

Aktuell



- Für den sozialen Fortschritt!
Heute für morgen
- Pour le progrès social!
Aujourd'hui pour demain

Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

Comment nous contacter?

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

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

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



Aktuell

Sommaire

Editorial 4

Bis zu den Parlamentswahlen...

Dossiers nationaux 6

Réunion du comité national
Europäisches Semester
Le secrétariat social vous informe
Maison de soins «An de Wissen»

Du nouveau dans les entreprises 20

Commerce, Santé, Banques et Assurances, Education et
Sciences, e.a.

Programme 1er mai 27

Frontaliers français 49

Entrevue OGBL - PCF

Europe / International 50

Entrevue avec Michel Barnier

Formation syndicale 52

Chambre des salariés 54

Newsletter Goformation

Divers 56



TE PRINTED IN
LUXEMBOURG

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'abréger les textes. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction.



André Roeltgen
Präsident des OGBL

Bis zu den Parlamentswahlen kann die Regierung noch viel Gutes und Wichtiges bewirken

In ihrem Länderbericht 2017 bescheinigt die Brüsseler Kommission Luxemburg nicht nur gesunde öffentliche Finanzen. Sie streicht auch die Bedeutung der einheimischen Binnennachfrage für die aktuelle positive Wirtschaftslage Luxemburgs und für das wirtschaftliche Wachstum der kommenden Jahre hervor.

Die Brüsseler Kommission findet es ebenfalls notwendig, dass jene Länder, die Handelsüberschüsse und gute öffentliche Finanzen aufweisen, eine sogenannte expansive Haushaltspolitik verfolgen, um zur Stärkung der Nachfrage auf dem europäischen Binnenmarkt beizutragen. Dies trifft auf Länder wie Deutschland oder Luxemburg zu.

Der OGBL hat bereits 2014 die Fortsetzung der Sparpolitik, sprich „Zukunftspak“, als Fehler erkannt und sich ihr widersetzt. Es war auch der OGBL, der Ende 2015 mit seiner Kampagne „E Sozialpak fir Lëtzebuerg“ die Regierung dazu aufforderte, die Krisenbelastungen gegen die Bevölkerung abzubauen und durch eine Politik des sozialen Fortschritts zu ersetzen.

Dabei verwies der OGBL auf den guten Zustand der öffentlichen Finanzen und auf die Notwendigkeit einer Ankurbelung der öffentlichen Investitionstätigkeit. Er forderte zukunftsorientierte Investitionen in allen wichtigen gesellschaftlichen Bereichen.

Die luxemburgische Regierung hat ab dem Jahr 2016 eine entsprechende Kurskorrektur eingeleitet. Über die Steuerreform wurden die Krisenbelastungen partiell zurückgenommen und erste soziale Fortschritte, wie beispielweise beim Elternurlaub oder bei den Studienhilfen, wurden gesetzlich verankert. Das im Vergleich zu anderen europäischen Ländern hohe Niveau öffentlicher Investitionen wurde fortgesetzt.

Die Regierung wäre falsch beraten, sich jetzt von der größten Oppositionspartei einschüchtern zu lassen, die auf ihrem Nationalkongress vom 25. März u.a. die Steuerreform und die Reform des Elternurlaubs als „Wahlgeschenke“ abkanzelte, durch die Luxemburg in eine Defizitmauer rennen würde.

Die Haltung der CSV verkennt nicht nur die Tatsache, dass

Luxemburg sich mitnichten in einer wirtschaftlichen und finanziellen Krisensituation befindet, sie verschweigt auch die massiven Krisenbelastungen und Kaufkräfteinbußen, denen die Bevölkerung, in erster Linie die arbeitenden Menschen und ihre Familien, seit 2009 ausgesetzt war und die bislang nur zum Teil zurückgenommen wurden.

Für den OGBL muss eine Politik fortgesetzt werden, die nicht nur die Austeritätspolitik beendet, sondern konsequent den Kurs des sozialen Fortschritts weiter verfolgt. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, müssen die Gesetzesvorlagen zur Pflegeversicherung und zum garantierten Mindesteinkommen (RMG/REVIS) in wesentlichen Punkten aufgebessert werden.

Auch die weitere Stärkung der Kaufkraft und die Abschwächung sozialer Ungleichheiten müssen auf der Prioritätenliste der Regierung stehen. Der OGBL erneuert seine Forderung für der längst fälligen strukturellen Aufwertung des gesetzlichen Mindestlohns. Diese ist wirtschaftlich absolut vertretbar und verkraftbar und sie würde neben der Verbesserung der Lebenssituation zehntausender Familien auch dazu beitragen, dass sich der nationale Trend einer zunehmend ungleichen Verteilung der Produktivitätsgewinne nicht weiter fortsetzt.

Neben der Befreiung der Mindestlohnverdiener von direkten Steuern fordert der OGBL auch die Einführung einer inflationsneutralen Steuertabelle, um die „kalte Progression“ der Steuerlast zu verhindern.

Akuter Handlungsbedarf besteht auch beim Arbeitsrecht. Die letzten Monate haben erneut gezeigt, dass die Arbeitnehmer im Fall von Kündigungsvorhaben aus wirtschaftlichen Ursachen nicht ausreichend geschützt sind. Es muss endlich eine Reform des Gesetzes über die kollektiven Entlassungen, bei den Sozialplänen, vorgenommen werden.

Das neue Parlament wird nicht schon 2017, sondern erst im Herbst 2018 gewählt werden. Zeit genug für die Regierung, um weitere wichtige Akzente für den sozialen Fortschritt in Luxemburg zu setzen.

André Roeltgen
Président de l'OGBL

Le gouvernement peut encore réaliser des bonnes et importantes mesures d'ici les élections législatives

Dans son rapport 2017, la Commission bruxelloise ne confirme pas seulement la bonne santé des finances publiques du Luxembourg. Elle souligne également l'importance de la demande intérieure pour la bonne situation économique actuelle du Luxembourg et pour la croissance économique des années à venir.

La Commission bruxelloise estime également qu'il est nécessaire que les pays qui présentent des excédents commerciaux et de bonnes finances publiques suivent une politique budgétaire dite expansive, afin de contribuer au renforcement de la demande au sein du marché commun. Cela vaut pour des pays comme l'Allemagne ou le Luxembourg.

L'OGBL a considéré la poursuite de la politique d'austérité, c'est-à-dire le dit «Paquet pour l'avenir», comme une erreur et s'y est opposé dès 2014. C'est aussi l'OGBL qui, fin 2015 avec sa campagne «Un paquet social pour le Luxembourg», a exigé du gouvernement qu'il supprime les mesures de crises dirigées contre la population et qu'à la place, il engage une politique du progrès social.

L'OGBL renvoyait dans ce contexte à la bonne situation des finances publiques et à la nécessité d'augmenter les investissements publics dans tous les secteurs importants pour l'avenir de la société.

Le gouvernement luxembourgeois a initié un tel changement de cap à partir de 2016. Les mesures de crise ont été partiellement effacées par la réforme fiscale et de premiers progrès sociaux ont été actés dans la loi, comme par exemple les mesures concernant le congé parental ou les bourses d'études. Le niveau élevé d'investissements publics, en comparaison avec les autres pays européens, a été reconduit.

Le gouvernement serait mal inspiré s'il se laissait intimider par le plus grand parti d'opposition qui, lors de son congrès national du 25 mars, a critiqué entre autres la réforme fiscale et la réforme du congé parental, les qualifiant de «cadeaux électoraux», entraînant le Luxembourg vers un «mur du déficit».

Avec sa position, non seulement le CSV se trompe, car le

Luxembourg n'est en aucun cas dans une situation de crise économique et financière, mais en plus, il passe sous silence les mesures de crise massives auxquelles ont été exposées, depuis 2009, en première ligne les gens qui travaillent et leurs familles et qui jusqu'à présent n'ont été supprimées que partiellement.

Pour l'OGBL, la politique à mener, doit non seulement mettre un terme à la politique d'austérité, mais également poursuivre de manière conséquente le progrès social. Afin d'atteindre cet objectif, les projets de loi portant sur l'assurance dépendance et sur le revenu minimum garanti (RMG/REVIS) doivent être améliorés sur des points essentiels.

Le renforcement du pouvoir d'achat et la réduction des inégalités sociales doivent également figurer sur la liste des priorités du gouvernement. L'OGBL réitère sa revendication visant une augmentation structurelle du salaire social minimum qui aurait dû avoir lieu depuis longtemps. Celle-ci est sur le plan économique absolument défendable et supportable. Et à côté de l'amélioration des conditions de vie de dizaines de milliers de familles, elle contribuerait à enrayer la répartition inégale croissante des gains de productivité.

A côté de l'exonération fiscale pour les personnes qui touchent le salaire social minimum, l'OGBL rappelle sa revendication visant l'introduction d'un barème fiscal immunisé contre l'inflation afin d'éviter la «progression froide» de la charge fiscale.

Il y a également urgence à prendre des initiatives en matière de droit du travail. Les derniers mois ont à nouveau démontré que les salariés ne sont pas suffisamment protégés en cas de licenciements pour raison économique. Une réforme de la loi sur les licenciements collectifs, sur les plans sociaux, doit enfin être entreprise.

Le nouveau parlement ne sera pas élu en 2017, mais seulement à l'automne 2018. Ce qui laisse suffisamment de temps au gouvernement pour poser des jalons supplémentaires pour le progrès social au Luxembourg.

Réunion du Comité national de l'OGBL

L'OGBL attend désormais des actes



Le Comité national de l'OGBL s'est réuni le 28 mars 2017 à la maison syndicale de Dudelange. À l'ordre du jour de cette réunion figuraient entre autres une analyse de la situation politique, économique et sociale aussi bien au niveau national qu'international, une analyse des dossiers politiques en cours, une analyse de la situation dans les entreprises et les préparatifs en vue des festivités du 1^{er} mai 2017 (voir notre supplément en milieu de magazine).

Le Comité national de l'OGBL est tout d'abord revenu sur la déclaration de Rome du 25 mars dernier à l'occasion du 60^e anniversaire de l'Union européenne, dans laquelle les 27 dirigeants de l'UE ont réaffirmé leur engagement européen. L'OGBL salue dans ce contexte que les dirigeants européens s'y soient engagés pour une Europe sociale, pour une croissance durable devant profiter également au progrès social, pour davantage de

Projet de réforme du RMG/REVIS: il faut revoir la copie

Le Comité national de l'OGBL a pris position sur le projet de réforme du revenu minimum garanti (RMG) qui doit être rebaptisé en revenu d'inclusion sociale (REVIS). Si l'OGBL salue l'initiative du gouvernement visant à mieux soutenir financièrement les familles monoparentales, le projet de réforme, dans son ensemble, laisse cependant largement à désirer.

Tout d'abord, l'OGBL juge que les plafonds prévus restent largement trop bas (dans le cas d'un adulte seul par exemple: 1 402 euros, soit 1 euro de plus qu'actuellement). L'OGBL revendique une élévation de ces plafonds et rappelle dans ce contexte que plusieurs adaptations du RMG n'ont pas eu lieu ces dernières années.

L'OGBL constate ensuite que dans certains cas, les bénéficiaires du futur REVIS n'auront plus droit aux subventions de loyers, ce qui est évidemment inacceptable. L'OGBL dénonce tout particulièrement le fait que les allocations familiales soient prises en compte dans le calcul du plafond à ne pas dépasser pour avoir droit aux subventions de loyers.

Ensuite, alors que la réforme du RMG met très fortement l'accent sur la notion d'activation des bénéficiaires de ce revenu, l'OGBL déplore que le gouvernement n'ait pas ressenti le besoin de réaliser, en amont, un bilan des mesures antérieures, pour analyser leur efficacité. Les bénéficiaires d'un contrat d'insertion sont-ils retournés sur le 1^{er} marché de l'emploi? Dans quelle proportion?

L'OGBL constate et dénonce ensuite le fait que le projet de réforme ne mentionne pas quelle est sa finalité. L'OGBL craint dans ce contexte que ne se développe un deuxième marché de l'emploi à bas coûts (parce que n'employant que des bénéficiaires du REVIS), parallèlement au 1^{er} marché de l'emploi.

Un autre point inquiétant concerne la possibilité de retirer le REVIS à leurs bénéficiaires en raison de leur mauvais comportement, sans qu'il soit clairement défini dans quel cas de figure. Par ailleurs, l'OGBL critique le fait que les personnes qui seraient concernées ne disposent même pas d'un moyen de recours.

Enfin, l'OGBL s'interroge sérieusement sur d'éventuelles conséquences négatives de la réforme sur les bénéficiaires du futur REVIS travaillant à temps partiel. Le projet de réforme n'est pas suffisamment clair sur ce point. Pour l'OGBL, il serait évidemment inacceptable que ces derniers voient leur revenu réduit.

Réforme de l'assurance dépendance: l'OGBL s'oppose au projet

Le Comité national de l'OGBL a lancé un appel au gouvernement et à la commission parlementaire saisie par le projet de réforme de l'assurance dépendance, dans le but d'amender celui-ci. La réforme proposée par le gouvernement soulève pour l'OGBL en effet un certain nombre de problèmes auxquels il faut absolument apporter des réponses, sans quoi, le premier syndicat du pays ne soutiendra pas le texte.

Premièrement, l'OGBL s'oppose toujours fermement à l'introduction d'un modèle de classes de dépendance (forfaitisation) tel qu'il est envisagé. L'approche retenue par le gouvernement va en effet venir éloigner l'assurance dépendance des intérêts des personnes dépendantes, au lieu de s'en rapprocher. Selon l'OGBL, ce modèle s'inscrit davantage dans une logique de simplifications administratives, voire de futures réductions de coûts. L'OGBL insiste une nouvelle fois pour que la prise en charge continue de reposer sur une véritable évaluation de la personne dépendante, comprenant tout ce dont elle a besoin, y compris en ce qui concerne les actes essentiels de la vie.

Deuxièmement, l'OGBL juge que le projet de réforme, s'il n'est pas amendé, va entraîner une sérieuse détérioration des prestations offertes par l'assurance dépendance, au lieu d'une amélioration. Ce qui pourtant devrait être l'objectif poursuivi. On peut citer, comme exemple, l'aide à domicile permettant aux personnes dépendantes de faire leurs courses ou de manière générale à participer à la vie sociale, qui ne serait plus prise en charge.

Troisièmement, l'OGBL estime que le projet va venir favoriser le travail au noir. Si l'OGBL ne s'oppose pas à ce que l'assurance dépendance permette aux personnes concernées d'avoir recours à des proches ou à des particuliers pour leur venir en aide à domicile, il insiste toutefois pour que cette pratique soit strictement encadrée. Ainsi, l'OGBL estime qu'une aide familiale doit certes être rendue possible, mais celle-ci ne peut excéder le 2^e degré de parenté. Quant au recours à des particuliers, l'OGBL ne s'y oppose pas non plus, à condition qu'il s'agisse de personnes qualifiées (professionnels), qu'elles disposent d'un contrat de travail conforme à la convention collective SAS et qu'elles soient déclarées à la sécurité sociale. Des obligations que ne prévoit pas actuellement le projet de réforme.

Enfin, sachant que l'assurance dépendance est financée à 40% par l'Etat et à 60 % par les assurés, l'OGBL trouve inacceptable que le gouvernement envisage de placer la cellule d'évaluation – qui joue un rôle central dans le fonctionnement de l'assurance dépendance pouvant notamment influencer le taux de remboursement des prestataires – sous l'autorité du seul ministère de la Sécurité sociale (actuellement, elle est sous la tutelle de l'IGSS). Selon l'OGBL, au regard du rôle crucial que joue la cellule d'évaluation, celle-ci devrait être placée sous le contrôle démocratique et collectif de tous ceux qui financent l'assurance dépendance.

cohésion et de convergence en Europe, pour la prise en compte de la diversité des systèmes nationaux et le rôle essentiel des partenaires sociaux et pour le respect de la subsidiarité entre les États.

Si l'OGBL salue ces messages importants, il attend désormais des actes. Dans ce contexte, aussi bien les propositions de la Commission européenne visant l'introduction d'un pilier européen de droits sociaux que les futures recommandations budgétaires adressées aux différents pays, serviront de tests.

Mais pour l'OGBL, l'avènement d'une véritable Europe sociale nécessite également de mettre un terme au dumping social, salarial et fiscal dans l'UE, de changer

les règles du semestre européen en y introduisant des critères sociaux contraignants et de stopper les soi-disant réformes structurelles hostiles au salariat.

En ce qui concerne plus particulièrement le Luxembourg, la déclaration de Rome vient également appuyer la position de l'OGBL qui attend à ce que la Commission européenne cesse enfin d'attaquer son système de formation des salaires (index et conventions collectives de travail) et de remettre en cause la soutenabilité de ses assurances sociales (systèmes de pension et d'assurance dépendance), d'autant plus que la Commission européenne affirme elle-même que le pays présente les finances publiques les plus saines d'Europe.

Les principaux conflits dans les différents secteurs

Le Comité national a fait le point sur les principaux conflits sociaux qui se présentent dans les différents secteurs d'activités. Si dans le **secteur des bus**, les discussions qui se tiennent actuellement devant l'Office national de conciliation ne sont pas terminées, il semblerait toutefois qu'un accord puisse s'y dessiner. Le Comité national s'est également penché sur le cas de l'**Hôtel Alfa** à Luxembourg dont les salariés sont actuellement littéralement pris en otages après la fermeture de l'établissement, sans pour autant qu'une faillite n'ait été prononcée. L'OGBL a ensuite pris connaissance de la situation d'une déléguée du personnel de l'**ACL** qui avait participé activement à la grève de 2014 et qui s'est vue récemment infligée une mise à pied totalement injustifiée. L'OGBL lui apporte tout son soutien.

Un conflit social s'annonce quant à lui dans le **secteur des ascensoristes**. Face au refus du patronat de vouloir négocier une nouvelle convention collective, les salariés ont lancé la mobilisation. Les discussions visant le renouvellement de la convention collective de travail dans le **secteur du bâtiment** coïncident également. Malgré une situation économique exceptionnelle dans le secteur, le patronat refuse de négocier sérieusement. Une situation inacceptable pour l'OGBL.

Le Comité national a également pris connaissance des négociations au sein de l'**Université du Luxembourg** et du centre de recherche **LISER**, où les directions tentent d'imposer des pratiques inspirées du secteur privé. L'OGBL n'a pas manqué non plus dans ce contexte de mettre en garde le monde politique face à toute tentative d'immixtion dans l'autonomie tarifaire.

Enfin, il semblerait qu'une véritable catastrophe se prépare dans le **secteur d'aide et de soins et du secteur social (SAS)** où malgré les garanties financières désormais apportées par le gouvernement, le patronat s'obstine à ne pas vouloir négocier les revalorisations légitimes que réclament les salariés depuis des années. La probabilité d'une grève dans ce secteur devient de plus en plus réelle.

Le Luxembourg doit véritablement renouer avec le progrès social

Le Luxembourg présente effectivement les finances publiques les plus saines d'Europe. Économiquement, la situation est également très favorable. L'OGBL constate par ailleurs avec intérêt que la Commission européenne souligne que la demande intérieure doit être renforcée pour soutenir la croissance, tout particulièrement dans des pays comme le Luxembourg,

Le Comité national de l'OGBL s'est dit dans ce contexte stupéfait qu'un grand parti d'opposition, qui aspire à revenir au gouvernement, fasse savoir qu'il souhaite renouer avec la politique d'austérité des années 2010-2011 et dénonce les quelques avancées sociales initiées par le gouvernement actuel (dont la réforme du congé parental, de l'accueil de la petite enfance et de la fiscalité), en annonçant en outre déjà qu'une nouvelle discussion sur les pensions s'avère nécessaire. Une position incompréhensible pour l'OGBL qui appelle à soutenir ce que le gouvernement a commencé à faire, même si elle reste très modérée, à savoir une politique renouant avec le progrès social.

L'OGBL n'a pas manqué non plus de s'adresser directement au gouvernement afin qu'il poursuive et accentue jusqu'à la fin de son mandat, ce qu'il a récemment commencé à entreprendre. Il a ainsi lancé une série d'appels, parmi lesquels: la nécessité d'amender le projet de réforme de l'assurance dépendance et de

revoir celui concernant le RMG/REVIS (voir encadrés), de prendre une initiative législative contre les licenciements, de retirer son projet de loi relatif à la formation professionnelle et continue ainsi que le projet de loi portant sur la protection des données, de clarifier les questions liées aux frontaliers dans le cadre de la réforme fiscale et de réformer la médecine du travail.

Une campagne pour de meilleurs salaires au Luxembourg

Le Comité national de l'OGBL a également décidé de lancer à partir du mois de mai, une grande campagne nationale, pour de meilleurs salaires au Luxembourg. Cette campagne s'articulera autour de deux axes. Le premier vise le cadre légal. L'OGBL revendique une augmentation structurelle de 10% du salaire social minimum. Bien qu'étant le plus élevé en Europe, le salaire social minimum ne permet pas, en effet, de vivre dignement au Luxembourg, comme l'atteste entre autre une récente étude publiée par le Statec. Or, quiconque travaille 40 heures par semaine au Luxembourg doit pouvoir vivre correctement.

L'autre volet de cette campagne portera sur les salaires en général. L'OGBL plaide pour une offensive salariale dans le cadre des négociations de convention collective. Alors que les entreprises font à nouveau de gros bénéfices, les salaires ont tendance à stagner, voire à reculer. Il faut inverser cette tendance. L'OGBL s'y engage.

Sitzung des OGBL-Nationalvorstandes

Der OGBL erwartet nunmehr Handlungen

Der OGBL-Nationalvorstand traf sich am 28. März 2017 in der „Maison syndicale“ in Düdelingen. Auf der Tagesordnung dieser Sitzung standen unter anderem eine Analyse der politischen, der wirtschaftlichen und der sozialen Lage, sowohl auf nationaler wie auf internationaler Ebene, eine Analyse der aktuellen politischen Themen, eine Analyse der Situation in den Betrieben sowie die Vorbereitungen für die Festlichkeiten vom 1. Mai 2017 (vgl. unser Zusatzheft in der Mitte der Zeitschrift).

Der OGBL-Nationalvorstand ist zuerst auf die Römer Erklärung vom vergangenen 25. März, bei Gelegenheit des 60. Jubiläums der Europäischen Union zurückgekommen, in der die 27 Staats- und Regierungschefs der EU ihr europäisches Engagement abermals bestätigt haben. Der OGBL begrüßt dass die europäischen Staats- und Regierungschefs sich für



Reformprojekt des RMG/REVIS: Das Konzept muss überarbeitet werden

Der OGBL-Nationalvorstand hat zum Reformprojekt des garantierten Mindestlohns (RMG) Stellung bezogen, der zu „Einkommen für soziale Eingliederung (REVIS)“ umbenannt werden soll. Wenn der OGBL die Regierungsinitiative auch begrüßt, die Familien mit allein erziehenden Elternteilen finanziell besser zu unterstützen, so lässt das Reformprojekt insgesamt sehr zu wünschen übrig.

Zuerst ist der OGBL der Meinung, dass die vorgesehenen Obergrenzen viel zu niedrig bleiben (zum Beispiel im Falle eines einzelnen Erwachsenen: 1402 Euro, d.h. 1 Euro mehr als zurzeit). Der OGBL verlangt eine Anhebung dieser Obergrenzen und erinnert in diesem Zusammenhang daran, dass mehrere Anpassungen des RMG in den vergangenen Jahren nicht stattfanden.

Der OGBL stellt ebenso fest, dass in verschiedenen Fällen, die zukünftigen REVIS-Bezieher ihr Recht auf Mietzuschuss verlieren, was natürlich unannehmbar ist. Der OGBL prangert ganz besonders an, dass die Familienzuschüsse in die Berechnung der Obergrenze mit einbezogen werden, die nicht überschritten werden darf, um Recht auf Mietzuschuss zu haben.

Anschließend, während der RMG sehr stark auf die Aktivierung der Bezieher dieses Einkommens pocht, so bedauert der OGBL, dass die Regierung das Bedürfnis nicht verspürt hat, im Vorfeld, eine Bilanz der vorhergegangenen Maßnahmen zu machen, um ihre Effizienz zu analysieren. Sind die Inhaber eines Eingliederungsvertrags auf den ersten Arbeitsmarkt zurückgekehrt? In welchem Umfang?

Der OGBL stellt anschließend fest und prangert die Tatsache an, dass das Reformprojekt nicht sein Ziel angibt. Der OGBL befürchtet, dass in diesem Zusammenhang sich ein zweiter Arbeitsmarkt zu Niedrigkosten entwickelt (weil nur REVIS-Empfänger eingestellt werden) parallel zum 1. Arbeitsmarkt.

