

Aktuell

- ◆ **Die Sozialkrise vermeiden durch Beschäftigungserhalt!**
- ◆ **Eviter la crise sociale par le maintien dans l'emploi!**





Luxembourg

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

Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30

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

Esch / Alzette

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

Lundi: 14h00 - 17h00

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

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

Antenne d'Audun-le-Tiche

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

Mardi et jeudi: 14h00 - 17h45

Dudelange

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

Lundi: 14h00 - 17h00

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

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

Vendredi: 10h00 - 12h00 sur rendez-vous

Antenne Grevenmacher

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

Lundi: 9h00 - 11h30

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

Antenne Volmerange

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

Jeudi: 14h30 - 17h30 sur rendez-vous

Antenne Thionville

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

Lundi: 9h00 - 12h00

Mercredi et vendredi: 14h00 - 17h00

Differdange

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

Mardi: 9h00 - 12h00

Mercredi: 14h00 - 17h00

Jeudi: 15h00 - 18h00

Rodange

L-4818 Rodange 72, avenue Dr Gaasch
Tél.: 50 73 86 Fax: 50 44 81
frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Antenne Arlon

B-6700 Arlon 80, rue des Martyrs
Jeudi: 9h00 - 12h00

Antenne Athus

B-6791 Athus 16A, rue des Usines (FGTB) Tél.: 063/38 54 69
Uniquement pour métallurgistes
Vendredi: 14h30 - 17h00 Samedi: 9h00 - 11h00

Antenne Aywaille

B-4920 Aywaille 22, rue Louis Libert (FGTB)
Les 1^{er} et 3^e lundi du mois: 14h30 - 17h30

Antenne Bastogne

B-6600 Bastogne 8a, rue des Brasseurs (FGTB)
Samedi: 9h00 - 12h00

Antenne Vielsalm

B-6690 Vielsalm 57, rue de la Salm (FGTB)
Les 1^{er} et 3^e jeudi du mois: 14h30 - 17h30

Ettelbruck

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

Lundi: 9h00 - 11h45 (sur rdv)

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

Mercredi: 13h00 - 17h00 (sur rdv)

Jeudi: 8h00 - 11h00

Antenne Wiltz

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

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

Antenne Bitburg

D-54634 Bitburg Brodenheck-Str 19
Tel.: (+49) (0) 6561-6049477

Mittwoch: 17.00 - 21.00 Uhr

Antenne Saarlouis

D-66740 Saarlouis Karcher-Str. 1A (direkt am Kleinen Markt)
Tel.: (+49) (0) 6831 76 45 362 Fax.: (+49) (0) 6831 76 47 022
Mittwoch: 17.00-21.00 Uhr

OGBL / ACAL

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

SEW (Syndicat Education et Sciences)

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

Syndicat Services publics

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

SBA (Syndicat Banques et Assurances)

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

Syndicat Bâtiment

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

Mardi et jeudi: 14h00 à 17h00

DTH (Département des Travailleurs handicapés)

Tél.: 26 84 56 45
Permanence téléphonique le mercredi:
de 8h00 - 12h00 et de 14h00 - 18h00

Permanences Eures

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



Service de consultation STRESS au travail

Tél.: (+352) 621 170 846

Aktuell

Sommaire

Editorial 4

Sortir renforcé de la crise!

Dossiers nationaux 6

- Nationalvorstand
- La liberté d'expression dans les entreprises
- Interview: Maintien dans l'emploi: comment cela devrait-il fonctionner?
- Prêts hypothécaires de l'assurance pension
- Internationaler Frauentag
- Continuation du salaire en cas de maladie

Du nouveau dans les entreprises 18

e.a. Services et Energie, Services publics, Santé et services sociaux, Nettoyage, Chimie ...

Dossiers internationaux 26

- Sommet du G20 à Londres, le 2 avril 2009
- Forum International - Globalisation de la solidarité

Chambre des salariés (CSL) 33

- Assurance accident
- Synthèse de la contribution de la CSL à la tripartite

IFES 38

Calendrier des formations 2009

Divers 40

- Assemblées générales
- OGBL ONG Solidarité syndicale (projet Ghana)
- Vorpremiere des Films „Let's make money“



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

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

Verantwortlich für die Redaktion: Jean-Claude Reding

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

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



Jean-Claude Reding
Président

Sortir renforcé de la crise! Oui, mais avec quelle politique?

Début avril les puissants de ce monde se réuniront au sein du G20 à Londres pour se concerter sur la maîtrise de la crise économique et financière. A la veille de cette réunion ont lieu partout en Europe de nombreuses réunions politiques.

En vue de ces rencontres, le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) a tiré encore une fois la sonnette d'alarme à l'occasion de sa réunion du 17 mars. Car sans changement de cap, la récession actuelle risque de se transformer en dépression.

La CES se plaint du faible volume des plans de relance qui ne suffiront probablement pas pour stopper le recul des activités économiques. Alors, de nouveaux programmes de restructuration risquent d'être mis en œuvre avec toutes les conséquences négatives que cela aura sur l'emploi. Une réduction des effectifs, c'est-à-dire une augmentation du chômage, conduira forcément à une réduction du pouvoir d'achat et à un recul des activités dans de nombreux secteurs économiques.

Le secteur public comme moteur des investissements d'avenir

Une longue récession aura des conséquences également pour les ménages et les entreprises surendettées. Si on y ajoute le fait que les normes comptables internationales (Bâle 2) n'ont pas encore été modifiées, une telle évolution peut conduire à une répétition du scénario qui s'est produit en automne 2008 dans le secteur financier.

L'application stricte du pacte de stabilité européen renforcerait davantage cette tendance négative tout comme les conditions qu'impose le Fonds monétaire international (FMI) (réduction des prestations sociales, réduction des salaires dans le secteur public, ...) aux pays emprunteurs d'Europe centrale et orientale, alors que ces pays dépendent des crédits du FMI. Ceci vaut également pour la politique des fédérations patronales qui souhaitent forcer un gel voire des réductions des salaires.

Il faut donc rapidement trouver la voie qui permet de trouver la sortie de la crise et d'éviter une dépression.

Au lieu de démonter les systèmes de protection sociale et d'affaiblir davantage le droit du travail il nous faut partout en Europe

- un renforcement de la protection contre la perte de revenus en cas de chômage
- une meilleure sécurité en cas de restructurations
- une protection efficace des salariés travaillant sous contrat à durée déterminée ou sous contrat intérimaire
- une protection sociale réelle des jeunes qui entrent maintenant sur le marché du travail mais qui ne trouvent pas d'emplois (programmes d'emploi et de formation assortis d'un droit à l'indemnité de chômage).

Pour l'OGBL la priorité en Europe mais également au Luxembourg doit être la sécurisation de l'emploi et des revenus. C'est pourquoi, il nous faut un droit du travail amélioré, davantage de droits de cogestion et de contrôle pour les syndicats et une meilleure protection contre