Ein anderer beunruhigender Punkt ist, dass die Möglichkeit besteht, den REVIS-Empfängern ihr Einkommen wegen schlechten Benehmens zu entziehen, ohne dass klar festgelegt ist, in welchem Fall. Darüber hinaus beanstandet der OGBL die Tatsache, dass die die betroffenen wären, über keine Rechtsmittel verfügen.

Schließlich stellt sich der OGBL ernsthaft die Frage über mögliche negative Folgen der Reform für die Empfänger des zukünftigen REVIS, die einer Teilzeitarbeit nachgehen. Das Reformprojekt ist auf diesem Punkt nicht klar genug. Für den OGBL wäre es natürlich unannehmbar, dass das Einkommen Letzterer reduziert würde.

Reform der Pflegeversicherung: Der OGBL widersetzt sich dem Projekt

Der OGBL-Nationalvorstand hat einen Appell an die Regierung und an den parlamentarischen Ausschuss gerichtet, der mit dem Reformprojekt beauftragt ist, mit dem Ziel dieses umzuändern. Die Reform, wie sie von der Regierung vorgeschlagen wird, wirft in der Tat für den OGBL eine Reihe von Problemen auf, die unbedingt gelöst werden müssen, ansonsten die erste Gewerkschaft des Landes den Text nicht unterstützen wird.

Erstens wehrt sich der OGBL immer noch heftig gegen die Einführung eines Pflegestufenmodells (Pauschalisierung), so wie es geplant ist. Die Herangehensweise, die von der Regierung zurückbehalten wurde, wird die Pflegeversicherung in der Tat von den Interessen der pflegebedürftigen Personen entfernen, statt sich ihnen anzunähern. Laut OGBL steht dieses Modell mehr für eine administrative Vereinfachungslogik, wenn nicht sogar für Kostenabbau. Der OGBL besteht einmal mehr darauf, dass die Pflegeleistungen auf einer echten Begutachtung der betroffenen Person und ihrer sämtlichen Bedürfnisse weiterberuhen, die wesentlichen Lebenshandlungen mit einbegriffen.

Zweitens ist der OGBL der Meinung, dass das Reformprojekt, wenn es nicht abgeändert wird, eine ernsthafte Leistungsverschlechterung der Pflegeversicherung mit sich bringen wird, statt einer Verbesserung. Jedoch sollte dies das verfolgte Ziel sein. Als Beispiel kann man die Hauspflege erwähnen, die nicht mehr übernommen würden, die es den pflegebedürftigen Menschen ermöglichen, ihre Einkäufe zu tätigen oder insgesamt am sozialen Leben teilzunehmen.

Drittens meint der OGBL, dass das Projekt die Schwarzarbeit fördern wird. Wenn der OGBL auch nicht dagegen ist, dass die Pflegeversicherung es den betroffenen Menschen erlaubt, auf Verwandte oder Privatleute zurückzugreifen, um ihnen zu Hause zu helfen, so besteht er aber darauf, dass diese Vorgehensweise strikt geregelt wird. So meint der OGBL, dass Familienhilfe sicherlich möglich sein muss, doch darf diese nicht über den 2. Verwandtschaftsgrad hinausgehen. Hinsichtlich des Zurückgreifens auf Privatpersonen, so ist der OGBL auch da nicht dagegen, unter der Bedingung, dass es sich um qualifizierte Personen handelt (Fachleute), sie über einen Arbeitsvertrag verfügen, der dem SAS-Kollektivvertrag entspricht und sie bei der Sozialversicherung gemeldet sind. Dies alles sind Auflagen, die das Reformprojekt zurzeit nicht vorsieht.

Schließlich, wenn man weiß, dass die Pflegeversicherung zu 40% vom Staat und zu 60% von den Versicherten finanziert wird, dann findet der OGBL es unannehmbar, dass die Regierung es vorhat, die „Bewertungsinstanz“ – die eine zentrale Rolle im Funktionieren der Pflegeversicherung spielt und sogar Rückerstattungssätze der Dienstleister beeinflusst – unter die alleinige Autorität des Ministeriums für soziale Sicherheit zu stellen (zurzeit befindet sie sich noch unter der Autorität der IGSS). Laut OGBL und im Hinblick auf die überaus wichtige Rolle die die Bewertungsinstanz einnimmt, müsste diese unter die demokratische und kollektive Kontrolle derjenigen gesetzt werden, die die Pflegeversicherung finanzieren.

ein soziales Europa einsetzen, für ein dauerhaftes Wachstum, das dem sozialen Fortschritt ebenfalls zu Gute kommen soll, für mehr Zusammenhalt und mehr Übereinstimmung in Europa, für die Einbeziehung der Unterschiede der nationalen Systeme und die unentbehrliche Rolle der Sozialpartner sowie für den Respekt der Subsidiarität zwischen den Staaten.

Wenn der OGBL auch diese wichtigen Botschaften begrüßt, so erwartet er nunmehr Handlungen. In diesem Zusammenhang, werden sowohl die Vorschläge der Europäischen Kommission für einen europäischen Pfeiler für die sozialen Rechte wie auch die zukünftigen Haushaltsempfehlungen, die den verschiedenen Ländern gemacht werden, als Maßstab gelten.

Doch bedarf das Ereignis eines wahren sozialen Europas für den OGBL auch, die Beendigung des Sozial-, Lohn- und Steu-

erdumpings innerhalb der EU, die Änderung der Regeln des Europäischen Semesters indem bindende soziale Kriterien eingeführt werden und das Stoppen der sogenannten strukturellen Reformen, die der Arbeitnehmerschaft feindlich gesinnt sind.

Was Luxemburg näher betrifft, so unterstützt die Römer Erklärung auch die OGBL-Position, die von der Europäischen Kommission erwartet, dass sie endlich damit aufhört, sein Lohnbildungssystem (Index und Kollektivverträge) anzugreifen, und die Tragbarkeit seiner Sozialversicherungen (Renten- und Pflegeversicherung) in Frage zu stellen, umso mehr, da die Europäische Kommission selbst bestätigt hat, dass das Land über die gesündesten öffentlichen Finanzen Europas verfügt.

Die Hauptkonflikte in den verschiedenen Aktivitätsbereichen

Der Nationalvorstand hat die Haupt-Sozialkonflikte aus den verschiedenen Aktivitätsbereichen näher betrachtet. Wenn im **Bussektor** die Diskussionen sich zurzeit vor dem Schlichtungsamt befinden und noch nicht beendet sind, so scheint es aber, dass ein Abkommen in greifbarer Nähe ist. Der Nationalvorstand hat sich ebenfalls mit dem Fall **Hotel Alfa** in Luxemburg beschäftigt. Dessen Arbeitnehmer werden zurzeit im wahrsten Sinne des Wortes, nach der Schließung der Einrichtung ohne jegliche Konkursanmeldung als Geiseln genommen. Des Weiteren hat der OGBL von der Situation einer Personaldelegierten beim **ACL** erfahren, die 2014 aktiv am Streik teilgenommen hatte und vor kurzem Opfer eines total ungerechtfertigten Ausschlusses wurde. Der OGBL leistet ihr volle Unterstützung.

Ein Sozialkonflikt bahnt sich im **Sektor der Liftbauer und -techniker** an. Während das Patronat es ablehnt, einen neuen Kollektivvertrag zu verhandeln, haben die Angestellten mit der Mobilisierung angefangen. Die Diskussionen zur Erneuerung des Kollektivvertrags im **Bausektor** stecken ebenfalls fest. Trotz einer außergewöhnlichen wirtschaftlichen Situation im Sektor, lehnen es die Arbeitgeber ab, ernsthaft zu verhandeln. Diese Situation ist für den OGBL unannehmbar.

Der Nationalvorstand nahm ebenfalls von den Verhandlungen bei der **Universität du Luxembourg** und beim Forschungszentrum **LISER** zur Kenntnis, wo die Direktionen versuchen, Methoden, die aus dem Privatsektor stammen, aufzuzwingen. In diesem Kontext hat der OGBL es auch nicht verpasst, die Politik vor jeglicher Einmischung in die Tarifautonomie zu warnen.

Schließlich sieht es so aus, als ob eine echte Katastrophe sich im **Pflege- und Sozialssektor (SAS)** anbahnen würde, wo trotz der finanziellen Garantien, die von Seiten der Regierung zugesagt wurden, das Patronat sich darauf versteift, die legitimen Aufwertungen, die die Arbeitnehmer seit Jahren fordern, nicht verhandeln zu wollen. Die Wahrscheinlichkeit eines Streiks in diesem Sektor rückt immer näher.

Luxemburg muss wirklich wieder zum sozialen Fortschritt zurückfinden

Luxemburg verfügt in der Tat über die gesündesten öffentlichen Finanzen in Europa. Wirtschaftlich ist die Situation ebenfalls sehr vorteilhaft. Der OGBL stellt außerdem mit Interesse fest, dass die Europäische Kommission unterstreicht, dass die innere Nachfrage verstärkt werden muss, um das Wachstum zu unterstützen, und das insbesondere in Ländern wie Luxemburg.

Der OGBL-Nationalvorstand hat in diesem Zusammenhang sein Entsetzen geoffenbart, dass eine große Oppositionspartei, die es zum Ziel hat, zurück in die Regierung zu kommen, mitteilt, dass sie es wünscht die Austeritätspolitik der Jahre 2010-2011 wieder aufzugreifen, und die wenigen sozialen Fortschritte, die von der jetzigen Regierung in Gang gebracht wurden (u.a. die Reform des Elternurlaubs, der Kinderbetreuung und der Steuern), indem sie jetzt schon angekündigt hat, dass neue Diskussionen über die Renten notwendig seien. Eine für den OGBL unverständliche Position, der dazu aufruft, das zu unterstützen, womit die Regierung begonnen hat, auch wenn es noch sehr moderat ist, und zwar eine Politik, die mit dem sozialen Fortschritt wieder anknüpft.

Der OGBL hat es auch nicht verpasst, sich direkt an die Regierung zu wenden, damit sie mit dem fortfährt und sogar verstärkt, was sie kürzlich angefangen hat. Er hat demnach eine Reihe von Appellen an die Regierung gerichtet: die Notwendigkeit das Reformprojekt der Pflegeversicherung

umzuändern und das Reformprojekt des RMG/REVIS (vgl. Kästen) zu überarbeiten, eine gesetzliche Initiative gegen Entlassungen zu nehmen, ihr Gesetzesprojekt zur Berufsausbildung und Weiterbildung sowie das Gesetzesprojekt über den Datenschutz zurückzuziehen, die Fragen zu klären, die die Grenzgänger im Rahmen der Steuerreform betreffen, und die Arbeitsmedizin umzugestalten.

Eine Kampagne für bessere Löhne in Luxemburg

Der OGBL-Nationalvorstand hat ebenfalls beschlossen, ab Mai eine große nationale Kampagne für bessere Löhne in Luxemburg zu starten. Diese Kampagne beruht auf zwei Schwerpunkten. Die erste hat als Ziel den gesetzlichen Rahmen. Der OGBL fordert eine strukturelle Erhöhung von 10% des Mindestlohns. Obwohl der Mindestlohn der höchste in Europa ist, so erlaubt er es in der Tat nicht, in Luxemburg würdevoll zu leben, wie es unter anderem eine kürzlich veröffentlichte Statec-Studie bestätigt. Nun, wer auch immer in Luxemburg 40 Stunden pro Woche arbeitet, muss ordentlich leben können.

Die zweite Ebene dieser Kampagne wird sich auf die Löhne allgemein beziehen. Der OGBL setzt sich für eine Lohnoffensive im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen ein. Obwohl die Unternehmen wieder große Gewinne erzielen, tendieren die Löhne dazu zu stagnieren, wenn nicht sogar zurückzugehen. Die Tendenz muss umgekehrt werden. Der OGBL setzt sich dafür ein.

Europäisches Semester

Arbeitslosigkeit und soziale Ungleichheiten halten an

Der OGBL und die beiden anderen national repräsentativen Gewerkschaften haben sich wieder mit der Arbeitgebervereinigung UEL und der Regierung am 13. März 2017 in der Handelskammer getroffen, im Rahmen des zweiten Meinungsaustauschs des Jahres, der im Konzertierungszyklus des Europäischen Semesters stattfindet. Zur Erinnerung, das Europäische Semester ist das Hauptinstrument für die Koordinierung der europäischen Haushaltspolitiken mit dem Ziel, dass die Nationalpolitiken zur Realisierung der in der EU gemeinsam festgelegten Zielsetzungen beitragen.

Während die Regierungsmitglieder es hauptsächlich bei der allgemeinen Vorstellung der Empfehlungen der Europäischen Kommission belassen haben, hat sich die UEL ihrerseits einen Großteil der Empfehlungen zu Eigen gemacht, indem sie versucht hat, eine beliebige Bedrohung für Luxemburg zu erwähnen, die von der Europäischen Kommission unterschätzt würde.

Der OGBL-Präsident, als Sprecher für die drei gewerkschaftlichen Organisationen, hat zuerst darauf bestanden zu unterstreichen, dass die finanzielle Situation Luxemburgs von der Kommission als sehr positiv beurteilt wurde. Andererseits gibt es immerwährende Probleme, wie vor allem das Problem der Arbeitslosigkeit und des hohen Grades der sozialen Ungleichheiten. André Roeltgen hat es auch nicht ausgelassen zu

bemerkten, dass die Kommission selbst einschätzt, dass die Binnennachfrage verstärkt werden muss, da sie den Wachstumsmotor der Luxemburger Wirtschaft stellt und in den kommenden Jahre stellen wird.

Der OGBL-Präsident hat anschließend bedauert, dass, obwohl die Europäische Kommission der Problematik der Reduzierung der Ungerechtigkeiten einen höheren Stellenwert verleihen will, sie keinen konkreten Vorschlag diesbezüglich macht, obwohl diese natürlich über eine Erhöhung der Löhne und eine Verstärkung der Sozialtransfers geht.

Gegenüber der Infragestellung der automatischen Indexierung der Löhne und Renten, musste der OGBL-Präsident abermals daran erinnern, dass eine gewisse Zahl von Studien weitgehend beweisen, dass der Index keine negativen Folgen auf die Inflation hat. André Roeltgen hat auch an die Bedeutung des Index erinnert, wichtigstes Instrument zur Erhaltung des sozialen Friedens in Luxemburg.

Wirtschaftliche Lage, Einkommen und soziale Ungleichheiten

Auf wirtschaftlicher Ebene plädieren die luxemburgischen Gewerkschaften europaweit für eine Erhöhung der Löhne und eine Verstärkung der Sozialtransfers. Dem Lohndumping zwischen den Ländern muss auch ein Ende bereitet werden. Schließlich muss eine goldene Regel, deren Ziel die Investitionsförderung ist, im Rahmen des Europäischen Semesters eingeführt werden. Dagegen müssen die vorgesehenen Prozeduren im Falle von Defiziten abgeschafft werden. Für Luxemburg fordert der OGBL-Präsident eine Lohnerhöhung (Erhöhung des sozialen Mindestlohns sowie positive Entwicklung der Kollektivverträge). Hohe Investitionen bleiben auch notwendig.

Der OGBL-Präsident hat anschließend darauf aufmerksam gemacht, dass innerhalb der vergangenen 20 Jahre die Ungleichheiten, das Armutsrisiko und das Risiko des sozialen Ausschlusses zugenommen haben. Drei Kategorien von Personen erscheinen hier als besonders anfällig: die alleinerziehenden Eltern, die Angehörigen von Drittstaaten und die Kinder, ohne dabei die Arbeitslosen zu vergessen. Luxemburg hat auch weiterhin einer der größten Prozentsätze der „Working



poor“ in Europa. In diesem Zusammenhang ist es interessant festzustellen, dass zwischen 1995 und 2015 das Niveau der 5% der höchsten Löhne um 60% zugenommen hat und dass die 20% der niedrigsten Löhne nur um 36% zugenommen haben.

Was die berüchtigte „Nicht-Erwerbstätigkeits-Falle“ betrifft, die von der Europäischen Kommission in den Vordergrund gestellt wurde, so hat André Roeltgen darum gebeten, dass alle in ihrer Analyse sehr vorsichtig bleiben. Er hat so daran erinnert, dass heute 60% der Arbeitslosen keine Entschädigung bekommen (eine außerdem nach oben begrenzte Entschädigung und zeitlich sehr eingeschränkt) und dass 15 bis 20% der RMG-Empfänger aus begründeten Ursachen von der Arbeit befreit sind. Nein, es gibt keine „Nicht-Erwerbstätigkeits-Falle“ die bekämpft werden müsste. Die Gewerkschaften setzen sich im Gegenteil für einen besseren Schutz der Arbeitslosen ein, sowie für eine Überarbeitung des Reformprojekts des RMG, das dramatische Konsequenzen für eine gewisse Zahl von verletzlichen Menschen haben könnte.

Darüber hinaus verlangen die Gewerkschaften eine strukturelle Anhebung von 10% des sozialen Mindestlohns (der steuerfrei werden muss) sowie eine Wiederaufwertung der Familienzuschüsse.

Arbeitsmarkt, Besteuerung und soziale Versicherungen

Wenn die Europäische Kommission anschließend die Entwicklung des Arbeitsmarkts in Luxemburg positiv bewertet, so weisen die Gewerkschaften auf den spezifischen Charakter dieses Arbeitsmarkts hin, dessen Tabelle irreführend sein kann, wegen ihrer Zusammensetzung. Der OGBL-Präsident hat unterstrichen, dass es dringend ist, eine gesetzliche Initiative gegen die häufiger werdenden wirtschaftlich bedingten Entlassungen zu nehmen.

Die Gesetze zu den Sozialplänen und zu den Konkursen müssen auch und unbedingt reformiert werden. Die Gewerkschaften erwarten ebenfalls Initiativen hinsichtlich der Praktika (besserer Lohn und bessere Sozialversicherung) sowie Zeitsparkonten. Ein Recht auf Teilzeitarbeit muss ebenfalls geschaffen werden. Was nun die Berufs- und Weiterbildung betrifft, die den heutigen

Realitäten schon nicht mehr entspricht, so bleibt der zurzeit vorliegende Gesetzesentwurf weitgehend unbefriedigend. Schließlich treten die Gewerkschaften dafür ein, dass das Bildungswesen so gerecht wie möglich für die gesamte Bevölkerung wird.

Was die Besteuerung betrifft, so bestand der OGBL-Präsident darauf zu unterstreichen, dass die jüngste Reform, die von der Kommission ungerne gesehen wird, die Krisenmaßnahmen, die in den vergangenen Jahren eingeführt wurden, nur teilweise kompensiert. Er hat dabei ebenfalls unterstrichen, dass der Kampf gegen die Ungleichheiten eben gerade über das Steuerwesen geht. Die Luxemburger Gewerkschaften setzen sich des Weiteren für eine Indexierung der Steuertabelle, eine Steuerbefreiung des Mindestlohns, eine zusätzliche Entlastung des „Mittelstandsbuckels“ und eine umfangreichere Besteuerung der Kapitaleinkommen ein.

André Roeltgen hat anschließend die neuen Attacken der Europäischen Kommission gegen das Rentensystem, das langfristig nicht durchzuhalten sei, scharf angegriffen. Nicht nur dass diese Vorhersage auf Projektionen von mehr als 40 Jahren beruht, die natürlich nicht ernst zu nehmen sind, sondern man darf nicht vergessen, dass unser Rentensystem auf einem Verteilungssystem beruht. Nun aber hat ein Verteilungssystem keine implizite Schuld, so wie die Kommission und die UEL es versuchen darzustellen. Die Gewerkschaften sind darüber hinaus auch überrascht, dass wenn die Kommission die Pflegeversicherung anspricht, sie pausenlos von Kosten und nie von der Qualität der Dienstleistungen spricht.

Wohnen

Schließlich, wenn es um das Wohnen geht, ein immer wiederkehrendes Problem in Luxemburg, stellt die Kommission zu Recht das Ungleichgewicht zwischen der Preis- und der Lohnentwicklung fest. In diesem Punkt appellieren die Gewerkschaften, schärfer gegen Wohnungszurückbehaltung vorzugehen, eine Studie durchzuführen, um die rechtlichen Mittel festzulegen, die es erlauben würden, die Preise zu regulieren, die aktuellen Probleme bezüglich dem Zugang zu Mietzuschüssen zu lösen und einen Prozentsatz von Sozialwohnungen, im Verhältnis zur Armutsrate, festzulegen.

Semestre européen

Le chômage et les inégalités sociales persistent

L'OGBL et les deux autres syndicats représentatifs au niveau national étaient à nouveau réunis avec la fédération patronale UEL et le gouvernement le 13 mars 2017 à la Chambre de Commerce dans le cadre du deuxième échange de vues de l'année, s'inscrivant dans le cadre du cycle de concertation du semestre européen. Pour rappel, le semestre européen constitue le principal outil de coordination des politiques budgétaires européennes visant à ce que les politiques nationales contribuent à la réalisation des objectifs communs fixés dans l'UE.

Alors que les membres du gouvernement en sont principalement restés à une présentation générale des recommandations de la Commission européenne, l'UEL a pour sa part fait sien une bonne partie des recommandations, tout en tentant d'agiter une quelconque menace pour le pays que la Commission européenne sous-estimerait.

Intervenant au nom des trois organisations syndicales, le président de l'OGBL, André Roeltgen, a tout d'abord tenu à souligner le fait que la situation financière du Luxembourg est évaluée très positivement par la Commission. De l'autre côté, des problèmes récurrents persistent, comme celui avant tout du chômage et du haut niveau d'inégalités sociales. André Roeltgen n'a pas manqué non plus de faire remarquer que la Commission elle-même juge que la demande intérieure doit être renforcée, car elle constitue et constituera encore dans les années à venir, le moteur de la croissance économique au Luxembourg.

Le président de l'OGBL a ensuite déploré que, bien que la Commission européenne souhaite donner davantage d'importance à la question de la réduction des inégalités, elle ne fait pour autant, aucunes propositions concrètes allant dans ce sens alors que celle-ci passe évidemment par un renforcement des salaires et des transferts sociaux.

Face à la nouvelle remise en cause de l'indexation automatique des salaires et des pensions, le président de l'OGBL a une nouvelle fois dû rappeler qu'un certain nombre d'études démontrent largement que l'index n'a pas d'effets négatifs sur l'inflation. André Roeltgen a également rappelé l'importance de l'index en tant qu'il

constitue l'instrument le plus important du maintien de la paix sociale au Luxembourg.

Situation économique, revenus et inégalités sociales

Sur le plan économique, les syndicats luxembourgeois plaident, au niveau européen, en faveur d'un renforcement des salaires et des transferts sociaux. Il doit également être mis un terme au dumping salarial entre pays. Enfin, une règle d'or visant à promouvoir les investissements doit être introduite dans le cadre du semestre européen. Quant aux procédures prévues en cas de déficits, celles-ci doivent être abolies. Au niveau du Luxembourg, le président de l'OGBL demande un renforcement des salaires (augmentation du salaire social minimum et évolution positive des conventions collectives de travail). Des investissements élevés restent également nécessaires.

Le président de l'OGBL a ensuite attiré l'attention sur l'augmentation au Luxembourg au cours des 20 dernières années des inégalités, du risque de pauvreté et d'exclusion sociale. Trois catégories de personnes apparaissent ici comme particulièrement vulnérables: les familles monoparentales, les ressortissants de pays tiers et les enfants. Sans oublier les chômeurs. Le Luxembourg continue également d'afficher un des taux les plus élevés de travailleurs pauvres («working poor») en Europe. Il est intéressant de constater dans ce contexte que le niveau des 5% de salaires les plus élevés a augmenté de 60% entre 1995 et 2015 et que les 20% de salaires les plus faibles n'ont quant eux augmenté que de 36%.

Concernant les fameuses «trappes à l'inactivité» mises en avant par la Commission européenne, André Roeltgen a demandé à ce que tout le monde reste très prudent dans l'analyse. Il a ainsi rappelé que 60% des chômeurs ne sont aujourd'hui pas indemnisés (une indemnité par ailleurs plafonnée et très limitée dans le temps) et que 15 à 20% de bénéficiaires du RMG sont dispensés de travail pour des raisons justifiées. Non, il n'existe pas de trappe à l'inactivité qu'il faudrait combattre. Les syndicats plaident à ce niveau au contraire pour une meilleure protection des chômeurs

et pour une révision du projet de réforme du RMG qui risque d'avoir des conséquences dramatiques pour un certain nombre de personnes vulnérables.

Par ailleurs les syndicats revendiquent une augmentation structurelle de 10% du salaire social minimum et une revalorisation des prestations familiales.

Marché de l'emploi, fiscalité et assurances sociales

Si la Commission européenne évalue ensuite positivement le développement du marché de l'emploi au Luxembourg, les syndicats attirent l'attention sur le caractère spécifique de ce marché de l'emploi, dont le tableau peut être trompeur en raison de sa composition. Pour les syndicats, il est urgent que le gouvernement entreprenne une initiative législative contre les licenciements économiques abusifs qui se multiplient.

La loi sur les plans sociaux et celle sur les faillites doivent également et absolument être réformées. Les syndicats attendent également des initiatives en matière de stages (meilleure rémunération et protection sociale) et de comptes épargne-temps. Un droit à la pension partielle doit également voir le jour. Quant à la formation continue et professionnelle qui n'est déjà plus adaptée aux réalités d'aujourd'hui, le projet de loi actuellement sur la table reste largement insatisfaisant. Enfin en matière d'enseignement, les syndicats plaident en faveur d'un système qui soit plus équitable pour l'ensemble de la population.

En matière de fiscalité, le président de l'OGBL a tenu à souligner que la récente réforme qui vue d'un mauvais œil par la Commission européenne, ne vient que partiellement compensée les mesures de crise introduites au cours des dernières années. Il a également souligné dans ce contexte que la lutte contre les inégalités passe précisément par la fiscalité. Les syndicats luxembourgeois plaident en matière de finances publiques et de fiscalité pour une indexation du barème fiscal, une exonération fiscale du salaire social minimum, une réduction supplémentaire de la charge pesant sur les classes moyennes et une imposition plus importante des revenus du capital.

André Roeltgen a ensuite fustigé les nouvelles attaques de la Commission européenne à l'encontre du système de pension qui ne serait pas soutenable à long terme. Non seulement, ce pronostic est basé sur des projections allant sur plus de 40 ans qui ne sont bien évidemment pas sérieuses, mais il ne fait pas oublier que notre système de pension est fondé sur un système de répartition. Or un système de répartition n'a pas de dette implicite, comme essaie de le faire croire la Commission et l'UEL. Les syndicats se sont par ailleurs également étonnés qu'en évoquant l'assurance dépendance, la Commission parle sans cesse de coûts et jamais de qualité des prestations.

Logement

Enfin, concernant le logement qui demeure un problème récurrent au Luxembourg, la Commission constate à juste titre déséquilibre entre l'évolution des prix et celui des revenus. Sur ce point, les syndicats appellent à agir plus durement contre les rétentions de logement, à réaliser une étude visant à déterminer les moyens légaux qui permettraient de réguler les prix, à résoudre les problèmes actuels en matière d'accession au subventionnement de loyers et à fixer un taux de logement sociaux nécessaires en rapport avec le taux de pauvreté.





Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

REVIS

Le revenu d'inclusion sociale

Le 27 janvier 2017, Madame Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration, a déposé le projet de loi relatif au revenu d'inclusion sociale, mieux connu sous le nom «REVIS» et portant modification entre autres de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti («RMG»).

Selon les propos du gouvernement, ce projet de loi a pour but de redynamiser le dispositif du RMG. Ainsi, il est prévu de responsabiliser davantage les bénéficiaires du dispositif tout en favorisant l'activation de ceux-ci.

Tout d'abord, l'OGBL tient à signaler que lors de l'élaboration du projet de loi en question il n'a été consulté à aucun moment par le ministère de la famille.

Ci-dessous vous trouverez la prise de position élaborée par l'OGBL dans le cadre du projet de loi relatif au dispositif «REVIS». L'OGBL espère cependant que la chambre des députés tiendra compte de ses revendications mentionnées ci-après.

Prise de position de l'OGBL par rapport au projet de loi relatif au revenu d'inclusion sociale

Généralités

Tout d'abord, l'OGBL tient à préciser que la loi de 1986 sur le revenu minimum garanti, et qui a été modifiée à diverses reprises, dont notamment la dernière modification substantielle date de 2004, est une loi qui a pour finalité d'assurer aux personnes une vie décente en leur garantissant des moyens suffisants d'existence pour éviter que ces personnes ne tombent dans l'exclusion sociale respectivement la pauvreté.

Pour l'OGBL, cette finalité doit rester la priorité du nouveau projet de loi et ne devra pas avoir des conséquences négatives sur les personnes contraintes à recourir à ce dispositif pour prétendre à une vie plus ou moins décente.

L'OGBL salue que le gouvernement souhaite redynamiser le dispositif du revenu minimum garanti en se fixant 4

grands objectifs, à savoir:

1. Concrétiser une approche d'inclusion sociale
2. Établir un système cohérent de politique, de stabilisation, d'activation sociale et de réinsertion professionnelle
3. Agir contre la pauvreté des enfants et familles monoparentales
4. Procéder à une simplification administrative

L'OGBL approuve la volonté du législateur de réévaluer la part du REVIS destinée aux enfants et aux enfants de familles monoparentales ainsi que la mise en place d'une compensation suite à l'abolition de l'allocation maternité au 1^{er} juin 2015. Néanmoins, l'OGBL est d'avis en tenant compte de l'Étude de Mme Anne Franziskus «Quels besoins pour une vie décente? Vers un budget de référence pour le Luxembourg?» que les divers montants proposés REVIS sont en général encore trop bas et surtout en ce qui concerne le montant de la composante forfaitaire de base par enfant ainsi que celui de la composante pour les frais communs par ménage. Il en est de même du pourcentage d'immunisation des revenus de 25%.

En outre, l'OGBL revendique que le nouveau REVIS (allocation d'inclusion et allocation d'activation) ne soit pas moins favorable que le RMG payé à l'heure actuelle, comme par exemple les ménages de 2 adultes dont seulement un seul se trouve dans une mesure d'activation. Car selon le nouveau projet de loi, ils seront pénalisés par rapport à la situation actuelle.

La loi du 29 avril 1999 a introduit la notion de contrat d'insertion en mettant l'accent sur l'activation des personnes bénéficiaires du R.M.G.

Néanmoins, le texte du projet de loi ne contient aucune donnée sur les résultats des activations, respectivement sur le nombre des personnes ayant repris un travail sur le marché du travail ordinaire. En conséquence, l'OGBL revendique l'établissement et la publication des statistiques y relatives.

Par ailleurs, le projet de loi ne prévoit pas de finalité ni de modalité etc lors de la mise au travail d'un bénéficiaire auprès d'un partenaire à la fin du contrat d'activation garantissant l'intégration sur le marché général du travail.

Ceci a pour conséquence, qu'une personne peut, durant des années se retrouver dans une situation incertaine sans opportunité d'obtenir un contrat de travail définitif.

L'OGBL est d'avis que les activations risquent la création d'un 2^e marché de l'emploi à un coût de main d'œuvre très modéré.

Pour l'OGBL il est difficile à évaluer le texte du projet de loi sans connaître la mise en pratique des dispositions. Par exemple, font défaut les modèles-type d'un contrat d'activation, déclaration de collaboration, respectivement d'une convention réglant les droits et devoirs des parties prenantes, etc.

En effet, il est prévu de laisser les prises de décisions, respectivement les sanctions au pouvoir discrétionnaire de l'ONIS/l'ADEM/le FNS.

Ceci est le cas en outre, si la personne de par son comportement, compromettrait le déroulement normal des mesures d'activation ou ses chances d'inclusion. Sur quelle base le comportement ainsi que les motifs seraient-ils appréciés?

Quelles sont les possibilités pour la personne pour se défendre étant donné que le projet prévoit que le titre II du Livre premier du Code du travail n'est pas applicable au contrat d'activation?

Comme les dispositions du titre II du Livre premier du Code du travail ne sont pas applicables aux contrats d'activation, on risque que le conseil arbitral se déclare incompétent d'apprécier les questions relatives au fondement des motifs invoqués par les organismes décidant le retrait de l'allocation d'inclusion voire du REVIS en général. Quelle instance judiciaire serait donc compétente pour apprécier et trancher la question du comportement auprès d'un organisme cité dans l'article 17 du projet de loi?

En tenant compte de ce qui précède, l'OGBL déplore que les partenaires sociaux soient exclus de toute décision concernant le REVIS.

Dans ce contexte, l'OGBL tient à rappeler sa revendication relative à l'implication des partenaires sociaux dans la gestion du FNS.

L'OGBL estime également que si la finalité de ce nouveau projet de loi soit d'activer toutes les personnes du ménage, il serait impératif de garantir la garde d'enfant de ces ménages (nombre de places limité dans les diverses structures de crèches, maisons relais, etc.) sans que le revenu du ménage (REVIS inclus) soit finalement moins avantageux pour ces derniers. L'exposé des motifs insiste que surtout un accent soit mis sur l'activation des femmes des ménages bénéficiant actuellement du RMG, car ce sont elles qui font les frais de la limitation actuelle. Par contre, il faut tenir compte que les postes de travail pour les femmes sont souvent des postes à temps partiel et

par conséquent ces femmes/ménages, impuissant de changer la situation du marché de travail, risquent d'être pénalisé(e)s par le nouveau REVIS.

L'OGBL déplore que le nouveau texte ne définisse pas mieux les modalités de restitution du REVIS. Entre autres, les personnes/bénéficiaires sont confronté(e)s à des décisions de restitution ou de retenues prématurées émises par le FNS.

Le projet de loi prévoit dans son article 44 que les agents exerçant au moment de l'entrée en vigueur du présent projet de loi la tâche de service régional d'action sociale telle que prévue à l'article 38 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti et qui ne sont pas déjà engagés auprès d'un office social, bénéficient d'une priorité d'embauche en tant qu'agents régionaux d'inclusion sociale tels que prévus par l'article 14 du projet de loi relatif au REVIS.

L'OGBL est d'avis que ces agents ne devraient pas seulement bénéficier d'une priorité d'embauche, mais plutôt d'une sorte d'obligation d'engagement en cas de demande effectuée par l'agent en question.

En dernier lieu, l'OGBL se questionne sur la subvention de loyer. Suite à l'entrée en vigueur de la loi du 9 décembre 2015 portant introduction d'une subvention de loyer au 1^{er} janvier 2016, les personnes bénéficiant du RMG sont amenés à soumettre une demande en obtention d'une subvention loyer. Or, il est connu que le nombre de demandes introduites et accordées n'a pas atteint les objectifs espérés. Ceci n'est non seulement dû au fait des entraves administratives mais surtout au fait que les seuils de la subvention de loyer sont trop bas. L'augmentation des montants du REVIS, pourrait avoir comme conséquence que les bénéficiaires du futur REVIS ne soient pas éligibles pour obtenir la subvention de loyer en question. L'OGBL revendique que les seuils de la subvention de loyer soient revus à la hausse et non seulement adaptés au nouveau taux indiciaire.



Maison de soins «An de Wisen»

Les véritables leçons à tirer de la grève évitée

S'il y avait eu cette semaine cessation du travail à la résidence pour personnes âgées «An de Wisen» de Bettembourg, cela aurait constitué, indépendamment de l'issue de la grève, une césure dans le secteur de la santé au Luxembourg.

Le fait d'arrêter le travail et d'entrer en grève constitue pour un infirmier, un aide-soignant ou un éducateur un énorme effort sur soi-même et une charge psychique importante. Une grève dans le secteur de la santé constitue un renoncement à ce qui pour chacun d'entre eux représente, professionnellement, ce qu'il y a de plus important, à savoir le bien-être des êtres humains qu'ils soignent et dont ils s'occupent. Leurs consciences professionnelles y sont sévèrement mises à l'épreuve. Car en chacun d'entre eux, il y a une résistance morale et éthique face à la cessation du travail. Lorsque malgré tout, ils font usage de leur droit de grève, c'est l'expression du fait que leurs intérêts légitimes sont massivement attaqués et qu'ils n'ont absolument plus d'autre moyen d'action.

La grève a été évitée au tout dernier moment. Le ministre de la Sécurité sociale, avec le soutien de l'ensemble du gouvernement, a pris ses responsabilités politiques afin d'éviter le pire. Cette intervention était, à n'en pas douter, absolument nécessaire. Ce qui était en jeu dans le cadre de ce conflit social à la maison de soins de Bettembourg, c'était principalement la question de savoir ce qui est le plus important pour le système de santé luxembourgeois: les dividendes des actionnaires de l'entreprise multinationale Sodexo ou bien la préservation des conditions de travail et salariales du personnel?

Ce conflit a démontré d'une manière effarante jusqu'où

Sodexo SA est prêt à aller lorsqu'il est question de ses marges de profits. Pendant des mois, exerçant sans scrupules des pressions et du chantage, le directeur a tenté de mettre son personnel à genoux et le forcer à renoncer volontairement à ses conditions de travail et salariales. Il a échoué face à l'impressionnante et imposante fermeté du personnel et de sa délégation.

Afin de tenter de briser malgré tout la résistance syndicale et pour couronner le tout, il a torpillé le déroulement et la procédure officielle de conciliation engagée par l'OGBL, en déclenchant précipitamment une procédure de licenciements à l'encontre de 66 salariés. Un procédé scandaleux qui n'a pas d'équivalent dans la longue histoire de l'Office national de conciliation et qui a amené les membres permanents de l'Office de conciliation à donner suite à la demande de l'OGBL et à déclarer l'échec de la conciliation, ouvrant ainsi la voie à la grève.

L'intervention du ministre de la Sécurité sociale a été très importante. Toutefois, ce qui a eu lieu à la maison de soins de Bettembourg ne peut pas être simplement classé sans suite. La façon de procéder de Sodexo et de la direction n'a rien à voir avec une attitude responsable envers les intérêts du secteur de la santé. Ni au regard de sa mission envers les personnes à soigner et à accompagner, ni envers le personnel qui travaille dans le secteur.

Ceci est d'autant plus déplorable lorsqu'on sait que l'entreprise multinationale Sodexo fait, depuis les années 1990, d'amples bénéfices commerciaux avec de l'argent public, de l'argent de la sécurité sociale et des participations privées venant des résidents de la maison de soins. Ceci vaut d'ailleurs également pour d'autres établissements de soins appartenant à Sodexo ou à d'autres prestataires commerciaux et privés dans le secteur de la santé.

Le Luxembourg n'a assurément pas besoin de commerce privé dans son système social et de santé. La grande majorité des entreprises du secteur social et de la santé ne fonctionne pas sur une base privée et commerciale et la qualité de leurs prestations n'était jusqu'à présent pas sujette à discussion. Mais il y a, depuis un certain temps, des grains de sable dans l'engrenage. La grève désamorcée à Bettembourg est le reflet d'évolutions que connaît le secteur social et de la santé. Des évolutions qui annoncent plutôt une intensification supplémentaire qu'une diminution du potentiel conflictuel.

Le gouvernement luxembourgeois est appelé à renforcer et à sécuriser durablement le secteur public et non-lucratif de la santé et du social. Des changements de cap, aussi bien politique qu'en ce qui concerne le cadre légal, sont nécessaires.



D'une part, les marges de manœuvre de l'économie du profit, qui par des décisions politiques se sont plutôt étendues que restreintes ces dernières années, doivent être réduites.

D'autre part, un changement de cap doit être entrepris en ce qui concerne le système légal de financement des établissements du secteur de la santé comme du secteur social.

Depuis des années, l'OGBL met entre autres en garde contre le financement une tarification forfaitaire. Celle-ci ne tient pas suffisamment compte des situations et des coûts forts hétérogènes entre les différentes entreprises. Les conséquences en sont des évolutions négatives, qui entre-temps touchent également de manière croissante des établissements gérés par des associations sans but lucratif.

La discussion actuelle concernant la réforme de l'assurance dépendance doit enfin se consacrer à ces problèmes. Il est encore temps.

Ce qui importe à l'OGBL, c'est que l'argent du contribuable, l'argent provenant des cotisations des assurances sociales ou des participations privées et individuelles servent à la qualité des soins et de l'assistance, à de bonnes qualifications professionnelles, à un bon travail et à de bonnes conditions de travail pour l'ensemble du personnel. L'un n'est pas séparable de l'autre.

André Roeltgen, président de l'OGBL

Pflegeheim „An de Wisen“

Die richtigen Lehren aus dem verhinderten Streik ziehen

Wäre es in dieser Woche im Pflegeheim „An de Wisen“ in Bettemburg zur Arbeitsniederlegung gekommen, wäre dies, unabhängig vom Ausgang des Streiks, eine Zäsur im luxemburgischen Gesundheitswesen gewesen.

Die Arbeit zu verweigern und in den Arbeitskampf zu treten ist für Krankenpfleger, Krankenpflegehelfer und Erzieher eine enorme Überwindung und eine hohe psychische Belastung. Ein Streik im Gesundheitswesen ist die Verweigerung dessen, was für jeden einzelnen von ihnen beruflich das Allerwichtigste ist, nämlich das Wohl der Menschen, die sie pflegen und betreuen. Ihr berufliches Bewusstsein und Gewissen werden dabei auf das Höchste herausgefordert. Denn bei jedem von ihnen gibt es einen moralischen und ethischen Widerstand gegen das Niederlegen der Arbeit. Wenn sie trotz alledem von ihrem gesetzlichen Streikrecht Gebrauch machen, dann ist es der Ausdruck dafür, dass ihre legitimen Arbeitsinteressen in höchstem Maße angegriffen sind und dass ihnen absolut keine andere Handlungsmöglichkeit mehr zur Verfügung steht.

Im allerletzten Moment wurde der Streik verhindert. Der Minister für Soziale Sicherheit hat mit Unterstützung der gesamten Regierung politische Verantwortung übernommen, um das Schlimmste abzuwenden. An der absoluten Notwendigkeit dieses Handelns kann und darf nicht gezweifelt werden. Beim Arbeitskonflikt im Bettemburger Pflegeheim ging es nämlich um die prin-

zipielle Frage, was wichtiger für das luxemburgische Gesundheitswesen ist: die Dividenden der Aktionäre des multinationalen Konzerns Sodexo oder die Wahrung der Arbeits- und Lohnbedingungen des Personals?

Dieser Konflikt hat auf sehr eindrucksvolle Weise veranschaulicht, zu was die Sodexo SA bereit ist, wenn es um ihre Gewinnmargen geht. Monatelang versuchte der Direktor mit rücksichtslosem erpresserischen Druck und Angstmacherei das Personal in die Knie und zur freiwilligen Aufgabe ihrer Arbeits- und Lohninteressen zu zwingen. Er scheiterte an der eindrucksvollen und imponierenden Standhaftigkeit des Personals und seines Betriebsrats.

Um den gewerkschaftlichen Widerstand doch noch zu brechen, torpedierte er zu allem Überfluss dann noch den Verlauf und die offizielle gesetzliche Prozedur des vom OGBL eingeleiteten Schlichtungsverfahrens, in dem er Hals über Kopf die Entlassungsprozedur gegen 66 Personalmitglieder einleitete. Ein skandalöses Vorgehen, das in der langen Geschichte des Nationalen Schlichtungsamtes seinesgleichen sucht und das die ständigen Mitglieder des Schlichtungsamtes dazu bewog, unverzüglich der Anfrage des OGBL für das offizielle Scheitern der Schlichtung stattzugeben und damit den Weg für den Streik freizugeben.

Die Intervention des Ministers für Soziale Sicherheit war

sehr wichtig.. Doch das was im Bettemburger Pflegeheim passiert ist kann nicht einfach ad acta gelegt werden. Das Vorgehen der Sodexo und der Direktion haben nichts mehr mit einer verantwortungsvollen Haltung gegenüber den Interessen des Gesundheitswesens zu tun. Weder im Sinn des Auftrags gegenüber den zu betreuenden und zu pflegenden Menschen, noch gegenüber dem Personal, das beruflich im Gesundheitswesen arbeitstätig ist.

Dies ist umso verwerflicher, wenn man weiß, dass der multinationale Konzern Sodexo seit den 90er Jahren satte kommerzielle Gewinne mit den Geldern der Öffentlichkeit, der Sozialversicherung und der privaten Beiträge der pflegebedürftigen Bewohner des Pflegeheims macht. Dies gilt übrigens auch für andere Pflegeeinrichtungen der Sodexo oder anderer privatkommerzieller Anbieter im Gesundheitswesen.

Luxemburg braucht nachweisbar keinen privaten Kommerz in seinem Gesundheits- und Sozialwesen. Die allermeisten Betriebe des luxemburgischen Gesundheits- und Sozialwesens funktionieren nicht auf einer privatkommerziellen Basis und ihre Leistungsqualität war bislang unbestritten. Aber es gibt seit längerem Sand im Getriebe. Der in Bettemburg abgewendete Streik widerspiegelt Entwicklungen im luxemburgischen Gesundheits- und Sozialwesen, die eher auf eine weitere Verschärfung als auf eine Minderung der Konfliktpotenziale hindeuten.

Die Luxemburger Regierung ist gefordert. Sie muss das

öffentliche bzw. nichtprofitorientierte Gesundheit- und Sozialwesen stärken und nachhaltig absichern. Politische und gesetzliche Kurskorrekturen sind notwendig.

Zum einen müssen die Spielräume für die Profitwirtschaft zurück geschraubt werden, die sich aufgrund politischer Entscheidungen vergangener Jahre eher geöffnet als verengt haben.

Zum anderen müssen Kurskorrekturen bei den gesetzlichen Finanzierungssystemen der Betriebe sowohl im Gesundheits- als auch im Sozialbereich vorgenommen werden.

Seit Jahren warnt der OGBL u.a. vor der Finanzierung mittels sogenannter Pauschaltarife die den mitunter stark unterschiedlichen Kostensituationen der einzelnen Betriebe ungenügend Rechnung tragen. Die Konsequenz hiervon sind negative Entwicklungen, die mittlerweile ebenfalls in nichtgewinnorientierten Betrieben leider zunehmen.

Die aktuelle Diskussion über die Reform der Pflegeversicherung muss sich endlich diesen Problemen widmen. Noch reicht die Zeit dazu.

Für den OGBL gilt: Steuergelder, Versicherungsgelder oder privatindividuelle Beiträge müssen der Pflege- und Betreuungsqualität, guten beruflichen Qualifikationen, guter Arbeit und guten Arbeitsbedingungen für das gesamte Personal dienen. Das eine ist nicht von dem anderen zu trennen.

André Roeltgen, Präsident des OGBL





**CONTRIBUER À FAÇONNER
L'AVENIR DIGITAL**
**DIGITALZUKUNFT
MATGESTALTEN**

L'OGBL lance une campagne portant sur la digitalisation de la société et de l'économie et propose dans ce cadre un cycle de conférences qui débutera avec les thèmes suivants:

11 mai 2017 18h30

**«Monopole und Machtkonzentration in der
Internetökonomie»**

**«*Monopoles et concentration de pouvoirs dans
l'économie numérique*»**

Intervenant : Prof. Dr. Ulrich Dolata (Universität Stuttgart)
Langue: Allemand (traduction simultanée vers le français)
Lieu: Maison du Savoir (Université du Luxembourg)
2, avenue de l'Université Esch-Belval
Auditoire EAC03-02

6 juin 2017 18h30

«(Schein-)Selbstständige und Gewerkschaftsarbeit»

«*(Faux) Indépendants et action syndicale*»

Intervenant: Veronika Mirschel (ver.di Referat Selbstständige)
Langue: Allemand (traduction simultanée vers le français)
Lieu : Maison du Peuple 60, bd. J.F. Kennedy Esch/Alzette



José Gonçalves

Christophe Rewenig



André Sowa

Commerce

Bram City Concorde

Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags erfolgreich abgeschlossen

Die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer von Bram wurde am 7. Februar 2017 von der Betriebsführung und vom OGBL, einzige Gewerkschaft, die in diesem Betrieb Verhandlungspartner ist, unterzeichnet. Der Kollektivvertrag hat eine Dauer von 36 Monaten, d.h. vom 1.7.2016 bis zum 30.6.2019.

Der in einem konstruktiven Klima verhandelte Abschluss ist gültig für die etwa 240 Mitarbeiter bei Bram City Concorde. Bram ist ein

Modehaus und präsentiert auf rund 11.000 m² internationale Trend- und Designermarken.

Folgende Vertragsverbesserungen wurden ausgehandelt:

- Aufwertung des Bruttobasisgehalts ab dem 1. Januar 2017.
- Erhöhung der Prämie für Substitut(innen) um 50 € monatlich.
- Erhöhung der Prämie für Nichtverkaufspersonal um 10€ monatlich.
- Einführung einer neuen Laufbahn für Verkäufer(innen) mit Sonderaufgaben.
- Erhöhung der jährlichen Gesamtsumme der Verkäufer(innen)-Prämie um 15.000€.
- Aufwertung des Urlaubsgeldes und der Anwesenheitsprämie.
- Einschreibung eines Schulungsbudget von 180.000€ (für die Geltungsdauer dieses Kollektivvertrags) zugunsten der Mitarbeiter von Bram. Dieses Budget dient der Weiterbildung bzw. der Förderung der Arbeitsqualität.
- Einmaliger Gutschein für Arbeitskleidung von 100€ (40 St/Woche).
- Ab dem 1. Januar 2017 haben laut Kollektivvertrag auch Lehrlinge
 - Anrecht auf ein dreizehntes (13.) Monatsgehalt;
 - Anrecht auf 50% der Verkaufs-

provisionen ab dem 2. Lehrjahr;

- Anrecht auf den jährlichen Erholungsurlaub laut Kollektivvertrag.

Bram City Concorde

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective débouchent sur un accord couronné de succès

Le 7 février 2017 a été signé le renouvellement de la convention collective pour les salariés de Bram entre la direction et l'OGBL, seul syndicat contractant. La convention collective a une durée de 36 mois, en l'occurrence du 1.7.2016 jusqu'au 30.6.2019.

La convention qui a été négociée dans un climat constructif est valable pour environ 240 collaborateurs. Bram City Concorde présente sur 11000 mètres carrés des marques de tendances et de design. Ont été négociées les améliorations suivantes:

- Amélioration du salaire de base brut à partir du 1^{er} janvier 2017.
- Augmentation mensuelle de la prime pour les substituts à hauteur de 50 €.
- Augmentation mensuelle de la prime pour le personnel non vendeurs d'une valeur de 10€.
- Introduction d'une nouvelle carrière pour le personnel de vente avec des tâches spéciales.
- Augmentation de la somme globale annuelle de la prime pour le personnel de vente à hauteur de 15 000€.
- Amélioration du pécule de vacances et de la prime de présence.



- Inscription d'un budget de formation à hauteur de 180 000€ (durée de cette convention collective) en faveur des collaborateurs de Bram. Ce budget est destiné à la formation continue et à la promotion de la qualité de travail.
- Bon d'achat unique d'une valeur de 100€ (40 h/s) pour des vêtements de travail.
- A partir du 1^{er} janvier 2017 la convention collective garantit aux apprenti-e-s dorénavant
 - le droit au treizième (13^e) mois;
 - le droit à 50% des primes sur la vente à partir de la 2^e année de l'apprentissage;
 - le droit au congé annuel tel que stipulé par la convention collective.



CCT SAS sans perdre encore plus de temps!

Du côté des employeurs, leur porte-parole a:

- lamenté sur la politique d'austérité du gouvernement
- souligné que les salaires SAS sont déjà très élevés, parmi les meilleurs du pays
- insisté qu'une revalorisation partielle devra suffire
- continué à se braquer sur sa position malgré la mobilisation générale des salariés de leur secteur

Leur proposition de limiter la revalorisation des carrières à un volume de 5 années et de devoir renégocier tous les 5 ans, est inacceptable et une provocation de tous les salariés! Après des longues heures de réunion à l'Office national de Conciliation, les parties n'ont pu trouver aucun terrain d'entente.

Le délai légal des 16 semaines a donc commencé. Après ces 16 semaines, l'OGBL pourra demander l'échec de la conciliation et aura donc le droit de grève. Vu la situation actuelle, ce cas de figure est très probable.

und Arbeitgeberverbänden des SAS Sektors statt. In der Sitzung hat der OGBL noch einmal auf die Unzufriedenheit der Beschäftigten hingewiesen und darauf bestanden, dass die geschuldete Aufwertung der Laufbahnen nun endlich auch im SAS-Kollektivvertrag umgesetzt werden muss!

Von Seiten der Arbeitgeber hat ihr Stellvertreter:

- über die Austeritätspolitik der Regierung lamentiert
- gemeint die SAS Gehälter seien schon sehr hoch, mit die höchsten des Landes
- behauptet eine partielle Aufwertung der Laufbahnen würde ausreichen
- weiterhin auf ihrer Stellung beharrt trotz der generellen Mobilisierung der Beschäftigten

Ihr Vorschlag die Aufwertung der Laufbahnen auf ein 5 Jahresvolumen zu begrenzen und alle 5 Jahre wieder neu zu verhandeln, ist inakzeptabel und eine Provokation für alle Beschäftigten!

Der OGBL lässt sich nicht auf dieses politische Spiel ein. Nach stundenlanger Sitzung auf dem nationalen Schlichtungsamt konnte kein gemeinsamer Lösungsansatz gefunden werden.

Die gesetzliche Frist von 16 Wochen läuft also nun an. Nach Ablauf der 16 Wochen kann der OGBL das Scheitern der Schlichtung beantragen und hat somit das Streikrecht. So wie die Dinge im Moment liegen, läuft es ganz darauf hinaus.

Santé, Services sociaux et éducatifs



Irène Schortgen

Nora Back

CCT SAS

Première réunion à l'Office national de conciliation: Sans résultat!

Le 30 mars 2017 a eu lieu la première réunion à l'Office national de Conciliation entre les syndicats et les employeurs du secteur SAS. Dans cette réunion, l'OGBL a encore une fois souligné le ras-le-bol du personnel et a insisté que la revalorisation des carrières doit absolument être transposée dans la

SAS-Kollektivvertrag

Erste Sitzung auf dem Schlichtungsamt: Ohne Resultat!

Am 30. März 2017 fand die erste Sitzung auf dem nationalen Schlichtungsamt zwischen Gewerkschaften

FHL Kollektivvertrag

Die Gespräche mit dem Arbeitgeberverband FHL liefen konstruktiver als im SAS Bereich. Die Verhandlungen um ein neues aufgewertetes Gehältermo­dell sind in den letzten Monaten vorgeschritten. Doch am 29. März hat nochmals eine Verhandlungssitzung zwischen der FHL und den Syndikaten stattgefunden, in der die Positionen wieder auseinanderlaufen.

Tatsächlich hatten wir in den letzten drei Jahren in der paritätischen Kommission eine prinzipielle Einigung gefunden um das gesamte finanzielle Volumen zu berechnen. Aktuell kündigt die FHL an, bereits gefundene Einigungen wieder zu hinterfragen. Wir bedauern sehr, dass seitens der FHL nochmals Schritte nach hinten gemacht werden, indem getroffene Einigungen in Frage gestellt werden und fordern die FHL auf mit uns zusammen an einer schnellen und konstruktiven Lösung zu arbeiten.

In beiden Kollektivverträgen, SAS und FHL, haben wir keine Zeit mehr zu verlieren.

Die Mobilisierungskampagne für die Laufbahnen geht weiter! Weitere gewerkschaftliche Aktionen sind geplant.

L'avenir de la Clinique Ste-Marie à Esch/Alzette

La clinique Ste-Marie appartient au groupe hospitalier des Hôpitaux Robert Schuman. D'autres sites de ce groupe sont les Hôpitaux Kirchberg, la Clinique Ste-Zithe et la Clinique Bohler. Les quatre sites sont répertoriés depuis le 1.1.2017 sous le nom de «Hôpitaux Robert Schuman SA».

Après de longues années de discussions, la ministre de la santé

actuelle a décidé au nom du gouvernement, de fermer d'ici fin 2021 la Clinique Ste-Marie à Esch-sur-Alzette. La direction des «Hôpitaux Robert Schuman» a participé à cette décision. Comme compensation pour cette partie des services de santé au Luxembourg, le ministère a promis de financer en même temps 90 lits dans les domaines de la rééducation et de la gériatrie, et les installations thérapeutiques nécessaires à cet effet dans un nouveau bâtiment qui sera construit sur le terrain des Hôpitaux Kirchberg. Ce n'est qu'à partir du moment où les nouvelles structures sont fonctionnelles que la Clinique Ste-Marie sera fermée.

Cette décision a des répercussions énormes pour les patients du Sud ainsi que pour les plus de 200 salarié(e)s de la Clinique. La délégation du personnel de la Clinique Ste-Marie a lutté depuis plus de 10 ans auprès de tous les acteurs politiques et auprès du gouvernement pour le maintien du site et ainsi également des emplois. La promesse donnée il y a quelques années par les responsables politiques de maintenir le site actuel de la Clinique Ste-Marie, si la Clinique se spécialise/spécialisait dans le domaine de la gériatrie – ce qui a

été fait – n'a donc pas été tenue.

Dans le cadre de l'annonce, fin 2016, de la fermeture prévue de la Clinique, la ministre de la santé L. Mutsch ainsi que la direction des «Hôpitaux Robert Schuman» ont assuré, que tous les emplois du «groupe Hôpitaux Schuman» et par là sont soumis à la convention collective du secteur hospitalier (Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois) seront maintenus.

Thomas Klein

Président de la délégation du personnel

Vice-Président du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

Die Zukunft der Clinique Ste-Marie in Esch/Alzette

Die Clinique Ste-Marie gehört zu der Krankenhausgruppe der Hôpitaux Robert Schuman. Weitere Standorte dieser Gruppe sind die Hôpitaux Kirchberg, die Zitha-Klinik und die Clinique Bohler. Alle 4 Standorte werden seit dem 1.1.2017 als „Hôpitaux Robert Schuman SA“ geführt.

Nach jahrelangen Diskussionen hat die aktuelle Gesundheitsministerin im Namen der Regierung



beschlossen, bis Ende 2021 die Clinique Ste-Marie in Esch/Alzette zu schließen. Die Direktion der „Hôpitaux Robert Schuman“ war bei dieser Entscheidung mit eingebunden. Als Kompensierung für diesen Teil der Gesundheitsversorgung in Luxemburg wurde seitens des Ministeriums zeitgleich zugesagt 90 Betten für die Bereiche Rehabilitation und Geriatrie und die dafür benötigten Therapieräume als Neubau respektive Anbau auf dem Gelände der Hôpitaux Kirchberg zu finanzieren. Erst wenn diese Struktur steht und betriebsbereit ist, soll die Clinique Ste-Marie geschlossen werden.

Diese Entscheidung hat eine erhebliche Auswirkung auf die Patienten im Süden und die mehr als 200 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Klinik. Die Personalvertretung der Clinique Ste-Marie hat sich seit mehr als 10 Jahren bei allen politischen Akteuren und bei der Regierung für den Erhalt des Standortes und somit auch der Arbeitsplätze eingesetzt. Die vor einigen Jahren seitens der politischen Verantwortlichen getätigte Zusage den aktuellen Standort der Clinique Ste-Marie beizubehalten, wenn sich die Klinik im Bereich der Geriatrie spezialisiert, was wiederum umgesetzt wurde, ist somit nicht eingehalten worden.

Im Rahmen der Bekanntgabe, am Jahresende 2016, der geplanten Schließung der Clinique wurde seitens der Gesundheitsministerin L. Mutsch und der Direktion der „Hôpitaux Robert Schuman“ zugesichert, dass alle Arbeitsplätze in der „Hôpitaux-Schuman-Gruppe“ und somit unter dem Kollektivvertrag des Krankenhauswesens (Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois) erhalten bleiben.

Thomas Klein
Präsident der Personaldelegation
Vize-Präsident des Syndikat
Gesundheit und Sozialwesen

Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques



Hernani Gomes Jean-Luc De Matteis

Les ascensoristes se mobilisent face l'absence de dialogue social

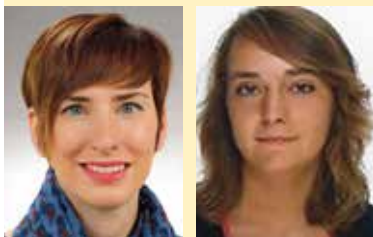
La mobilisation a débuté dans le secteur des ascensoristes qui compte aujourd'hui quelque 500 salariés. Face au refus du patronat de négocier le renouvellement de la convention collective de travail arrivée à échéance en 2013, les salariés prévoient des actions syndicales dans les semaines à venir.

Les entreprises du secteur font depuis plusieurs années des bénéfices importants.

Les salariés, qui n'ont pas connu d'améliorations salariales depuis quatre ans, ont par contre vu leur cadence de travail et leur stress significativement augmenté.



Services et Energie



Michelle Cloos Julie Roden

Le «midi du gardiennage»
de l'OGBL:

Salaires, transferts et temps de travail

A l'occasion du nouveau «midi du gardiennage» le 15 mars 2017, les salariés du secteur de la sécurité privée ont pu venir discuter avec les responsables syndicaux et les délégués du personnel de l'OGBL.

Les principaux sujets d'actualité du secteur du gardiennage ont été abordés: les transferts d'entreprises, les problèmes liés à l'organisation du temps de travail et le besoin d'une compensation adéquate en échange de la flexibilité demandée aux salariés.

Les futures négociations pour la convention collective de travail (qui arrive à échéance fin de février 2018) figuraient également au premier plan des discussions.

Dans ce contexte, les représentants de l'OGBL se sont d'ailleurs penchés sur une analyse des salaires en comparaison avec l'évolution moyenne des revenus au Luxembourg, l'augmentation de la productivité et les résultats de négociations récents du secteur de la sécurité



privée dans nos pays voisins.

La conclusion à tirer était claire et nette : les salariés du gardiennage méritent une véritable revalorisation de leurs carrières !

Aussi, parce qu'ils exercent un métier exigeant qui a beaucoup évolué au cours des dernières décennies et qui demande des compétences de plus en plus élevées. A cela s'ajoute des horaires de travail particulièrement irréguliers qui rendent la conciliation entre vie privée et vie professionnelle très difficile.

L'OGBL s'engagera résolument pour des améliorations substantielles au niveau des salaires et des conditions de travail des salariés du gardiennage!

Sudgaz SA

Plus de salaire, plus de congé

Après que fin 2016 avaient commencé les négociations en vue du renouvellement de la convention collective pour les salariés de Sudgaz SA, celles-ci pouvaient maintenant être clôturées avec succès. Le 7 mars 2017 était signé un accord entre la direction, l'OGBL majoritaire et le LCGB, qui stipule les améliorations suivantes pour les salariés:

- Une augmentation linéaire de tous les salaires, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017.

- Le paiement d'une prime unique et substantielle pour l'année 2018.
- Le paiement d'une prime unique et substantielle pour l'année 2019.
- L'introduction d'un jour de congé supplémentaire, qui augmente le congé conventionnel de 28 à 29 jours par an. En plus, trois jours fériés conventionnels sont transformés en congé compensatoire, à prendre en toute liberté.
- Une augmentation à 495€ par an pour la masse d'habillement
- D'autres adaptations de diverses dispositions.

Toutes les autres dispositions de la convention collective restent en vigueur. La durée de la convention collective a été fixée pour trois ans (du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019).

L'entreprise a son siège à Esch-sur-Alzette et emploie 77 personnes.



Sudgaz S.A.

Mehr Lohn und mehr Urlaub

Nachdem Ende 2016 die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags für die Mitarbeiter von Sudgaz S.A. aufgenommen wurden, konnten diese nun erfolgreich abgeschlossen werden. Am 7. März 2017 wurde ein Abkommen zwischen der Direktion, dem federführenden OGBL und dem LCGB unterzeichnet, das folgende Verbesserungen für die Beschäftigten festhält:

- Eine lineare Aufwertung sämtlicher Gehälter rückwirkend zum 1. Januar 2017.
- Die Zahlung einer substantiellen, einmaligen Prämie für das Jahr 2018.
- Die Zahlung einer substantiellen, einmaligen Prämie für das Jahr 2019.
- Die Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages, die den konventionellen Urlaub von 28 auf 29 Tage pro Jahr erhöht. Zudem werden drei konventionelle Feiertage in frei zu nehmenden Kompensierungs-Urlaub umgewandelt.
- Eine Erhöhung des Kleidergeldes auf 495 Euro pro Jahr.
- Weitere Anpassungen verschiedener Bestimmungen.

Alle anderen kollektivvertraglichen



OGB·L

1 MAI

2017

neimënster
Luxembourg-Grund

**Fête du travail
et des cultures**

Entrée libre - Eintritt frei



André Roeltgen
Präsident des OGBL

Für ein soziales und demokratisches Europa

Vor einem Jahr feierten wir den 1. Mai mit einem sorgenvollen Blick auf die politische Zukunft Europas. Viele unserer Befürchtungen sind leider Wirklichkeit geworden. Nationalistisch-populistische Parteien und Bewegungen haben in Europa weiter an Auftrieb gewonnen und politische Durchbrüche verbuchen können. Der Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union oder der Abbau demokratischer Rechte in Ungarn und Polen führen die Liste ihrer bedauernden Erfolge an.

Bei der Präsidentschaftswahl in Frankreich droht die weitere Stärkung des rechtsextremen Front National. Sollte die Kandidatin dieser reaktionären Partei in den zweiten Wahlgang kommen, wird der 1. Mai 2017 ganz im Zeichen dieser Wahl stehen. Alle demokratisch gesinnten Bürger und Wähler, Frauen und Männer, unseres Nachbarlandes müssen sich mobilisieren, um Le Pen zum Scheitern zu bringen. Sie müssen sowohl für Frankreich als auch für Europa den politischen Gau verhindern und für den notwendigen Zeitgewinn sorgen, der von den europäischen Regierungen konsequent genutzt werden muss, um allen europafeindlichen, antidemokratischen und sozial rückschrittlichen Bewegungen und Parteien den Nährboden zu entziehen.

Die Regierungen Europas stehen in der Verantwortung, das umzusetzen, zu dem sie sich in Rom am vergangenen 25. März in ihrer gemeinsamen Abschlusserklärung zum 60. Jahrestag der Römischen Verträge verpflichtet haben. Nämlich zu einem „sozialen Europa, einer Union, die auf

der Grundlage nachhaltigen Wachstums den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt fördert (...); eine Union, die die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Rechte und die Chancengleichheit aller fördert; eine Union, die Arbeitslosigkeit, Diskriminierung, soziale Ausgrenzung und Armut bekämpft; eine Union, in der junge Menschen die beste Bildung und Ausbildung erhalten und auf dem gesamten Kontinent studieren und Arbeit finden können; eine Union, die unser kulturelles Erbe bewahrt und kulturelle Vielfalt fördert“. Auf die Worte müssen jetzt Taten folgen!

Der erweiterte Nationalvorstand des OGBL am 27. April in Düdelingen als auch unser traditionelles Fest der Arbeit und der Kulturen im neimënster am 1. Mai werden ganz im Zeichen für ein soziales und demokratisches Europa stehen.

Und wir werden feiern. Auf unserem gemeinsam mit der ASTI, der ASTM und dem Kultur- und Begegnungszentrum Abtei Neumünster organisierten Fest werden sich wiederum Tausende von Frauen und Männern aus sämtlichen Bevölkerungsschichten, von unterschiedlichster Herkunft und verschiedensten Nationalitäten zusammenfinden, um sich auszutauschen und vom vielfältigen und abwechslungsreichen Kultur- und Musikprogramm sowie dem breiten Angebot internationaler kulinarischer Spezialitäten zu profitieren.

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

*André Roeltgen
Président de l'OGBL*

Pour une Europe sociale et démocratique

Il y a un an, nous avons célébré le 1^{er} mai avec un regard inquiet sur l'avenir politique de l'Europe. Un grand nombre de nos craintes sont, hélas, devenus réalité. Les partis et mouvements nationalistes et populistes ont continué à gagner en puissance en Europe et ont pu réaliser des percées politiques. Le retrait de la Grande-Bretagne de l'Union européenne ou le démantèlement des droits démocratiques en Hongrie et en Pologne figurent en tête des résultats les plus déplorables.

Le Front national, le parti d'extrême droite, risque d'être encore renforcé à l'issue de l'élection présidentielle en France. Si la candidate de ce parti réactionnaire arrive au deuxième tour, le 1^{er} mai 2017 sera fortement marqué par cette élection. Tous les citoyens et électeurs, femmes et hommes, de notre pays voisin, qui tiennent à la démocratie, doivent se mobiliser pour faire échouer Le Pen. Ils doivent empêcher la catastrophe politique majeure à la fois pour la France et pour l'Europe, et veiller à gagner du temps, que les gouvernements européens devront utiliser pour priver tous les mouvements anti-européens, anti-démocratiques et socialement rétrogrades de leur terrain.

Il est de la responsabilité des gouvernements européens à respecter l'engagement qu'ils ont pris en signant la déclaration commune finale pour le 60^e anniversaire des traités de Rome, le 25 mars dernier à Rome. Notamment de s'engager pour une «une Europe sociale: une Union

qui, en s'appuyant sur une croissance durable, favorise le progrès économique et social (...); une Union qui promeuve l'égalité entre les femmes et les hommes et qui œuvre en faveur de droits et de l'égalité des chances pour tous; une Union qui lutte contre le chômage, les discriminations, l'exclusion sociale et la pauvreté; une Union où les jeunes bénéficient du meilleur niveau d'éducation et de formation et peuvent étudier et trouver un emploi sur tout le continent; une Union qui préserve notre patrimoine culturel et favorise la diversité culturelle». Il faut joindre l'acte à la parole!

Le Comité national élargi de l'OGBL, le 27 avril à Duderange, aussi bien que notre traditionnelle Fête du Travail et des Cultures à «neimënster», le 1^{er} mai, seront dédiés à une Europe sociale et démocratique.

Et nous célébrerons. Lors de notre fête, organisée en collaboration avec l'ASTI, l'ASTM et le Centre culturel de rencontre Abbaye de Neumünster, des milliers d'hommes et de femmes, de toutes les couches de la population, d'origines diverses et de nationalités différentes se réuniront à nouveau pour échanger et profiter du programme culturel et musical varié et divers et de la vaste offre de spécialités culinaires internationales.

Vive la solidarité internationale, vive le mouvement syndical libre et vive le 1^{er} mai!



© neimënster

*Ainhoa Achutegui
Generaldirektorin des neimënster*

Der 1. Mai, Internationaler Tag der Arbeit, wird oft als alte Reliquie abgetan. 1886 war es noch lebensgefährlich für den 8-Stunden Arbeitstag und humanere Arbeitsbedingungen auf die Straße zu gehen; heutzutage brauchen wir bei Protesten nicht mehr um unser Leben fürchten, egal welche Ungerechtigkeiten wir aufzeigen. Ja, vieles wurde in mehr als 100 Jahren Arbeiter/innen/bewegung erreicht – Länder wie Luxemburg sind im internationalen Vergleich Vorbilder in Sachen Arbeitsrecht... und dennoch! Prekarität, unsichere Arbeitsverträge, falsche Selbstständigkeits (Stichwort „Outsourcing“) und ungleiche Bezahlung (Mann/Frau, Migrant/innen /Einheimische) sind keine Randerscheinungen mehr. Sie rücken immer mehr ins Zentrum.

Genau um an all das zu erinnern, aber auch um zusammenzukommen und zu feiern, organisiert der OGBL, gemeinsam mit vielen Vereinen und neimënster, das wichtige Fest der Arbeit und der Kulturen. Es wird musiziert, getanzt, gebastelt, angestoßen, gegessen und viel gelacht.

Am 1. Mai wird im Grund gefeiert, ob es regnet, stürmt oder die Sonne scheint. Schön wird es so oder so.

Le 1^{er} mai, Journée Internationale des travailleurs, est souvent associé aux réminiscences d'un temps révolu. Effectivement, en 1886 il était encore dangereux de manifester pour une journée de travail de 8 heures et des conditions de travail plus humaines. De nos jours, nous ne risquons plus notre vie quand nous signalons des inégalités. Les acquis sont considérables en matière de droit du travail, et des pays comme le Luxembourg peuvent être fiers de leur législation... Malgré cela, nous ne pouvons baisser la garde, car la précarité, le «outsourcing», les salaires inégaux entre hommes et femmes, entre autochtones et étrangers sont à nouveau à l'ordre du jour.

Pour rester vigilants, mais aussi pour nous rencontrer et passer un bon moment, l'OGBL s'allie à de nombreuses associations et à neimënster pour célébrer la Fête du Travail et des Cultures. Musique, danse, jeux, gastronomie d'ici et d'ailleurs et rire bien sûr nous accompagneront en cette magnifique journée.

Sous la pluie ou le soleil... Cela n'a aucune importance!

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, 27 avril 2017 à 18h00

au Centre culturel régional Opderschmelz, Dudelange (1a, rue du Centenaire)

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 27. April 2017 um 18.00 Uhr

Im regionalen Kulturzentrum Opderschmelz, Düdelingen (1a, rue du Centenaire)

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: Dudelange-Usines 8 Min



Parkings | Parkplätze www.dudelange.lu/fr/résidents/mobilité/parking

Plusieurs Parkings dans un rayon de maximum dix minutes à pied

Mehrere Parkplätze im Umkreis von maximal zehn Minuten zu Fuß

Avant-fêtes du 1^{er} mai

Section d'Esch/Alzette

Journée de la Sécurité et de la Santé
Vendredi 28 avril 2017, 18h00
au cimetière Saint-Joseph
Monument de l'OGBL

Sections Belvaux et Sanem + LCGB

Vendredi 28 avril 2017
18h30 Ecole Belvaux Poste

Section de Schifflange + Foyer de la femme + LSAP

Samedi 29 avril 2017
Grillade à partir de 11h30
Place Hôtel de Ville

Section Luxembourg-Centre

Samedi 29 avril 2017
17h00, OGBL 31, rue du Fort Neipperg
Orateur Frédéric Krier, encadrement musical
suivi d'un vin d'honneur

Sections de Kayl et Tétange + LSAP Kayl/Tétange

«Schortgenfeier»
Dimanche 30 avril 2017
17h00 au cimetière de Tétange
Monument Schortgen

Section Lintgen

Lundi 1 mai tôt le matin confection de la couronne de 1^{er} Mai suivi d'un repas à la salle des fêtes «A Mouschelt»

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	The Konection Trio	12:30
-------	---	--------------------	-------

Concerts

13:15	3	CC-Riders	14:15
14:00	10	Josh Oudendijk	14:30
14:30	3	Zero Point Five	15:30
15:30	10	Josh Oudendijk	16:00
15:45	3	8 Bar Blues Band	16:45
17:00	3	R.I.C. music	18:00

Entractes

1	3	6	O.G.M. Fanfare théâtralisée
1	6		Umami Dance & Theatre Project

Spectacles tout public

14:00	4	Distraction(s), Cirque Gones	14:45
15:45	4	Tuiles de Fred Teppe	16:15
16:45	4	The Network by BirdGang Dance Company	17:10
17:30	4	Tuiles de Fred Teppe	18:00

Projection du film en continu

13:00	5	Streik! d'Andy Bausch	18:00
-------	---	-----------------------	-------

Cabaret

15:00	6	Plakeg a mat vill Gejäiz - TRI2PATTES	15:40
16:15	6	... an um Enn och nach e Buch! - Peffermill(ch)en	17:00
17:15	6	Plakeg a mat vill Gejäiz - TRI2PATTES	17:55

Spectacles pour enfants et toute la famille

15:00	7	Die Physiker - Kultrun asbl	15:30
15:45	7	Pitchoun'ethik - Troupe Ethique	16:15
16:45	7	Pitchoun'ethik - Troupe Ethique	17:15

Espaces ateliers

10:45	11	Château gonflable	18:00
13:00	11	De Gréng Schapp – ateliers sportifs	18:00
13:00	10	Florence Hoffmann – création de thraumatopes	17:00
13:00	1	Nelson Neves, cap-verdien – peinture	18:00
13:00	1	Ameganvi Kaka, togolaise – tresses africaines	18:00
13:00	10	Myriam Abaiad, tunisienne – henné pour enfants	18:00
14:00	1	Kingsley Ogwara, nigérien – modelage	18:00
14:00	10	Noémi Salas, péruvienne – masques	18:00
14:00	1	Fallou Kane Papa, sénégalais – atelier avec bouchons	18:00

Expositions

Lucien Wercollier **8**
 2^{ème} Génération de Christian Gattinoni **10**
exposition de photographies – dédiée à Pierre Gattinoni, résistant déporté par la Gestapo française
 Wohin sollen wir nach der Befreiung? **9**
Blick auf das Schicksal der bis zu 13 Mio. Überlebenden der NS-Verfolgung

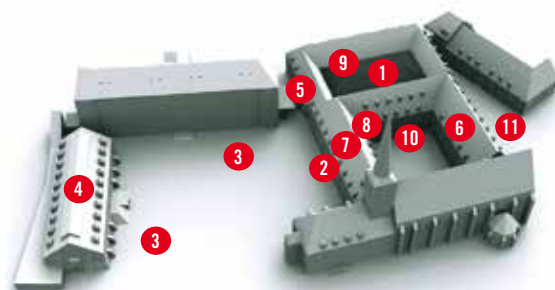
Catering

OGBL Luxembourg-Centre et OGBL/ACAL Kayldall: *Grillades, Frites, Gaufres et Boissons*
 ASTI: *Caipirinha, Mojito, ...*
 Ami Ku Nhôs (Cap vert): *Cachupa, Pastel de Atún, ...*
 CILA (Albanie): *Qoftë, Byrek, ...*
 Cercle Libanais de Luxembourg (Liban): *Mezzés, Chawarma, ...*
 Uniao Centro Cooperativo (Portugal): *Frango assado, Sardinhas assadas, Natas, ...*
 Lëtzebuerg-Crna Gora (Montenegro): *Cevape, Pljeskavica, Pita, ...*
 Circolo Curiel (Italie): *Pizza, Pasta, ...*

Profitez de cette offre culinaire internationale!

Stands info-vente **1 3**

OGBL, neimënster, ASTM, Editions Le Phare, OGBL Solidarité syndicale, CSL, Pharmaciens sans frontières, OGBL Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs



Entrée gratuite
Navettes gratuites
P&R Bouillon et Gare

Lundi 1^{er} mai 2017 de 10h45 à 18h00 / Montag, den 1. Mai 2017 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

Virun 16 Joer ass aus der „Harmonie syndicale Esch“ eraus d'Big Music Band 2001 OGBL entstan. Haut besteet si aus 10 Bléiser 4 Leit Rhythmusgrupp an enger Sängerin.

Hire Répertoire besteet aus Jazz Standarden Rock an Latin ënner anerem vun Bart Howard, Chuck Rio, Duke Ellington, Dizzy Gillespie, Antonio Carlos Jobim, Miles Davis ...

**Brasserie 11.30-12.30****THE KONECTION TRIO**

D'Konection Trio spillt eng Mëschung vun Eegekompositiounen a bekannten Jazzstandards déi op eng peppeg a modern Aart a Weis arrangéiert sinn. Dem Trio s'ain eenzegaartegen Sound entsteet duerch een héigen Niveau un Improvisatioun an d'Benutzen vun den ënnerschiddleche Klangfaarwen vum Vibraphone, Piano an Kontrabass. Déi dréi Rhythmusinstrumenter suergen och ouni Batterie dofir, dass et engem ganz wibbeleg um Stull gëtt.

De retour du prestigieux Berklee College de Boston, véritable «temple du jazz», le jeune vibraphoniste luxembourgeois Ben Konen retrouve avec bonheur la scène locale. Avec son Konection trio, il surfe entre compositions originales, standards bien connus tels que «Sing a song» et improvisation.

Ben Konen: vibraphone, Amaury Faye: piano, Laurent Payfert: contrebasse

**Parvis - scène extérieure entractes
Espace Nic Klecker ateliers de Break dance**

14.45-15.00 et 16.00-16.30 à partir de 9 ans

UMAMI DANCE & THEATRE PROJECT

Not quite like anything else you've tasted before, this street dance duo creates classical numbers with contemporary touches in an off-the-wall, slightly surreal, very funny and highly talented mix of Bboy style, pantomime, theatre and physical comedy...

**Parvis - scène extérieure entractes
Espace Nic Klecker spectacles déambulatoires**

13.30-14.00 et 16.30-17.00

O.G.M. FANFARE THÉÂTRALISÉE

Ne vous effrayez pas : O.G.M. n'est pas un Organisme Génétiquement Modifié mais une Offre Généreuse de Mélodies. Imaginez quatre personnages pensant évoluer dans un monde parfait où l'eau ne manque pas, où les déchets sont tous recyclés, où l'argent est partagé, où les libertés sont préservées... Une réflexion décalée sur la société et la planète à travers un spectacle musical sans parole où la poésie tient lieu de fil conducteur.

Till Sujet: saxophone, Thomas Genève: trombone, Benjamin Chapelier: banjo, Pierre Reboud: sousaphone

Jardin 14.00 et 15.30**JOSH OUDENDIJK – INDIE & FOLK-POP SINGER-SONGWRITER**

Josh Oudendijk's sound has been likened to a melting pot of John Mayer, Damien Rice and Jason Mraz, combining intimate singer-songwriter melodies with upbeat folk and warm soul-blues.

Based out of Maastricht and Luxembourg, the versatile singer-songwriter has shared stages with impressive international acts, including Mighty Oaks, Leslie Clio and Alex Vargas, and has shared festivals together with headliners such as The Lumineers and Jake Bugg. Award-winning musician John Butler quoted that Josh has "a great voice and plays guitar impressively well."



© VroTV-site



Parvis - scène extérieure à partir de 13.00

PRÉSENTATION DU PROGRAMME PAR 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

Parvis - scène extérieure 13.15-14.15 CC-RIDERS

Depuis 1997 le groupe luxembourgeois 'THE CC-RIDERS', fondé par le chanteur Planca Marco et composé de dix musiciens, vous présente un spectacle dynamique de Rock'n'roll/ Blues (Elvis Presley, Blues Brothers, Chuck Berry, Jimmy Hendrix...) sous le titre 'LET THE GOOD TIMES ROLL'.



©KiniLake



Parvis - scène extérieure 14.30-15.30

ZERO POINT FIVE

Au fil des années, les quatre membres de Zero Point Five – Kiko, Gilles, Pietro et Claudio – se sont produits sur les scènes et festivals les plus prestigieux du pays – dont la Rockhal, den Atelier, le Festival Terres Rouges- et à l'étranger. Le temps est venu pour eux d'explorer un nouveau style musical, inspiré par l'atmosphère contagieuse de la scène musicale de Nashville, que le groupe a fréquentée en 2015 et en 2016. Jouer de la musique country actuelle et diffuser en Europe ce genre musical peu connu sur le Vieux Continent, voilà le défi que Zero Point Five veut relever. Ses nouvelles chansons aux sonorités pop country associent le pop rock classique européen à une touche de mélancolie hawaïenne.

Parvis - scène extérieure 15.45-16.45

8 BAR BLUES BAND

8 Bar Blues Band is a Luxembourg based Blues Band playing exclusively its own compositions. Our blues range from traditional 8, 12 and 16-bar blues over funky songs to more complex arrangements that playfully deal with repetitive parts and surprise at times with unexpected or even reversed chord sequences and resolutions. On a regular basis, we present our newest compositions at Open Stage events at Ancien Cinéma in Vianden and at Sang a Klang in Pfaffenthal.

Lynn Weber: vocals, Christian Ries: stage Piano, Tomasz Gorazd: blues Harp, Benny Deleuran: bass, Alexander Deleuran: drums



© Jasmin Srinha

© Laurence Laborie



Parvis - scène extérieure 17.00-18.00

R.I.C. MUSIC

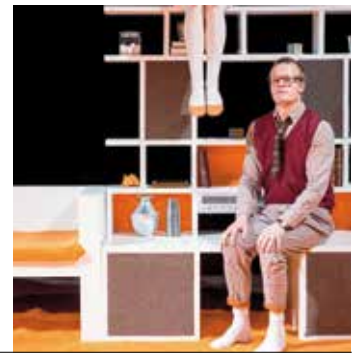
R.I.C (Roots Intention Crew) music, c'est une énergie hors norme, un style hérissé mêlant Roots, Rock, Reggae, Ska, Flamenco, Hip Hop et autres fusions endiablés, mûri au contact du public de plus de 700 concerts qui ont permis au groupe de distiller aux quatre vents son style métissé, un univers de fêtes et de partage sur fond de World Music, costumes signés Nathalie Rutili et peintures tribales, danses et acrobaties sur scène. Leur dernier album BLAH BLAH est une nouvelle invitation au voyage, à l'optimisme et à la bonne humeur.

Salle Robert Krieps 14.00-14.45

DISTRACTION(S), CIRQUE GONES – TOUT PUBLIC, SANS PAROLES

Avec Clément Boissier et Blandine Charpentier

Le quotidien de ce vieux couple est jubilatoire: ils sont chez eux, bien emmitoufflés dans leur confort. Il y a lui, il y a elle, leurs manies, leurs obsessions... leurs distractions. Mais la morosité n'est qu'apparente et de taquineries en joyeux coups bas, ils luttent avec acharnement contre l'ennui. L'atmosphère s'échauffe, les défis s'enchaînent et les surprises fusent. Les objets se mettent en mouvement, s'attirent, se repoussent, roulent, claquent, rebondissent, volent... jusqu'à l'explosion.



Salle Robert Krieps 15.45-16.15 et 17.30-18.00

TUILES DE FRED TEPPE

Dans ce solo de jonglerie burlesque dans l'esprit d'un Jacques Tati, Fred Teppe crée un univers décalé et poétique dans lequel il manipule des objets du quotidien détournés de leur fonction. Un tabouret magique sur lequel les balles rebondissent avant de disparaître. Un étendoir à linge se rebelle pour devenir un oiseau désarticulé. Des boîtes de chips au contenu improbable. Gourmand invétéré, et véritable Chips'chopathe, il dévore, tout au long du spectacle, ses chips-tuiles par boîtes entières. Ce personnage tendre et naïf tente, tant bien que mal, de faire «bonne figure» dans cet univers digne des meilleurs films de Pierre Etaix.

Salle Robert Krieps 16.45-17.10

THE NETWORK BY BIRGDANG DANCE COMPANY Kendra J. Horsburgh

The Network is a piece performed by two very physical and exciting dancers, pulling the audiences through some of our human dependencies. This piece explores how we are "connected" and "disconnected" as people, as individuals, as a network. As a choreographer, it is Kendra's mission to tell thought provoking stories and paint vivid and striking pictures through dance, theatre and film to engage audiences with moving narratives and subjects.

Chorégraphie: Kendra J Horsburgh Equipe artistique: Robia Milliner, Duwane Taylor



© Luke Lentas@theduke.idri

© Foto Christophe Meyer



Salle Edmond Dune 15.00-15.40 a 17.15-17.55

PLAKEG A MAT VILL GEJÄIZ (COMEDY) LAACHE FIR E GUDDEN ZWECK

Hannert dësem dubiéisen Titel verstoppen sech Sketcher aus der eegener Fieder, lëschteg Lidder, Pantomime an Clownerien, an dat Ganzt garantéiert alles jugendfräi. TRI2PATES viséiere virun allem déi Leit, déi sech net ze vill eescht huelen, an gären mol häerzhaft laachen. An anere Wieder, hei kritt all Hännnes Geleeënheet fir iwwert sech selwer ze laachen, an déi aner dierfen him dobäi hëllef.

D'Originalitéit vum Projet läit virun allem doranner, dat de Benefiss vun dëser Tournée integral un EBS – Ecole de Brousse au Sénégal, Lëtzebuerg' geet, eng Associatioun, déi domat de Bau vu Schoulen an defavoriséierte Géigenden vum Senegal matfinanzéiert - also mol méi eng lëschteg Aart a Weis fir Fongen fir een philanthropesche Projet ze sammelen.

Comedy mat Sonja Schmitz, Dan Theisen an Änder Thill

Salle Edmond Dune 16.15-17.00

... AN UM ENN OCH NACH E BUCH!

Am Dezember 2016 huet de Lëtzeburger Literaturarchiv e Buch iwwert d'Geschicht vum Kabaretsensemble Peffermill(ch)en erausbruecht. D'Peffermill(ch)en huet zwar decidéiert fir keng nei Programmer méi ze ze spillen, mee si wëllt versichen dëst Buch virzestellen.

Wéi awer stellt e Kabaretsensemble säin eegent Buch vir?

Ass e Kabaretsbuch iwwerhaupt virstellbar?

Kann een sou eng Buchvirstellung maachen ouni op aktuell Themen ze reagéieren???
Neen!!!

Den 1. Mee stinn op der klenger Bühn an Neimënster d'Josiane Fritz, d'Denise an de Fons Ruppert, déi zesammen mam Claude Lamberty Texter fir dës satireschen Ament erausgesicht hunn.

De Paul Dahm suert fir déi musikalesch Ënnerstëtzung.



© Roland Fritz

Chapelle fortlaufend vun 13.00 un STREIK! EN DOCUMENTAIRE VUM ANDY BAUSCH

104 Minuten

Am Kader vun Honnert Joer Fräi Gewerkschaften zu Lëtzebuerg (1916-2016), huet den OGBL de Cineaste Andy Bausch gefrot en Documentaire ze realiséieren, deen déi formidabel Geschicht vun der fräier gewerkschaftlecher Beweegung zu Lëtzebuerg an de lëschten honnert Joer verzielt. De Film Streik! produzéiert vu Paul Thiltges Distributions ass zënter Mee 2016 an de Kinoen.

Den Dokumentarfilm Streik! weist, unhand vu beweegte Biller, Fotoen, Aarbechterlieder, Zäitdokumenter an Interviewen, op eng mënschlech beréierend, lieweg a spannend Aart a Weis d'sozial Konflikter an d'Entwécklung vun der fräier Gewerkschaftsbewegung zu Lëtzebuerg vun hiren Ufäng bis haut. All déi sozial Errongenschaften, déi eis haut selbstverständlech schéngen, hu mer net vun uewen erof geschenkt kritt – si hu missten erkämpft ginn: Streik! ass en Dokumentarfilm, deen d'Geschicht vun de Sozialkonflikter an d'Entwécklung vun der fräier Gewerkschaftsbewegung zu Lëtzebuerg, erzielt, an zwar vu sengen Ufäng bis haut. Streik! illustriert iwwert 100 Joer fräi Gewerkschaften an domat och iwwert ee Joerhonnert Lëtzebuenger Sozialgeschicht vun énnen.



© Paul Thiltges Distributions



Salle José Ensch 15.00-15.30

DIE PHYSIKER VON FRIEDRICH DÜRRENMATT

Theater und Körpersprache – Theatergruppe für Erwachsene „Theaterschoul YOLANDIN“

Ab 12 Jahre, auf Deutsch

Das Drama spielt in einem Irrenhaus, „Les Cerisiers“, in das sich der Physiker Möbius, der die Formel zur Weltzerstörung gefunden hat, sich zurückgezogen hat. Er hat sich für verrückt erklärt und versteckt sich in diesem Zentrum. Zwei weitere Physiker, Einstein und Newton, auch für verrückt erklärt, nähern sich Möbius an, um seine Formel zu stehlen. Doch befinden sich alle drei in den Händen von Doktor Mathilde von Zahnd, die sich auch die Formel zueignen will, um die Welt zu beherrschen.

Schauspieler: Bib Wolff, John Decker, Paul Christophe, Michelle Phillippe, Danielle Kinarian, Romy Malget und Marie Paule Greisch / Musiker: Lex Gillen / Produktionsleiterin: Natalia Sanchez
A project by Kultrun asbl

Salle José Ensch 15.45-16.15 et 16.45-17.15

PITCHOUN'ETHIK

Théâtre clownesque pour pitchouns de 3 à 6 ans – en langue française

Didier, le bougon, veut expliquer sérieusement à nos tout-petits la politesse en utilisant les célèbres "Mots Magiques". Mais l'espiègle Mayumi et son lapin-marionnette Martin, comptent bien démontrer que l'on peut jouer et apprendre en même temps. Bonjour, S'il te plait, Merci et Pardon sont alors les points de départ d'aventures rocambolesques peuplées de pirates, reines et dragons pour nous montrer que la politesse et les bonnes manières sont indispensables! De bêtises en cascades, de surprises en rires, le message passe et les Pitchouns n'ont qu'une seule envie: emporter avec eux le message du spectacle mais aussi les messagers!

Un spectacle de la *Troupe Ethique*



© CadragelLibre



Agora Marcel Jullian – Cloître – Cour d'entrée

ATELIERS DES CULTURES POUR ENFANTS, JEUNES ET ADULTES AVEC

- 13.00-18.00 De Gréngé Schapp, ateliers sportifs
- 13.00-17.00 Atelier créatif de Florence Hoffmann : jouons avec les illusions d'optique pour créer une «roue à miracles» (thraumatope). À partir de 6 ans
- 13.00-18.00 Nelson Neves, artiste cap-verdien - atelier de peinture sur papier
- 13.00-18.00 Ameganvi Kaka, togolaise, tresses africaines
- 13.00-18.00 Myriam Abaiad, animatrice d'origine tunisienne, initiation au technique du henné pour enfants
- 14.00-18.00 Kingsley Ogwara, artiste nigérien, atelier de modelage
- 14.00-18.00 Noémi Salas, artiste péruvienne, réalisation de masques
- 14.00-18.00 Fallou Kane Papa, artiste sénégalais, atelier créatif (recourant à des bouchons)



Cloître exposition

2ÈME GÉNÉRATION

La mémoire contre tous les fascismes

Cette exposition de photographies de Christian Gattinoni, organisée dans le cadre du Mois Européen de la Photographie au Luxembourg, est dédiée à Pierre Gattinoni, résistant déporté par la Gestapo française, envoyé à Mauthausen où il est resté 26 mois. Différentes séries rendent hommage aux survivants de la barbarie nazie et interrogent un monde actuel dédramatisé.

Salles voûtées exposition

WOHIN SOLLEN WIR NACH DER BEFREIUNG?

ZWISCHENSTATIONEN: DISPLACED PERSONS NACH 1945

Die Ausstellung zu „Displaced Persons“ lenkt den Blick auf das Schicksal der bis zu 13 Mio. Überlebenden der NS-Verfolgung, des Holocaust und der Zwangsarbeit nach 1945. Befreiung, Camp-Leben, Repatriierung oder die Suche nach Angehörigen werden mithilfe von Fotos, Dokumenten, Texten und Biographien umfassend aufgearbeitet.



Déambulatoire 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 déambulatoire 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^e siècle. Organisation: neimënster

Navette gratuite Demy Cars -

gratis Pendelbus Demy Cars

toutes les 20 minutes / alle 20 Minuten

Arrêts/Haltestellen: P&R Bouillon - Gare centrale - Rue Münster

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



Bestimmungen bleiben bestehen. Die Dauer des Kollektivvertrags beläuft sich auf drei Jahre (vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019).

Das Unternehmen mit Sitz in Esch/Alzette beschäftigt 77 Personen.

Orange Communications S.A.

La tentative d'éviction d'un délégué du personnel a échoué

En été 2015, la société Orange Communications Luxembourg S.A. qui opère sur le marché des télécommunications a tenté de mettre à l'écart un délégué suppléant de l'OGBL en prononçant une mise à pied inacceptable et sans fondement. L'OGBL a immédiatement soutenu son délégué et lui a évidemment offert l'assistance juridique.

Malgré une première victoire en justice, l'entreprise a n'a pas reculé, mais elle a au contraire continué la suspension du délégué suppléant. L'OGBL a catégoriquement dénoncé les agissements rocambolesques, choquants et inacceptables d'Orange.

En fin de compte, le soutien et la pression de l'OGBL ont porté leurs fruits.

En janvier de cette année, une nouvelle décision de justice est venue confirmer les deux premiers jugements. Orange Communications a été clairement débouté, car la société a été condamnée à des dommages et intérêts en raison du préjudice moral causé au délégué suppléant de l'OGBL. Le jugement du 19 janvier 2017 était d'ailleurs sans appel et statuait que «la Cour considère que l'employeur voulait, coûte que coûte, se débarrasser d'un salarié qui le dérangeait». Cette conclusion en dit long sur le

caractère abusif de la mise à l'écart du délégué.

Or, la société a fini par accepter les décisions judiciaires. Depuis ce jugement, le délégué suppléant de l'OGBL a désormais été pleinement réintégré dans l'entreprise. Il a pu retrouver son poste de travail et reprendre ses activités en tant que commercial pour le compte d'Orange au Luxembourg. La réintégration s'est donc déroulée dans de bonnes conditions et désormais les deux parties dialoguent.

L'expérience d'Orange montre en tout cas à quel point il est important que les délégués du personnel soient protégés par la loi, mais aussi et surtout qu'ils soient soutenus par un syndicat fort, solidaire et déterminé.



«Déi bescht Klass vu Lëtzebuerg»

Le 1^{er} mars 2017, l'inspectrice-attachée, chef de service de l'enseignement fondamental, a adressé un courriel aux présidents des comités d'école pour encourager les titulaires des classes du cycle 4.1. à participer au concours «Déi beschte Schouklass 2017» organisé par RTL.

Ce concours, se situant dans un

esprit de compétition et faisant croire à la sélection des meilleurs à travers des questions à choix multiples, a pour objectif principal d'accroître le taux d'audience d'RTL et de remplir sa grille de programmes tout en invitant les classes finalistes – élèves, enseignants et parents – à arpenter les couloirs d'un Centre commercial. Seule justification pour convaincre les enseignants à tenter l'expérience, elle est réalisée à l'instar d'initiatives qui existent à l'étranger, comme le courriel du MENJE le précise.

A la classe gagnante, en guise de 1^{er} prix, sera offerte une excursion dans un parc d'attraction.

Le ministère a tenu quand même à préciser que la participation des élèves requiert l'autorisation préalable des parents et des autorités communales.

En date du 14 février, le ministère avait déjà mis en garde les enseignants que la participation à un concours de dessin organisé par une banque pour laquelle les données personnelles des enfants doivent être transmises à l'organisateur, ne pourrait se faire qu'avec l'autorisation préalable des parents. Le ministère avait réagi avec ce courriel à une instruction de la Commission nationale pour la protection des données suite à des plaintes formulées par des parents concernés dans le passé.

Il faut toutefois reconnaître que cette procédure exerce toujours une forte pression sur les parents qui malgré leurs réticences, se sentiront certainement très mal à l'aise de priver leurs enfants d'activités prévues par le titulaire de classe et promues par le ministère.

Rappelons cependant que ces activités organisées par des entreprises privées cherchant à capter un public captif pour des opérations de marketing et de fidélisation de



futurs clients se multiplient depuis un certain temps. Sous couvert d'objectifs plus ou moins pédagogiques, les écoles sont de plus en plus sollicitées par des entreprises pour participer à des programmes souvent instructifs et assez bien ficelés pour ne pas laisser apparaître la promotion des produits à placer.

Le SEW/OGBL estime que les enseignants qui participent avec leurs élèves à de telles activités doivent rester vigilants et user de leur esprit critique pour ne pas livrer des «proies» faciles aux stratégies publicitaires subtiles des entreprises, car les enfants du fondamental ne sont pas encore en mesure de développer une attitude critique face à un marketing qui se cache derrière des objectifs pédagogiques. Ainsi, il s'agit à chaque fois de peser les avantages d'une ouverture de l'école sur le monde des entreprises face aux inconvénients que cela peut comporter.

Malheureusement cet esprit critique ne semble pas prévaloir au MENJE lorsqu'il invite les enseignants à participer à une émission qui transforme les connaissances en éléments de compétition. Le SEW/OGBL a du mal à voir les objectifs pédagogiques et culturels poursuivis par ce genre de compétition.

Evaluation externe de l'Université du Luxembourg

Sur la bonne voie, mais des améliorations sont encore possibles

La récente publication des résultats de la 3^e évaluation externe de l'Université du Luxembourg réalisée par le programme IEP (Institutional Evaluation Programme) de l'association européenne des Universités

EUA et le bureau de conseil Interface Politikstudien Forschung Beratung montre les progrès faits par la jeune Université depuis sa création et son apport à la société luxembourgeoise.

Le fait que 70% des unités de recherche montrent d'excellents résultats et se retrouvent dans une position de pointe au niveau international n'est pas seulement l'effet de la politique volontariste du gouvernement d'investissements dans l'enseignement supérieur, mais également et surtout le produit du travail, de la motivation et de l'engagement des salariés de l'Université, toutes catégories de personnel confondues (académique, scientifique, administratif et technique).

Ceci dit, en particulier le rapport d'évaluation de l'IEP portant sur les aspects institutionnels identifie des terrains pour lesquels des améliorations sont encore à faire et soumet un certain nombre de propositions concrètes.

Sans aller dans le détail de l'évaluation, l'OGBL (seul syndicat représenté au sein de la délégation du personnel), salue en particulier l'accent mis par les évaluateurs sur la transparence et le dialogue en interne, qui rejoint son analyse et les critiques qu'il a émis depuis des années. L'OGBL ne peut qu'approuver le constat qu'il y a un besoin

évident pour l'Université d'augmenter la transparence et l'efficacité en interne, en établissant des procédures de prises de décision claires, qui s'appuient sur une politique interne de communication structurée. Cela va de pair avec des améliorations au niveau des procédures administratives internes et de la gestion du personnel.

De même, l'OGBL partage le souci des évaluateurs d'un manque de transparence pour les discussions entre le gouvernement et l'Université, et demande à cet égard des informations régulières à la délégation du personnel, notamment en vue de la prochaine négociation du prochain plan quadriennal et de l'élaboration d'un nouveau projet de loi sur l'Université.

L'OGBL a par le passé souvent mis l'accent sur les manquements du processus de prise de décision en interne, qui est également mis en exergue par les évaluateurs de l'IEP. Nous saluons à cet égard la proposition de l'IEP de prévoir que certains des pouvoirs réservés au Conseil de gouvernance soient dévolus au Conseil universitaire, ce qui rejoint la demande de l'OGBL de renforcer le Conseil Universitaire.

A côté des déficits en termes de représentation des étudiants, qui sont soulevés à juste titre par les évaluateurs, l'OGBL réclame dans



ce contexte également une meilleure représentation des salariés de l'Université et un renforcement du dialogue social en interne. L'OGBL rappelle en particulier sa revendication d'une présence de représentants du personnel avec voix délibérative au sein du Conseil de gouvernance. Dans un établissement comptant plus de 1800 salariés, celle-ci devrait aller de soi, alors que la présence de représentants du personnel avec droit de vote est prévue dans la législation luxembourgeoise aussi bien pour les conseils d'administration des établissements publics que pour les sociétés anonymes de plus de 1000 salariés.

L'OGBL partage également le souci des évaluateurs relatif au besoin de définir des plans de carrière et de promouvoir les possibilités de progression professionnelle en interne, en soulevant en particulier la situation précaire de chercheurs engagés à durée déterminée, notamment des post-docs. Pour l'OGBL, cette question ne doit pas seulement être abordée au niveau d'un nouveau projet de loi, mais également dans le cadre des négociations d'une première convention collective de travail pour l'Université (repris en 2016). L'OGBL a en effet revendiqué, dans le cadre des négociations, de faciliter la promotion en interne et de promouvoir un budget spécifique à cet effet. Ceci contribuera à augmenter l'attractivité du travail à l'Université et à fidéliser le personnel en place.

Notons enfin que l'évaluation externe ne conclut à aucun moment à un besoin d'introduire un système de rémunération liée à la performance individuelle, qui est la principale revendication des représentants du rectorat dans le cadre des négociations de la CCT. Au contraire, le résultat plus que respectable de l'évaluation externe porte à faux le

discours patronal, selon lequel un système de rémunération à l'âge et l'ancienneté, tel celui en place actuellement, serait une entrave à la productivité et à la motivation du personnel de livrer un bon travail. Il n'y a donc aucune raison d'introduire un nouveau système salarial qui serait essentiellement basé sur la performance individuelle.

Systèmes de rémunérations à l'Université du Luxembourg et au LISER

Le SEW a demandé des clarifications au gouvernement

Le syndicat Education et Sciences de l'OGBL (SEW/OGBL) a adressé un courrier au ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, Marc Hansen, suite à des affirmations répétées à plusieurs reprises dans le cadre des négociations en cours, aussi bien à l'Université du Luxembourg qu'au LISER. («Luxembourg Institute of Socio-Economic Research»), par différents membres des commissions de négociation patronales concernées.

Il semblerait en effet que des représentants du ministère aient «menacé» les deux établissements publics de procéder à des «coupes budgétaires» s'ils ne mettent pas en place un système de rémunération lié à la performance individuelle d'ici la fin de l'année, au motif que l'absence d'un tel système serait à considérer comme un non-respect du contrat d'établissement pluriannuel de l'Université et du contrat de performance du LISER pour la période 2014-2017.

L'OGBL considère que si de telles affirmations ont réellement été proférées, elles sont à considérer comme une atteinte grave et totalement inacceptable à l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux. Si

la contribution de l'Etat détermine évidemment le cadre de financement dans lequel se placent les négociations tarifaires à l'Université et au LISER, il n'est pas concevable que le gouvernement exerce une pression directe ou indirecte sur les négociations en cours portant sur la forme du système de rémunération à mettre en place.

Par ailleurs, une telle démarche serait à considérer comme une atteinte à l'autonomie des établissements que le ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ne cesse de mettre en avant.

Ces assertions seraient également en totale contradiction avec les engagements pris l'année dernière par le ministre délégué envers l'OGBL, selon lesquels le ministère s'abstient de toute immixtion dans les négociations en cours, mais également que l'évaluation de la performance des différents établissements prévue dans le cadre des conventions pluriannuelles avec les Centres de recherche publics et du contrat d'établissement de l'Université n'est pas en lien avec les systèmes de rémunération qui restent entièrement matière à négociation entre les établissements et l'OGBL. Le ministre délégué avait d'ailleurs précisé à cette occasion que toute affirmation contraire serait à considérer comme une «tactique de négociation patronale».

Dans ce contexte, le SEW/OGBL a demandé au ministre délégué à



l'Enseignement supérieur et à la Recherche de clarifier si les engagements pris l'année dernière tiennent toujours et, le cas échéant, de rappeler à l'ordre les représentants du ministère concernés s'il s'avère qu'ils ont effectivement défendu une autre position avec le rectorat de l'Université et la direction du LISER.

Il va sans dire que la question du système de rémunération lié à la performance a été et reste la partie la plus difficile dans le cadre des négociations en cours. L'OGBL souligne une nouvelle fois qu'il n'est pas demandeur d'un tel système, difficile à implémenter de manière véritablement équitable et transparente, risquant de créer des frictions voire des tensions en interne et réduisant pour le salarié la prévisibilité de l'évolution de son salaire. En outre, l'OGBL estime qu'une amélioration des perspectives de carrière et des possibilités de promotion en interne auraient un caractère incitatif bien plus important qu'un système de rémunération basé essentiellement sur la performance qui pourrait même avoir un caractère démotivant si les résultats de l'évaluation ne sont pas clairs et transparents ou sont perçus comme injustes.

Enfin, l'OGBL a insisté pour que dans le cadre du renouvellement du contrat d'établissement et des conventions pluriannuelles, soit respecté le principe selon lequel les éléments liés à la rémunération, à l'organisation du temps du travail et aux conditions de travail en général font l'objet de négociations tarifaires dans le cadre du droit du travail luxembourgeois et du modèle luxembourgeois de formation de salaires, donc dans le plein respect de l'autonomie tarifaire.

Toute atteinte à ce principe risquerait de compliquer encore davantage la conclusion d'un accord, et

cela dans l'ensemble du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche publics.

Procédure d'évaluation
des enseignants

Le PRS / PDS dévoile son vrai visage

Lors des séances de présentation du nouveau PDS (plan de développement scolaire), réservés aux seuls présidents des comités et quelques rares élus, l'objectif principal du PDS n'a pas été évoqué. Les représentants du SCRIPT sont restés très vagues dans leurs explications quant aux objectifs du PDS. Il a été question surtout d'un développement des établissements, de procédures à suivre, d'un outil numérique destiné soi-disant à faciliter le travail administratif (ce qui reste à prouver), mais aucune réponse n'a été apportée à la question concernant le rôle du PDS dans le cadre de l'évaluation de l'enseignant.

Pourtant, pas plus tard que le 16 mars, les présidents des comités d'école ont été sollicités pour intégrer les objectifs et les sous-objectifs du PRS (plan de réussite scolaire) de leur école dans le SCOLARIA afin de générer des plans de travail individuels pour chaque enseignant tout en augmentant la tâche de sa tâche. Ces objectifs seront à la base de l'entretien individuel avec le supérieur hiérarchique (l'inspecteur). Ceci dans

le cadre du système d'évaluation introduit par la réforme salariale et statutaire dans la fonction publique négociée entre le gouvernement et la CGFP.

Si les enseignants engagés et motivés par un tel outil pensaient offrir des activités enrichissantes et développer des projets pour leurs élèves, ils doivent malheureusement constater que le PRS/PDS sert principalement à exercer une pression sur eux-mêmes afin d'augmenter leur charge de travail.

Sans tenir compte du manque de ressources pour l'enseignement au quotidien, le MENJE demande aux enseignants de se profiler à travers des objectifs supplémentaires destinés à cacher les problèmes actuels de notre système scolaire et le manque de volonté du MENJE à rechercher des solutions adaptées. L'entraide et la coopération dans les équipes pédagogiques voleront définitivement en éclats.

Sous couvert d'autonomie des écoles, le MENJE transfère sa responsabilité de la qualité scolaire aux enseignants qui sont confrontés à une mission impossible : améliorer les apprentissages des élèves avec toujours moins de moyens.

N'est-il pas grand temps de poser la question s'il s'agit vraiment de faire mieux réussir les élèves? Finalement le PRS /PDS n'est qu'un banal outil pour cacher les difficultés et la réduction des moyens sous une belle façade.





Raymond Kapuscinsky



Robert Wolff



Patrick Freichel

Transformation sur métaux

Alcuilux Desox S.A.

Renouvellement de la convention collective

Le 27 mars 2017, l'OGBL et le LCGB ont signé le renouvellement de la convention collective avec la direction de Alcuilux Desox S.A..

La convention collective de travail est prolongée pour une durée de 3 ans, c'est-à-dire du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.

La convention prévoit des augmentations des salaires à partir du 1^{er} mars 2019:

- Durant les 6 premiers mois, à partir du 7^e mois et à partir du 13^e mois, les salaires en Classe 1 sont augmentés de 1%.
- Tous les salariés avec un salaire de moins de 15 € par heure (au moment de l'augmentation) vont toucher une augmentation de 30 cents par heure à partir du 1^{er} mars 2017, et de 20 cents à chaque fois pour les années 2018 et 2019.
- Tous les salariés avec un salaire de moins de 17 € par heure (au moment de l'augmentation) vont toucher une augmentation de 20 cents par heure à partir du 1^{er} mars 2017, et de 20 cents à chaque fois pour les années 2018 et 2019.

- Les salariés avec un salaire de plus de 17 € par heure (au moment de l'augmentation) seront augmentés de 10 cents par heure à partir du 1^{er} mars 2017 et en 2018 et 2019.
- Le salaire horaire du personnel de nettoyage sera augmenté de 10 cents à partir du 1^{er} mars 2017 et en 2018 et 2019.

La prime d'astreinte sera adaptée à partir du 01.03.2017 comme suit:

Pour une semaine d'astreinte (allant du lundi matin au lundi matin de la semaine suivante) une prime de 150 € sera versée. Si l'astreinte ne couvre pas toute la semaine (à cause de maladie, congé etc..) la prime est payée au prorata. Pour deux semaines d'astreinte d'affilée, la prime est de 350 €, pour trois semaines de 500 €.

Une prime de 1,50 € par heure sera payée à chaque salarié qui contribue à la réparation des fours.

Pour le travail comme Chef d'équipe, l'entreprise payera au futur une prime journalière de 10 €.

Alcuilux Desox S.A.

Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 27. März 2017 haben der OGBL und der LCGB die Erneuerung des Kollektivvertrags zusammen mit der Direktion von Alcuilux Desox S.A. unterzeichnet.

Der Kollektivvertrag wurde für drei Jahre verlängert, und zwar vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019.

Der Kollektivvertrag sieht Lohnerhöhungen vor ab dem 1. März 2019:

- Während der ersten 6 Monate, ab dem 7. Monat und ab dem 13. Monat werden die Löhne aus Klasse 1 um 1% erhöht.
- Sämtliche Arbeitnehmer mit

einem Lohn von weniger als 15€ pro Stunde (zum Zeitpunkt der Erhöhung) werden eine Erhöhung von 30 Cent die Stunde erhalten ab dem 1. März 2017 und jeweils für die Jahre 2018 und 2019 eine Erhöhung von 20 Cent.

- Sämtliche Arbeitnehmer mit einem Lohn von weniger als 17€ pro Stunde (zum Zeitpunkt der Erhöhung), werden eine Erhöhung von 20 Cent die Stunde erhalten ab dem 1. März 2017 und jeweils für die Jahre 2018 und 2019 eine Erhöhung von 20 Cent.
- Die Arbeitnehmer mit einem Lohn von über 17€ pro Stunde (zum Zeitpunkt der Erhöhung) bekommen eine Erhöhung von 10 Cent pro Stunde ab dem 1. März 2017 sowie für 2018 und 2019.
- Der Stundenlohn des Reinigungspersonals wird ab dem 1. März 2017 sowie für 2018 und 2019 um 10 Cent pro Stunde erhöht.

Die Bereitschaftsprämie wird ab dem 1. März 2017 wie folgt angepasst:

Für eine Woche Bereitschaftsdienst (von Montag Vormittag bis zum Montag Vormittag der darauffolgenden Woche) wird eine Prämie von 150 € überwiesen. Wenn die Bereitschaft sich nicht über die ganze Woche erstreckt (wegen Krankheit, Urlaub usw.), wird die Prämie im Verhältnis ausbezahlt. Für zwei aufeinanderfolgende Bereitschaftswochen beträgt die Prämie 350 Euro



und für drei Wochen 500 €.

Eine Stundenprämie von 1,50 € wird jedem Arbeitnehmer bezahlt, der an der Reparatur der Ofen mitarbeitet.

Für die Arbeit als Teamchef zahlt das Unternehmen in Zukunft eine Tagesprämie von 10 €.

Cerattungsten S.à.r.l.
Groupe Ceratizit

Einführung eines Kollektivvertrags für sämtliche Arbeitnehmer

Am 25. Januar 2017 haben OGBL sowie die Personaldelegation einen Kollektivvertrag mit der Direktion für die Arbeitnehmer von der Firma Cerattungsten S.à.r.l. unterzeichnet.

Dieses Abkommen ist gültig für den Zeitraum vom 1. März 2016 bis zum 28. Februar 2019. Die Verhandlungen mit der Direktion von Cerattungsten haben in einer Atmosphäre von gutem Sozialdialog stattgefunden.

Unter den Hauptverbesserungen gilt es hervorzuheben:

Einmalige Prämien

Für das Jahr 2016, Zahlung einer einmaligen Prämie von 250€.

Für das Jahr 2017, Zahlung einer einmaligen Prämie von 250€.

Für das Jahr 2018, Zahlung einer einmaligen Prämie von 250€.

Ab dem Jahr 2018 werden die Löhne um 1% erhöht.



Ein 13. Monat (im Verhältnis zur Betriebszugehörigkeit) wurde für sämtliche Arbeitnehmer eingeführt.

Eine Instandhaltungsbereitschaftsdienstprämie von 200€ pro Woche wurde ebenfalls eingeführt.

Die Betriebszugehörigkeitsprämie wird um 6% erhöht.

Die solidarische Frührente wurde eingeführt.

Die Firma stellt das Arbeitszeug zur Verfügung und sorgt für die Wäsche der Arbeitskleider.

Betriebszugehörigkeitsurlaub

1 zusätzlicher Urlaubstag nach 15 Dienstjahren

2 zusätzliche Urlaubstage nach 20 Dienstjahren, plus ein Urlaubstag für die Überreichung der Uhr

3 zusätzliche Urlaubstage nach 25 Dienstjahren

Cerattungsten S.à.r.l.
Groupe Ceratizit

Mise en place d'une convention collective de travail pour tous les salariés

Le 25 janvier 2017, l'OGBL et la délégation du personnel ont signé une convention collective de travail avec la direction pour les salariés de la société Cerattungsten S.à.r.l.

Cet accord couvre la période du 1er mars 2016 au 28 février 2019. Les négociations se sont déroulées dans le cadre d'un bon dialogue social avec la direction Cerattungsten.

Parmi les principales améliorations, on peut noter:

Primes uniques

Pour l'année 2016: paiement d'une prime unique de 250 €;

Pour l'année 2017: paiement d'une prime unique de 250 €.

Pour l'année 2018: paiement d'une prime unique de 250 €.

A partir de l'année 2018, les salaires seront augmentés de 1%.

Un treizième mois (au prorata de l'ancienneté) a été mis en place pour tous les salariés.

Une prime d'astreinte maintenance de 200€ par semaine a également été mise en place.

La prime d'ancienneté est augmentée de 6%

La préretraite solidarité a été mise en place.

La société met à disposition les fournitures et assure le lavage des vêtements.

Congés d'ancienneté

1 jour de congé supplémentaire après 15 ans de service

2 jours de congé supplémentaires après 20 ans de service, plus 1 jour de congé pour la remise de la montre

3 jours de congé supplémentaires après 25 ans de service

Ludec S.à.r.l. Holzem
Groupe Rotarex

Mise en place d'une convention collective de travail pour tous les salariés

Le 24 janvier 2017, l'OGBL a signé une convention collective de travail avec la direction pour les salariés de la société Ludec S.à.r.l. de Holzem.

Cet accord couvre la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018. Les négociations se sont déroulées dans le cadre d'un bon dialogue social avec la direction.

Parmi les principales améliorations, on peut noter:

Une augmentation salariale de 0,40€ en moyenne est allouée au personnel pour l'année 2017

La mise en place de 10 heures d'absence payées pour raison de visite médicale

La mise en place d'un processus d'évaluation pour l'ensemble du personnel permettant au salarié une augmentation salariale et/ou une prime annuelle.

La mise en place de la préretraite solidarité

Une majoration pour le travail de nuit de 25%

Une prime d'ancienneté de 14€ par année d'ancienneté

Ludec S.à.r.l. Holzem
Groupe Rotarex

Einführung eines Kollektivvertrags für sämtliche Arbeitnehmer

Am 24. Januar 2017 hat der OGBL einen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Firma Ludec S.à.r.l. aus Holzem mit der Direktion unterzeichnet.

Dieses Abkommen ist für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2018 gültig. Die Verhandlungen verliefen in einer Atmosphäre eines guten Sozialdialogs.

Unter den Hauptverbesserungen sind folgende zu bemerken:

Eine Lohnerhöhung von durchschnittlich 0,40€ wird dem Personal für das Jahr 2017 bewilligt

Die Einführung von zehn bezahlten Stunden für Arztbesuche

Die Einführung eines Bewertungsverfahrens für das gesamte Personal, das dem Arbeitnehmer eine Lohnerhöhung und/oder eine Jahresprämie ermöglicht.

Die Einführung einer solidarischen Frührente

Ein Zuschlag von 25% für Nachtarbeit

Eine Betriebszugehörigkeitsprämie von 14€ pro Jahr (der Betriebszugehörigkeit)



Sylvie Reuter

Lena Batal



Véronique Eischen

Banques et Assurances

UniCredit Luxembourg S.A.

Négociation d'un plan social

Il y a quelques années, Unicredit avait racheté les parts luxembourgeoises de la Hypovereinsbank. Maintenant l'établissement de crédit italien a décidé de fermer cette branche. La fermeture se fait dans le cadre d'une restructuration internationale et est prévue pour le 31 décembre 2018. Au total, 162 salariés, qui perdront leur emploi d'ici 2019, sont concernés. Les négociations d'un plan social sont en cours et s'avèrent être très difficiles.

UniCredit Luxembourg S.A.

Verhandlung des Sozialplans

Unicredit hatte vor einigen Jahren den Luxemburger Anteil der Hypovereinsbank aufgekauft. Nun hat das italienische Kreditinstitut beschlossen, diese Abteilung zu schließen. Die Schließung findet im Rahmen einer internationalen Umstrukturierung statt und ist für den 31. Dezember 2018 vorgesehen. Insgesamt sind dadurch 162 Angestellte betroffen, die bis 2019 ihre Arbeit verlieren werden. Die Verhandlungen eines Sozialplans laufen und erweisen sich als sehr schwierig.

Garanti Bank S.A.

Sozialplan – endlich ein Abkommen!

Nach langen Verhandlungen sind die Gewerkschaften und die Direktion der Garanti Bank S.A. Luxembourg Branch Ende März 2017 zu einem Abkommen über die Modalitäten eines Sozialplans gekommen. Zur Erinnerung, die Schließung von Garanti Bank SA Luxembourg Branch wird am 30. Juni 2017 vollzogen werden, und die Gesamtheit

**L'OGBL-SBA a déménagé.
Dorénavant la nouvelle adresse est:**

**OGBL-SBA
31, rue du Fort Neipperg
L-1020 Luxembourg**

**Das OGBL-SBA ist umgezogen.
In Zukunft ist die Adresse folgende:**

**OGBL-SBA
31, rue du Fort Neipperg
L-1020 Luxembourg**



ihrer Aktivitäten wird nach Malta verschoben.

Unter den vierzehn betroffenen Arbeitnehmern werden elf bei der Schließung entlassen und zwei werden in andere europäischen Bereiche der Bank versetzt.

Die Gewerkschaften konnten für die entlassenen Arbeitnehmer vorteilhafte Abgangsbedingungen erreichen, wie zum Beispiel eine außergesetzliche Abfindung, die Möglichkeit auf verlängerte Kündigungsfrist, eine der Familiensituation angepasste Entschädigung sowie Gelder für Ausbildung und Outplacement.

Nun bedauert das OGBL-SBA, dass die Arbeitnehmer abermals unter der Profitgier der Kreditinstitute auf dem Finanzplatz leiden, obwohl es die gleichen Arbeitnehmer sind, die an der Weiterentwicklung und dem Erfolg der Unternehmen, die sie beschäftigen, teilgenommen haben.

Garanti Bank S.A.

Plan social – enfin un accord!

Après de longues négociations, les syndicats et la direction de Garanti Bank SA Luxembourg Branch ont trouvé un accord fin mars 2017 en ce qui concerne les modalités d'un plan social. Pour rappel, la fermeture de Garanti Bank SA Luxembourg Branch prendra effet au 30 juin 2017, et l'ensemble de ses activités seront transférées à Malte.

Parmi les quatorze salariés concernés, onze seront licenciés à la fermeture de l'établissement et deux seront transférés dans d'autres branches européennes de la banque.

Les syndicats ont pu obtenir pour les salariés licenciés des conditions de départ avantageuses, comme une indemnisation extra-légale, la

possibilité de préavis prolongé, une indemnité liée à la situation familiale et un budget pour la formation et l'outplacement.

Or, l'OGBL-SBA regrette qu'une nouvelle fois des salariés fassent les frais de la course au profit que les établissements de crédit se livrent sur la Place financière, alors que ce sont pourtant ces mêmes salariés qui ont contribué au développement et au succès des entreprises qui les emploient.

Projet de loi 7024

Les répercussions sur les emplois doivent absolument être évaluées

Présentation des amendements gouvernementaux concernant le projet de loi 7024 visant à procéder à des ajustements de l'article 41 de la loi modifié du 5 avril 1993 relative au secteur financier concernant le secret professionnel.

Sur demande du Ministre des Finances, une entrevue a eu lieu le 6 mars 2017 avec l'OGBL et les autres syndicats du secteur financier.

Avant de passer aux amendements, le Ministre des Finances, Pierre Gramegna, a exposé ses motifs pour une telle modification. Selon lui, un assouplissement du secret profes-

sionnel est nécessaire pour garantir à moyen et long terme la viabilité de la place financière. La finalité est de permettre avant tout aux banques de rester compétitives et d'attirer de nouveaux emplois par l'internationalisation. Le Ministre estime que l'assouplissement du cadre légal encouragera les banques et autres nouveaux prestataires de services du monde financier à venir s'installer au Luxembourg.

L'article 41 dans sa forme actuelle ne serait donc plus tenable, car en contradiction avec la logique de transparence et la volonté affichée par le Gouvernement de lutter contre le blanchiment, tout en conservant la compétitivité de la Place financière luxembourgeoise.

Le Ministre des Finances est toutefois conscient que la décision de moderniser le secret professionnel permettra l'externalisation de services et risque d'avoir des conséquences importantes en termes de pertes d'emplois. Les syndicats ont insisté lourdement sur cet aspect. Le Ministre a tenté d'apaiser les fortes inquiétudes des syndicats par sa conviction d'acquiescer à terme des nouveaux emplois grâce à l'internationalisation.

Les principaux amendements présentés oralement sur le projet initial se résument par

- l'introduction et le renforcement



de la responsabilité de l'entité sous-traitante, y compris dans le cas d'une sous-traitance en cascade, afin de stabiliser et de mieux contrôler les acteurs de l'ensemble de la chaîne de service financier;

- l'exigence que la sous-traitance ne fasse pas entrave au contrôle par l'autorité de surveillance;
- ainsi qu'une extension de la modernisation du cadre légal relatif à l'outsourcing aux secteurs de l'assurances et des services de paiement.

Les responsables des syndicats restent néanmoins inquiets de l'impact négatif qu'aura cette modification sur les emplois du secteur et se demandent si la création attendue d'emplois pourra équilibrer la perte dont s'accompagnera cette modification.

Par ailleurs, il est indéniable que les nouveaux profils des emplois attendus ne correspondront pas forcément au caractère et au volume des emplois perdus. Les syndicats craignent en effet que l'effet d'aubaine escompté par le Gouvernement ne se traduira en définitive que par l'installation des maisons-mères au Luxembourg, sans pour autant que les entreprises ne ramènent leurs quartiers logistiques avec eux. S'ajoute à cela le risque de renforcement des externalisation et des décisions de transférer des services ou des entités entières à l'étranger.

Les syndicats déplorent également que jusqu'à présent aucun état de lieux des répercussions sur les emplois dans le secteur n'ait été dressé. Quelles mesures sont mises en place pour que le bilan entre l'outsourcing et l'insourcing devienne positif? Quels sont les emplois qui sont internalisés et quels sont les profils recherchés?

Le Ministre des Finances a répliqué,

que le gouvernement ainsi que le Haut Comité de la place financière sont conscients que des efforts combinés sont nécessaires pour assurer le futur de la place financière, notamment par l'offre de formations et de reconversions professionnelles adéquates.

Or, les syndicats regrettent à nouveau de ne pas faire partie de cet organe prospectif du secteur et y revendiquent leur place. Etant donné que l'économie grand-ducale reste résolument dépendante de la bonne santé de la place financière, ils ont insisté sur la nécessité d'être impliqués dans ce processus de changements pour assurer la protection et les qualifications professionnelles des salariés du secteur financier.

Face à ces changements et risques, les deux parties s'accordent qu'il est essentiel de réaliser un état des lieux au préalable sur les compétences existantes et celles dont devront être pourvus les salariés dans le futur. De même, la responsabilité de l'ensemble des acteurs du secteur doit être engagée dans cette transition.

Erneuerung des Bankenkollektivvertrags

Sorge um den Fortschritt der Arbeiten

Die Verhandlungen für den Bankenkollektivvertrag gehen nur schrittweise voran und das OGBL-SBA macht sich Sorgen.

Statt in einem intensiven Rhythmus in Plenarsitzungen zu verhandeln, sind sich die Parteien einig geworden, diese Arbeitsweise zu überdenken, mit der Einführung von themenbezogenen Arbeitsgruppen, wobei jede die verschiedenen Inhalte bearbeitet, die sich später im Kollektivvertrag wiederfinden werden. Diese Gruppen wurden wie folgt definiert:



Arbeitsgruppe 1: Einstufung und Bezahlung; Arbeitsgruppe 2: Arbeitsorganisation und -zeit; Arbeitsgruppe 3: Arbeitsmarktfähigkeit und Ausbildung und Arbeitsgruppe 4: Wohlfühlen. Es war abgemacht worden, dass das Ergebnis der Arbeiten in diesen Gruppen anschließend in einer Plenarsitzung verhandelt und angenommen würde.

Diese neue Arbeitsmethode sollte es ermöglichen, schneller und effektiver bezüglich des Inhalts des neuen Bankenkollektivvertrags weiterzukommen. Das OGBL-SBA, das dieser neuen Vorgehensweise anfangs skeptisch gegenüberstand, stellt bedauerlicherweise fest, dass seine Bedenken begründet waren.

In der Tat haben die Gewerkschaften bis dato sich nur zweimal in einer Plenarsitzung mit der Arbeitgebervereinigung ABBL getroffen. Das gleiche gilt für die Arbeitsgruppen, die sich höchstens ein- bis zweimal getroffen haben, da die ABBL nicht damit aufhört, die Termine, sowohl der Gruppen- wie der Plenarsitzungen zu verschieben.

Außerdem und den Forderungen des OGBL-SBA zum Trotz, hat die Gewerkschaftsseite bis dato noch keinen Gesamtüberblick über die Vorhaben der Arbeitgeber, so dass es bisher keine echten Diskussionen zur Sache gegeben hat.

Für das OGBL-SBA sind die Vorhaben der ABBL klar: indem sie auf Zeit spielt und den Fortschritt der Verhandlungen so weit wie möglich aufhält, ist ihr befristetes

Ziel einen „minimalen“ Kollektivvertrag zu verhandeln, mit so wenigen Zwängen wie möglich für die Arbeitgeber und ein Minimum an Garantien für die Arbeitnehmer aus dem Bankensektor, was für das OGBL-SBA, das es ablehnt auf diese Weise von der ABBL als Geisel genommen zu werden, unannehmbar ist.

Das OGBL-SBA fordert dringend Transparenz von der Arbeitgebergruppe, indem sie einen Gesamtüberblick über ihre Forderungen liefert, und verlangt die Rückkehr zu Verhandlungen, die in nahe aufeinanderfolgenden Plenarsitzungen stattfinden und konkrete Diskussionen ermöglichen, wie es während der vorhergehenden Verhandlungen der Fall war.

Das OGBL-SBA ist nicht gegen die Einführung innovativer Verhandlungsmethoden, jedoch nicht auf Kosten der Arbeitnehmer, und unterstreicht, dass die Attraktivität des Luxemburger Finanzplatzes weitgehend abhängig ist von einem Kollektivvertrag, der die Rechte und Erwartungen der Arbeitnehmer respektiert. Die ABBL müsste das gleiche Interesse haben und es vermeiden, Zweifel bezüglich der Stabilität und des sozialen Friedens aufkommen zu lassen, die den Kollektivvertrag als Basis haben.

Die Gewerkschaften werden sich zu einer gesamtgewerkschaftlichen Dringlichkeitssitzung zusammenschließen, um über die Folgemaßnahmen zu diskutieren.

Renouvellement de la CCT Banques

Inquiétude sur l'avancement des travaux

Les négociations en vue de la CCT Banques n'avancent qu'au pas et l'OGBL-SBA s'inquiète.

Au lieu de négocier dans des réunions plénières à un rythme soutenu comme cela fut le cas lors

des précédentes négociations, les parties ont convenu de revoir cette méthode de travail en mettant en place des groupes thématiques qui traiteront chacun les différents sujets et thèmes que contiendra la future CCT. Ces groupes ont été définis comme suit:

Groupe de travail 1: classification et rémunération ; Groupe de travail 2: organisation et temps de travail; Groupe de travail 3: employabilité et formation et Groupe de travail 4 : bien-être. Il avait été convenu que le résultat des travaux dans ces groupes de travail serait ensuite négocié et adopté en réunion plénière.

Cette nouvelle méthode de travail devait permettre d'avancer plus rapidement et de manière efficace sur le contenu de la nouvelle CCT Banques. L'OGBL-SBA, qui s'est montré sceptique dès le départ quant à cette nouvelle manière de procéder, constate malheureusement que ses craintes étaient fondées.

En effet, jusqu'à présent, les syndicats ne se sont vus que deux fois en plénière avec l'association patronale ABBL. Il en va de même pour les groupes de travail qui se sont réunis une à deux fois tout au plus, car l'ABBL ne cesse de reporter les dates de réunions tant des groupes de travail que des séances plénières.

De surcroît et en dépit des revendications de l'OGBL-SBA, la partie syndicale ne dispose à l'heure actuelle toujours pas d'une vue globale sur les intentions du groupe des employeurs, tant et si bien qu'il

n'y a toujours pas eu de véritables discussions quant au fond des sujets.

Pour l'OGBL-SBA, les intentions de l'ABBL sont claires: en jouant sur le temps et en retardant au maximum l'avancée des négociations, l'objectif à terme de l'ABBL est de négocier une convention «a minima», avec un minimum de contraintes pour les employeurs, et un minimum de garanties pour les salariés du secteur bancaire, ce qui est inadmissible pour l'OGBL-SBA qui refuse de se faire prendre en otage de la sorte par l'ABBL.

L'OGBL-SBA exige que le groupe patronal fasse d'urgence preuve de transparence, en remettant une vue globale sur leurs revendications, et demande le retour à des négociations qui ont lieu en plénière à un rythme rapproché et qui permettent des discussions concrètes, comme ce fut le cas lors des négociations précédentes.

L'OGBL-SBA n'est pas contre l'instauration de procédés de négociations innovants, mais pas au détriment des salariés, et souligne que l'attractivité de la place financière luxembourgeoise est largement tributaire d'une convention collective qui soit respectueuse des droits et attentes des salariés. L'ABBL devrait avoir le même intérêt et éviter de semer le doute sur la stabilité et la paix sociale, dont la CCT constitue le fondement.

Les syndicats se réuniront d'urgence en intersyndicale afin de discuter de la suite à donner.

REJOIGNEZ L'OGBL SUR FACEBOOK !

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



Entrevue entre l'OGBL et le secrétaire national du Parti communiste français

Loin de l'image d'Epinal: la réalité du travailleur frontalier



A la demande du Parti communiste français (PCF), une délégation de l'OGBL a récemment rencontré dans ses locaux à Thionville, le sénateur français et secrétaire national du PCF, Pierre Laurent, et Charlotte Balaivoine qui sera candidate pour les Français du Benelux aux prochaines élections législatives françaises, pour évoquer les problématiques qui touchent spécifiquement les frontaliers français qui travaillent au Luxembourg. Au regard du désintérêt et de la méconnaissance souvent totale de la part des élus français en ce qui concerne ces questions, l'OGBL ne peut que saluer l'initiative du PCF.

L'OGBL a tout d'abord tenu à rappeler, que loin de l'image d'Epinal, une large part des 90 000 frontaliers français travaillant au Luxembourg, occupe des emplois mal rémunérés, surtout dans les secteurs du nettoyage, du commerce et des services. Par ailleurs, les frontaliers français représentent à eux seuls 75% des travailleurs intérimaires au Luxembourg. Outre leurs conditions de travail précaires, ces derniers se voient, du fait de la courte durée de leurs contrats d'intérimaires, de leur changement fréquent de statut et de leur oscillation entre deux régimes législatifs, régulièrement confrontés à d'importantes difficultés administratives. L'OGBL revendique dans ce contexte un renforcement de la coopération administrative entre la France et le Luxembourg.

En matière fiscale, l'OGBL a souligné que les frontaliers subissent régulièrement une double peine, essayant les effets de mesures négatives adoptées aussi bien dans leur pays de résidence qu'au Luxembourg. C'est ainsi le cas actuellement pour les frontaliers français avec, du côté luxembourgeois, la récente réforme fiscale qui - si elle n'est pas rapidement amendée comme le revendique l'OGBL - va venir pénaliser un grand nombre d'entre eux et, côté français, avec certains prélèvements sociaux obligatoires (CSG-CRDS) qui ont été rétablis en 2016 pour les frontaliers, malgré la condamnation de la France en 2015 par la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE).

L'OGBL a bien évidemment aussi évoqué les énormes problèmes de mobilité que connaît le Luxembourg et auxquels les salariés frontaliers sont tout particulièrement confrontés pour venir travailler tous les jours au Luxembourg. Une situation qui a bien évidemment un impact négatif important sur leur qualité de vie.

L'OGBL a ensuite pointé le manque de concordance qui reste très problématique entre le Luxembourg et la France en matière de droit social, tout particulièrement pour les salariés déclarés «invalides» (les carrières mixtes des frontaliers n'étant pas entièrement reconues dans le cadre du calcul de leur pension d'invalidité) et en cas de faillite d'entreprise (les frontaliers concernés se voient imposés par la législation française une période supplémentaire qui ne sera jamais indemnisée).

L'OGBL a en outre évoqué la réforme au Luxembourg du chèque service accueil et de sa soi-disant «exportabilité» dans les pays frontaliers. Force est de constater, qu'au regard des critères exigés par le Luxembourg, les travailleurs frontaliers participent encore une fois au financement d'une prestation dont ils ne peuvent pas bénéficier.

La discussion a également porté sur les rétrocessions (compensations fiscales) que souhaiterait obtenir la France du Luxembourg et sur le congé politique dont restent exclus les travailleurs frontaliers.

Enfin, l'OGBL et les représentants du PCF ont évoqué toute une série de pistes qui permettraient d'apporter des réponses à ces différentes problématiques (accords bilatéraux, modifications législatives, etc).

De manière générale, aussi bien l'OGBL que le PCF s'accordent sur l'impérieuse nécessité de renforcer de manière urgente l'harmonisation sociale en Europe qui fait encore cruellement défaut. Les deux parties se sont par ailleurs dites très préoccupées de la montée partout en Europe de mouvements nationalistes, xénophobes et d'extrême droite dont le triste succès s'appuie précisément sur ce manque d'Europe sociale.



Entrevue entre Michel Barnier et les syndicats OGBL, LCGB et CGFP

Négociations du Brexit: il faut garantir les droits des travailleurs et les conditions de vie des citoyens

Le mardi 4 avril 2017, Michel Barnier a rencontré des responsables syndicaux de l'OGBL, du LCGB et de la CGFP afin d'avoir un échange de vue au sujet du Brexit.

Le gouvernement britannique ayant lancé la procédure de retrait de l'Union Européenne au titre de l'article 50 du traité sur l'UE, le Conseil européen doit à présent adopter les directives qui serviront de base aux négociations sur les conditions de la sortie du Royaume-Uni de l'UE et sur leurs futures relations.

Parmi les points de négociations cruciaux figurent notamment : la facture de sortie de l'Union européenne et les respect des engagements pris de part et d'autre, la libre circulation des personnes et le futur des relations commerciales entre l'UE et le Royaume-Uni. Alors que les accords négociés jusqu'ici par l'UE avaient toujours suivi un processus de convergence réglementaire, les principaux dangers du Brexit résultent du fait que cette logique se trouve inversée.

Michel Barnier, qui a été chargé par la Commission européenne de la négociation avec le Royaume-Uni, a insisté sur l'importance d'avoir un débat public et démocra-

tique, notamment avec les parlements nationaux et les partenaires sociaux, tout au long du processus de négociation.

Les syndicats ont insisté sur le fait que les travailleurs, les étudiants et les citoyens, au Royaume-Uni et dans le reste de l'UE, ne doivent pas faire les frais du Brexit. Ils ont demandé à ce que les négociations relatives à l'article 50 aboutissent à un accord économique et social qui garantisse le droit de rester, de travailler et de circuler aux citoyens européens résidant au Royaume-Uni et aux citoyens britanniques résidant dans l'Union européenne.

Michel Barnier a réaffirmé sa volonté de déboucher sur un accord qui protège les emplois, les conditions de vie et les droits des travailleurs et non pas à un accord qui débouche in fine à des pratiques de dumping social, fiscal, ... ou de concurrence déloyale.

La question particulière de l'Irlande du Nord et de la République d'Irlande, notamment en ce qui concerne la libre circulation des travailleurs frontaliers a été évoquée. La situation des britanniques travaillant au Luxembourg pour le compte d'une institution européenne ou de la BEI a également été soulevée par les syndicats qui ont réclamé une attention particulière par rapport de ce personnel, qu'il ait le statut de fonctionnaire ou d'agent contractuel.

Michel Barnier a convenu d'informer les syndicats à chaque étape du processus de négociations.

Participaient à la réunion pour les syndicats: Véronique Eischen pour l'OGBL, Vincent Jacquet pour le LCGB et Romain Wolff pour la CGFP.



La CES et la CSI jugent les attaques du FMI contre les droits des travailleurs grecs inacceptables

La Confédération européenne des syndicats et la Confédération syndicale internationale appellent le Fonds monétaire international à cesser de pousser la Grèce à réduire encore les retraites et à procéder à une nouvelle déréglementation du marché du travail avant de lui accorder un nouveau programme de prêt, ou d'autoriser des versements par les institutions européennes.

Un porte-parole du FMI a déclaré que le Fonds cherchait à assujettir le renforcement de son soutien financier à la Grèce «en particulier, à des réformes du travail et des retraites». Les travailleurs grecs ont déjà subi un abaissement considérable de leur niveau de vie. L'austérité et la déréglementation exigées par ses créanciers depuis 2010 sont notamment passées par la réduction des salaires minimums, des retraites et de la portée des négociations collectives.

Selon la Secrétaire générale de la CSI, Sharan Burrow, «Ce sont essentiellement les travailleurs grecs qui paient le prix de la crise déclenchée en 2008: les salaires ont chuté, les retraites ont été considérablement réduites et un quart de la main-d'œuvre demeure sans emploi. L'OIT a publié l'année passée une importante étude montrant que le taux de couverture des négociations collectives en Grèce était passé de 70 pour cent avant la crise à 10 pour cent en 2015. La poursuite du démantèlement des droits collectifs des travailleurs ne contribuera en aucun cas à remettre la Grèce sur la voie de la reprise économique, mais plutôt à renforcer la tendance alarmante à une inégalité croissante dans le pays.»

Luca Visentini, secrétaire général de la CES, a estimé que la dernière tentative du FMI de réduire encore les

droits des travailleurs grecs constituait une attaque contre le modèle social européen: «Les travailleurs et employeurs, dont 95 % sont des microentreprises, ont besoin de la négociation collective au niveau sectoriel, et non de licenciements collectifs. Dans une lettre adressée au Premier Ministre Tsipras, le Président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, a déjà indiqué clairement que les négociations collectives et le droit de grève étaient des questions nationales, devant être réglées par les partenaires sociaux avec le soutien du gouvernement, et que la Commission n'interviendrait pas sur ces questions en Grèce. Nous souhaitons que le FMI fasse preuve du même respect à l'égard des travailleurs et entreprises grecs, au lieu d'imposer des prétendues réformes, qui affaibliraient davantage l'économie et la cohésion sociale du pays.»

L'OCDE a publié des données indiquant qu'après la déréglementation mise en œuvre sous un précédent gouvernement, les règles de protection de l'emploi en Grèce sont déjà plus fragiles que dans les quatre pays scandinaves, ainsi qu'en Allemagne, aux Pays-Bas et dans plusieurs autres pays européens.

Les Secrétaires généraux de la CSI et de la CES ont exprimé leur solidarité envers la Confédération syndicale grecque GSEE et ont exhorté les décideurs du pays et leurs homologues européens à défendre les droits des travailleurs grecs face aux dernières exigences du FMI.



Participant / Teilnehmer

Nom *Name*

Prénom *Vorname*

Date de naissance *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* Délégué libéré *Freigestellter Delegierter*

Contrat de travail *Arbeitsvertrag*

Temps plein *Vollzeit* Temps partiel *Teilzeit* **Nombre d'heures prestées par jour** *Arbeitsstunden pro Tag*

Je désire m'inscrire aux formations syndicales suivantes :

Ich möchte mich für folgende gewerkschaftliche Bildungskurse anmelden :

Nom de la formation *Bezeichnung des Seminars*

Date *Datum*

Réf *Ref*

Date *Datum*

Signature *Unterschrift*

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

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, 31 rue du Fort Neipperg L 2230 Luxembourg ou par e-mail formations@ogbl.lu ou par fax au 26 49 69-433.

Wir bitten Sie uns das vollständig ausgefüllte Formular, das zur Bearbeitung Ihrer Anmeldung unerlässlich ist, an die Abteilung für Gewerkschaftliche Bildung des OGBL, 31 rue du Fort Neipperg, L-2230 Luxemburg zu senden, oder per E-mail an formations@ogbl.lu oder per Fax an die 26 49 69-433.

Calendrier Formations générales

Mai à juillet 2017 (pour les délégués déjà mandatés avant novembre 2013)

Référence	Titre	Début	Fin	Langue	Lieu
FS-FHC-0.0.4	La nouvelle loi PAN et son application pratique	09/05/2017	09/05/2017	Lux.	CEFOS
FS-8.2.1	Le recrutement (Recruter de nouveaux membres)	11/05/2017	11/05/2017	Française	CEFOS
FS-7.0.1	Le rôle du délégué à l'égalité	29/05/2017	29/05/2017	Française	CEFOS
FS-FHC-0.0.3	Comment préparer les élections sociales?	14/06/2017	14/06/2017	Lux.	CEFOS
FS-8.2.1	Le recrutement (Recruter de nouveaux membres)	14/06/2017	14/06/2017	Lux.	CEFOS
FS-7.0.5	Une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle	15/06/2017	15/06/2017	Lux.	CEFOS
FS-8.4.4	Négocier un plan de maintien dans l'emploi	15/06/2017	15/06/2017	Française	CEFOS
FS-3.2.3	Stress, harcèlement, burnout: diagnostic de la souffrance au travail	19/06/2017	20/06/2017	Lux.	CEFOS
FS-7.0.7	Le harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail	19/06/2017	19/06/2017	Française	CEFOS
FS-3.1.2	Introduction en matière de sécurité et de santé au travail	20/06/2017	20/06/2017	Française	CEFOS
FS- 1.2.5	Cas pratiques en matière de droit du travail	27/06/2017	27/06/2017	Française	CEFOS
FS-8.4.1	Négocier une convention collective de travail (CCT)	29/06/2017	30/06/2017	Lux.	CEFOS
FS-FHC-0.0.4	La nouvelle loi PAN et son application pratique	03/07/2017	03/07/2017	Lux.	CEFOS
FS-8.2.1	Le recrutement (Recruter de nouveaux membres)	05/07/2017	05/07/2017	Lux.	CEFOS
FS-1.1.1	Le dialogue social dans les entreprises	06/07/2017	06/07/2017	Lux.	CEFOS
FS-3.2.14	Accompagnement d'une personne victime d'un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle	07/07/2017	07/07/2017	Française	CEFOS
FS-1.1.2	L'exercice du mandat de délégué du personnel	10/07/2017	11/07/2017	Française	CEFOS

Gewerkschaftlicher Bildungskalender Mai bis Juli 2017

Referenz	Titel	Anfang	Ende	Sprache	Ort
FS-FHC-0.0.4	Das neue PAN-Gesetz und seine praktische Umsetzung (Arbeitszeit)	09/05/2017	09/05/2017	Lux.	CEFOS
FS-FHC-0.0.3	Wie werden die Sozialwahlen vorbereitet?	14/06/2017	14/06/2017	Lux.	CEFOS
FS-8.2.1	Die Einstellungspolitik	14/06/2017	14/06/2017	Lux.	CEFOS
FS-7.0.5	Eine bessere Vereinbarkeit zwischen Familien- und Berufsleben	15/06/2017	15/06/2017	Lux.	CEFOS
FS-3.2.3	Stress, Mobbing, Burnout: Diagnose des Leidens bei der Arbeit	19/06/2017	20/06/2017	Lux.	CEFOS
FS-8.4.1	Einen Arbeitskollektivvertrag verhandeln	29/06/2017	30/06/2017	Lux.	CEFOS
FS-FHC-0.0.4	Das neue PAN-Gesetz und seine praktische Umsetzung (Arbeitszeit)	03/07/2017	03/07/2017	Lux.	CEFOS
FS-8.2.1	Die Einstellungspolitik	05/07/2017	05/07/2017	Lux.	CEFOS
FS-1.1.1	Der Sozialplan verhandeln	06/07/2017	06/07/2017	Lux.	CEFOS



Quelles compétences pour quels emplois à l'ère du numérique?

Le 22 mars 2017, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, la Chambre des salariés et la Chambre de commerce ont organisé un colloque sur les compétences à l'ère du numérique.

Robotisation, numérisation, interconnexion, autoproduction, économie collaborative et intelligence artificielle comptent parmi les leitmotivs d'une nouvelle «révolution industrielle» qui serait en cours. Chaque nouvelle grande technologie est source d'iniquité entre ceux qui disposent du savoir-faire requis et les autres.

Comment coordonner les efforts pour opérer ce changement en faveur d'une croissance inclusive et durable sur le plan social?

1. Au niveau du système de la formation continue

Moins qualifiée sera la main-d'œuvre et moins répandues seront les innovations, et plus concentrés seront les effets de la révolution industrielle. Il importe donc de s'assurer que les salariés soient dotés autant que possible du savoir-faire approprié pour maîtriser un environnement de travail nouveau, de nouveaux processus et technologies, voire des aptitudes sociales nouvelles afin que leurs parcours professionnels soient sécurisés au maximum.

En tout état de cause, nombreuses sont les questions en suspens et les axes de réflexion à étudier, liés à la formation continue:

- renforcement des savoir-faire actuels et acquisition de nouveaux savoirs et savoir-faire des salariés ;
- conception de nouveaux modèles de formation et de nouvelles voies de qualification ;
- amélioration du dispositif de l'orientation professionnelle pour les apprenants adultes ;
- élaboration de nouveaux modèles de financement de la formation (des modèles alternatifs et complémentaires au modèle de cofinancement étatique de la formation continue), des modèles plus justes socialement et économiquement.

2. Au niveau des opérateurs de la formation continue

L'apport des technologies et des ressources numériques favorisent:

- une accentuation de l'individualisation de l'enseignement;
- l'apprentissage entre pairs (voire l'apprentissage intergénérationnel) par l'usage de plateformes de collaboration;
- le déploiement des outils et des ressources numériques de type «grand public».

L'univers de travail de l'apprenant s'enrichit désormais grâce aux outils numériques mais un décalage des moyens pédagogiques utilisés peut avoir lieu.

De ce fait de nouvelles formes d'iniquité peuvent apparaître : à côté de la fracture numérique, une fracture pédagogique risque de faire son apparition.

Des critères de qualité généraux au niveau de la formation continue (organismes de formation, formateurs, contenus de formation...) mais également des critères de qualité spécifiques lesquels prennent en considération les nouveaux développements «numériques» sont à respecter (notamment pour l'obtention d'un cofinancement étatique) et ce afin de garantir des formations de qualité.

Il y a de nouvelles attentes de la formation professionnelle continue. Elle est obligée de devenir plus efficace et d'innover:

- au niveau de la méthode (nouveaux outils pédagogiques avec une meilleure accessibilité);
- dans les supports (souplesse, qualité...);
- dans le processus (présentiel, distanciel, mix approprié des deux);
- dans le contrôle des connaissances et la valorisation de la formation.

Des formations personnalisées, orientées professionnalisation avec des gains tangibles en savoir-faire, avec

un souci permanent de sécurisation de l'emploi, restent à développer.

3. Conclusion

Notre système de formation professionnelle ne permet pas actuellement de définir les savoir-faire numériques et spécifiques requis.

Les partenaires sociaux ont un rôle déterminant à jouer :

- dans la définition des principaux types de savoir-faire et de qualification requis et
- dans la conception des formations correspondantes.

À côté des savoir-faire numériques, d'autres capacités telles que les capacités à entreprendre, les capacités à diriger, seront de plus en plus demandées.

L'acquisition et/ou la mise à jour des savoirs et des savoir-faire des salariés doivent avoir lieu principalement dans les entreprises. Une participation active de celles-ci et une implication des partenaires sociaux sont donc nécessaires.

Pour ce faire, il importe d'initier des politiques de formation lesquelles soutiennent à l'avenir au mieux tous les salariés, indépendamment de leur niveau de qualification, face à des exigences de savoir-faire professionnel et spécifique en constante évolution.

Le seul fait de subventionner financièrement la formation professionnelle continue des entreprises risque de ne pas venir à bout des défis précités.

Il faut inciter les entreprises à adopter des politiques

de formation qui ne dénaturent pas le sens réel de la formation professionnelle continue, à savoir contribuer à l'avancement professionnel des salariés et à leur promotion sociale ainsi qu'à la pérennité de l'entreprise.

D'autres politiques et modèles de formation devront donc être explorés.

Vu l'absence de formalisation de la formation professionnelle continue et les inégalités qui en découlent dans beaucoup de situations, il serait utile de se mobiliser davantage entre parties prenantes (partenaires sociaux) pour créer des synergies renforcées.

Notamment la création d'un Comité tripartite à la formation professionnelle continue, avec pour missions:

- d'élaborer un diagnostic du système de formation professionnelle continue;
- de décider des formations prioritaires;
- de définir des critères de qualité pour les offreurs de formation;
- d'émettre des recommandations au niveau politique;

pourrait contribuer à l'élaboration d'une stratégie globale de la formation professionnelle continue au niveau national.

Une telle stratégie est nécessaire pour aider à relever les défis des compétences à l'ère du numérique.

*Extrait du dernier numéro de la newsletter
Goformation de la Chambre des salariés*



Déclarations d'impôt

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

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

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

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

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

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

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

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



Steuererklärungen

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

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

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

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

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

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

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

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





Centrale régionale Nord

INVITATION À LA FÊTE DU 1^{er} MAI 2017

Chère membre,
Cher membre,

Nous t'invitons cordialement à participer avec ta famille à la Fête du 1^{er} mai, qui aura lieu au Centre culturel de rencontre Neumünster à Luxembourg-Grund.

Un programme culturel, artistique et culinaire très varié ouvrira à tout le monde, grands et petits, la possibilité de faire son choix individuel. Le programme détaillé est publié dans «l'Aktuell».

La régionale a prévu une participation au déjeuner pour ses membres participants. Pour des raisons organisationnelles, ta participation doit nous être communiquée avant le 28 avril 2017.

Voici les 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 !

Dans l'espoir d'une participation nombreuse, nous te présentons nos meilleures salutations syndicales.

Le comité

✂-----

Le/la soussigné/e _____

Adresse _____

- participera
 aller et retour en bus

prière de cocher ce qui convient

Je serai accompagné/e par _____ personne(s). Total _____ personne(s)

Date et signature _____

Prière de renvoyer jusqu'au plus tard le 28.04.2017 à :

OGBL Régionale Nord
Romance SCHEUER - 14, route d'Ettelbruck L-9230 DIEKIRCH
Email: romance.scheuer@ogbl.lu Fax: (00352) 540545-630

Sektion Differdingen

Verjüngung der Exekutive beim OGBL Differdingen



Am 16. März 2017 fand im „Hall de la Chiers“ die alljährliche Generalversammlung der OGBL-Sektion Differdingen statt. Sektionspräsidentin Marie-Jeanne Leblond begrüßte die Anwesenden, unter ihnen der Differdinger Bürgermeister und Abgeordnete Roberto Traversini, Mitglieder des Schöffengerates, sowie Mitglieder des Differdinger Gemeinderates. Gastredner des Abends war Kollege Romain Daubenfeld. In ihrer Begrüßungsrede teilte Marie-Jeanne Leblond mit, dass dies ihre letzte Generalversammlung als Präsidentin sei. Es wäre nach 17 Jahren als Vorsitzende und fast 40 Jahren im Vorstand die Zeit gekommen, um jüngere Vorstandsmitglieder in die Verantwortung zu lassen. Sie wird jedoch als Mitglied im Vorstand weiter vertreten bleiben. Sie erläuterte, dass nach dem Statutenkongress vom 2. Juli 2016 die Lokalstrukturen des OGBL von 59 auf 23 Sektionen zusammenschrumpften. Fusionen mehrerer kleinerer Sektionen wären von Nöten gewesen, um die Kontakte zu den Mitgliedern verbessern zu können. Neue Möglichkeiten, im Interesse aller Mitglieder können in Zukunft vielfältiger angeboten werden. Mit über 3.000 Mitgliedern bleibt die Differdinger Sektion so bestehen wie bisher.

Danach gab die Präsidentin das Wort an Kollege Gaston Schroeder, Präsident der Differdinger Rentnerabteilung. Seit Jahren findet die Generalversammlung der Rentner zur gleichen Zeit statt wie die der Sektion. Präsident Schroeder bedankte sich für die stets gute Zusammenarbeit der beiden Vorstände. Schriftführer und Kassierwart Marcel Kohl legte die beiden Berichte den Anwesenden vor.

Ein vollgefüllter Tätigkeitsbericht wurde vom Schriftführer der Differdinger Sektion, Romain Hansen vorgelesen. Höhepunkt im letzten Jahr war die 100-Jahrfeier der Sektion, die am 10. Dezember 2016 gebührend im Kulturzentrum „Aalt Stadthaus“ mit 150 Gästen gefeiert

wurde. Es war auch sein letzter Tätigkeitsbericht an diesem Abend. Genau wie Leblond wird er jedoch weiterhin dem Vorstand erhalten bleiben.

Kassierer Jean-Marie Mousel berichtete über die finanzielle Lage der Sektion. Es wurden 2016 mehr Ausgaben durch die 100-Jahrfeier verbucht. Trotzdem wurde eine gesunde Finanzlage der Sektion festgehalten. Ein Vertreter der Kassenrevisoren bestätigte eine sehr gute und korrekte Buchführung und bat die Versammlung um Entlastung des Kassierers.

Nachdem die Berichte angenommen wurden war es an Kollege Daubenfeld über die aktuelle gewerkschaftspolitische Lage zu berichten. Er ging auf verschiedene Themen ein, wie Lohnpolitik, Mindestlohn, Pflegeversicherung, Steuerreform, RMG/REVIS, Arbeitszeitregelung, Digitalisierung, sowie europäische Politik.

Zum Schluss bedankte sich die Präsidentin beim Gastredner für sein interessantes Referat. Sie bedankte sich ebenfalls bei allen Vorstandsmitgliedern für die stets kollegiale und sehr gute Zusammenarbeit während all der langen Jahre.

Am 22. März 2017 fand die konstituierende Versammlung der Sektion statt.

Der Vorstand setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen: Präsident: Schmit Arsène, Vizepräsidenten: Dadario Michel, Pinto Mario, Sekretär: Da Silva Brandão Michael, Kassierer: Mousel Jean-Marie, Beisitzende: Albanese Michelangelo, Anen Marcel, Deiskes Laurent, Ehlinger Jean, Hansen Romain, Kohl Marcel, Laschette Jeff, Leblond Marie-Jeanne, Müller Gérard, Pinto Cindy, Schweinheim Sonja, Thekes Liette.

Die Überwachungskommission besteht aus folgenden Mitgliedern: Breden Robert, Kauffmann René, Poirier Henri, Schroeder Gaston, Vlcèk Angèle.

Text: Müller Gérard Photos: Da Silva Jorge



Assemblées générales OGBL 2017

section	date	heure	localité	lieu	orateur
Tétange	jeudi 20 avril	18.30	Tétange	Schungfabrik	Romain Daubenfeld
Oennersauer	vendredi 21 avril	19.00	Dickweiler	Auberge du Village	Stefano Araujo
Lorentzweiler	samedi 22 avril	19.00	Helmdange	Centre culturel	Pierre Schreiner
Lintgen	samedi 22 avril	17.00	Lintgen	Café de la Gare	Michelle Cloos
Steinfort	samedi 22 avril	19.00	Hagen	Café Hoenerstuff	Alain Mattioli
Rédange/Attert	samedi 29 avril	18.00	Useldange	Café Um Wier	Carlos Pereira
Bascharage/Linger	vendredi 5 mai	19.30	Bascharage	Um Dribbel	Lynn Settinger



OGBL ACAL

section	date	heure	localité	lieu	orateur
Osten	samedi 29 avril	18.00	Potaschberg	Simon's Plaza	Romain Daubenfeld

Grenzgänger / frontaliers

section	date	heure	localité	lieu	Redner/orateur
Metz/Thionville	vendredi 12 mai	19.00	Veymerange	Salle du Buchel	Christian Simon-Lacroix

Regionale Esch/Rümelingen

Neue Lokalstrukturen

Zum 2. Mal innerhalb der letzten 4 Monate trafen sich die Vorstandsmitglieder sämtlicher Sektionen aus der Regionale Esch/Rümelingen zu einer Aufklärungsver-sammlung.

Der Präsident der Escher Sektion, Kollege Nando Pasqualoni referierte im November 2016 zum Thema „Zukunft und Arbeitsweise in den neuen Lokalstrukturen“. Über 30 Kollegen nahmen an dieser Formation teil.

Am 4. März 2017 trafen sich über 20 Vorstandsmitglieder im Kulturzentrum „Beim Nèssert“ in Bergem. Kollege Pasqualoni referierte zum Thema „Kommunikation“. Eine interessante Diskussion entstand nach dem Referat. Zum Schluss wurde festgehalten, dass man solche Treffen regelmäßig zu verschiedenen Themen organisieren soll.

Müller Gérard, Abteilungsleiter



Sektion Esch/Alzette

„Pot de l'Amitié“

„Es wäre für die Escher OGBL-Sektion wichtig, aus dem „Pot de l'Amitié“ in den nächsten Jahren einen festen Bestandteil unserer künftigen Sektionsaktivitäten planen zu können“ so der Sektionspräsident Nando Pasqualoni.

Etwa 100 Kolleginnen und Kollegen waren der Einladung des OGBL-Esch auf den Patt in der Lallinger Sporthalle gefolgt. Zahlreich anwesend waren Delegierte aus der Stahlindustrie, dem Gesundheitssektor, der kommunalen Betriebe, der Immigriertenabteilung, der Rentnerabteilung sowie auch Vertretern der Nachbarsektionen.

Durch ihre Präsenz würdigten die Gemeindeautoritäten sowohl das Wirken des OGBL in seiner hundertjährigen

Geschichte, als auch als maßgebliche sozialpolitische Kraft in der heutigen Luxemburger Realität.

Der „Pot de l'Amitié“ ist die 20. Aktivität des Escher OGBL in der Mandatsperiode 2016/2017“ so der Sektionspräsident in einem kurzen Rückblick. In einem Ausblick auf die kommenden Monate beschrieb er den wirtschaftspolitischen Rahmen in dem sich der OGBL für die Belange der Lohnabhängigen einsetzen wird.

Zwei Höhepunkte der künftigen Tätigkeiten des OGBL-Esch werden ohne Zweifel erstens die Generalversammlung vom Mittwoch, dem 26. April 2017 um 18:30 Uhr im Festsaal des Cinema Ariston sein. Als zweites herausragendes Ereignis ist am Samstag, dem 16. September 2017 ein „OGBL-Bëschfest“ in der Escher Waldschule geplant.

Excursion 23 juin 2017



OGB L

Immigrés Région Diff./Rod.

INVITATION

Excursion en bus
VERDUN

Programme du matin:

- Départ 7h00 devant le restaurant « SAMARIANO » 43 Zone op Zaemer L-4959 Bascharage.
- Possibilité de parking aux alentours du restaurant et principalement au parking de la gare de Bascharage "Ruc de la continentale"
- Pause petit-déjeuner à L'Aire de Verdun ST Nicolas.
- Visite souterraine de la Citadelle en wagonnet.
- Repas du midi au Restaurant « Village Gaulois ».



Menu du repas de midi:

Apéritif maison et amuses-bouche
Quiche Lorraine
Pintade à l'estragon et ses légumes du marché
Gâteau aux fruits

Menus enfants à réserver sur place

BOISSONS NON COMPRISES



Après-midi:

Balade en bateau sur la Meuse avec passage d'écluses
17h30: Retour vers Bascharage.
19h30 Repas du soir au Restaurant « SAMARIANO » à Bascharage.

BOISSONS COMPRISES

Prix de l'excursion:

Membre et /ou conjoint: 90.-€
Enfant de 6 à 12 ans: 45.-€
Enfant -6 ans: 15.-€
Non membre: 120.-€



Compris dans le prix: Le bus, petit-déjeuner, visites, le déjeuner de midi sans boissons, le repas du soir avec boissons.



PAYEMENT: A verser la totalité du prix sur le compte bancaire « Immigrés Diff./Rod. »
BCEE IBAN LU13 0019 6803 7345 6000 Mention: Excursion 23.06.2017

RESERVATIONS: Dernier délai d'inscription: 13 juin 2017

Pour les réservations, avant d'effectuer le versement CONTACTEZ le secrétaire
COLUSSI Bernard: ☎ : 621 622 690 📠 : 26 65 22 05 📧 : bcolussi@pt.lu

En cas d'absence le jour de l'excursion, l'argent ne sera pas « REMBOURSÉ » sauf « MALADIE » avec attestation médicale.

Le comité vous souhaite « BONNE ROUTE »

Investir nas pessoas

A atração de investimento (de capital) será mais importante para o desenvolvimento do país do que a atração das pessoas? Não estarão os portugueses demasiado condescendentes com a diminuição da população, que tem ocorrido e se perspetiva para Portugal nas próximas décadas?

Em 2009, a equipa que na Comissão Europeia elabora projeções demográficas previa que, em 2020, a população portuguesa atingisse os 11,1 milhões e depois crescesse ligeiramente até 2060, chegando aos 11,3 milhões. Três anos depois, em 2012, a mesma equipa revia essas projeções indicando os 10,7 milhões para 2020 e os 10,2 milhões em 2060. Entretanto, em 2015, procederam a uma nova revisão, ajustando agora para os 10,2 milhões em 2020, e prevendo uma população de apenas 8,2 milhões, em 2060.

O que aconteceu entre 2009 e 2015 para que os demógrafos da Comissão Europeia revissem as suas projeções de forma tão drástica? Objetivamente, tivemos uma crise e uma intervenção da troika que causaram uma enorme recessão, um nível de desemprego sem precedentes históricos, uma acentuada descida dos salários e, em consequência de tudo isto, emigração como Portugal já não conhecia desde os anos sessenta do século passado, acompanhada do retorno de muitos milhares de imigrantes aos seus países de origem.

A emigração em massa neste período pode ter um impacto de enormes proporções no futuro nível de população e alterar, profundamente, condições fundamentais de desenvolvimento do país. Se os jovens - que estão em idade fértil e poderiam contribuir para a renovação da população - emigram é porque não só não encontram respostas para a sua vida presente, mas também por não vislumbrarem futuro. As projeções demográficas e as suas sucessivas revisões "em baixa" refletem, sem dúvida, o efeito de longo prazo no nível da população provocado pelos quatro ou cinco anos de políticas desastrosas que todos gostariam de poder esquecer. De todas as feridas deixadas pela crise e pelo "ajustamento estrutural" da troika, a ferida demográfica é a mais dolorosa. Corremos o risco, este sim existencial, de ver o nosso país perder dois milhões de habitantes até 2060.

É verdade que as projeções não são ditadas por um fado inelutável e por isso faz sentido falar de risco e atacar as causas deste desastre. Para contrariar as previsões,



Foto: Nuno Ferreira Santos

é preciso descobrir formas de inverter a tendência de declínio. Uma coisa é certa, isso não se faz, ou não se faz só, estimulando a natalidade. O que importa, fundamentalmente, é atrair pessoas, evitando a emigração e convidando retornos e imigrações.

O combate às dinâmicas demográficas de declínio deve situar-se no centro das grandes prioridades políticas, mas o espaço de debate público está saturado de apelos dirigidos aos capitais como a solução para todos os nossos bloqueios. Dizem: "sem atração de capitais não há investimento", "precisamos de um Estado amigo do investimento", "é preciso reduzir os impostos e os custos salariais para atrair investimento". Sim, é necessário investimento, porventura não tanto por escassez de capitais, mas antes por falta de uma procura interna e externa robusta, que encoraje o investimento. No entanto, o convite aos capitais e ao investimento não pode basear-se em promessas de redução da carga fiscal sobre os rendimentos dos capitais porque debilita o financiamento do Estado social, nem na promoção de um "mercado de trabalho" (que temos conseguido qualificar) assente em salários de pobreza e crescente desproteção.

Tanto ou mais que os capitais, as pessoas têm de ser convidadas a vir, a ficar e a regressar a Portugal. Não se pode adiar mais a valorização do trabalho em dimensões relevantes, como sejam o combate à precarização generalizada, a priorização da criação de emprego, a remuneração, a criação de mecanismos de segurança, onde se inclui a proteção no desemprego. Essa valorização pode robustecer a recuperação e até surpreender os defensores do "quanto pior para os trabalhadores, melhor para os capitais".

Se houver aposta nas pessoas, nas suas condições de trabalho e de vida, haverá por certo maior procura e uma dinâmica propiciadora de novos investimentos produtivos.

Manuel Carvalho da Silva
Investigador e Professor Universitário

NAVIRE	▼	BILLET	▼	MORDANT	▼	CAGE À POULE	▼	MUSE
MORCEAU DE ZINC	7	ÉCHASSIERS		ATOME		MILIEUX CLOS		
▶		▼		▼	1	▼		▼
FRAPPER	▶							
BASSESE		6						
▶			5				APPEL	2
GRANDE QUANTITÉ	▶			MINÉRAI LAISSÉ SUR PLACE	▶		▼	
PRÈS DE				CHARGER				
▶				ESTAMPE	▶▼			
				MOTEURS				
FOURREAUX	9	PÈRE DE ROBINSON CRUSOE	▶▼			8		TERGIVERSE
▶		▼			VIRAGE DE SKIEUR		PETIT FOURREAU	▼
FRUITS	PROPRES	▶			▼	CUBE	10	
	AUDACIEUSE					PROMENADE		
▶	▼		4			▼		
MIEUX QUE MONO	▶							PERSONNEL
VÉRITABLE								
▶				IMPÉRATIF	▶	3	▼	
CROCHET	▶				BRAME	▶		

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/30 © HACHEL INT

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 10 mai 2017 à:

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

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

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

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

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



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

1/17 - Solution: VOLONTIERS

Jeannette Reding-Pepin, Schweich 1^{er} prix
Nicolas Herman, Virton (B) 2^e prix

Minus-temperatur	▽	tätig	▽	asiatische Kampfsportart	▽	▽	Fremdwortteil: vor	▽	Bedenken, Zweifel	Stillstand im Verkehr	▽	Hauptstadt Brasiliens	▽	Salz der Salpetersäure
▽	▽	▽	▽	▽	▽	▽	Fußballbegriff	▷	▽	▽	6	▽	▽	▽
Knochenbruch	▽	afrikanische Stechfliege	▽	Nähutensil	▷	11	▽	▽	▽	masieren	▽	Ufa-Zufluss	▷	▽
enge Treppe	▷	5	▽	▽	▽	▽	EDV-Arbeitsplatz	▽	besondere Fertigkeit	▷	▽	▽	2	▽
Name vieler Vereine (Abk.)	▷	▽	▽	an diesem, daran	▽	▽	chinesische Dynastie	▷	▽	▽	arabischer Wüstenbrunnen	▷	▽	▽
Sammlung von Schriftstücken	▽	Angeh. e. mittelamerik. Volks	▽	Beschlag für Pferde	▷	▽	▽	▽	4	▽	▽	nach außen	▽	▽
▷	▷	▷	▷	▷	▷	▷	lateinisch: Kunst	▷	9	Mineralkörnchen	▷	erfolgreiches Lied	▷	▽
▷	▷	3	▷	▷	▷	▷	Erfinder der Nähmaschine	▷	gelbbraunschwarz (Farbton)	▷	▽	▽	Miterfinder des Tonfilms	▽
kleines Kokosstück	▽	▽	Glaslichtbild (Kw.)	▷	aufwärts	▷	▽	▽	1	engl. Frauenanrede (Abk.)	▷	König von Wessex † 726	▷	▽
krummes Gliedmaß	▷	weg, fort	▷	▽	▽	▽	bayrisch: nein	▷	▽	Fluss durch Frankfurt	▷	▽	▽	▽
▷	▷	▷	7	▷	▷	▷	Spazierausflug	▷	▽	8	▷	▽	▽	▽
biblische Stamm-mutter	▷	▽	▽	Musikzeichen im Psalm	▷	▽	▽	kleiner Kellerkrebs	▷	▽	▽	10	▷	10

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



1/17 - Lösungswort:
KALENDERBLATT

Marianne Fellens, Troisvierges 1. Preis
Michel Carnera, Wasserbillig 2. Preis

8 Erreurs / Fehler solution / Auflösung

1/2017



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 10. Mai 2017 an folgende Adresse:

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

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

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

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

Zu gewinnen sind:

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



OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.

www.ogbl.lu



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg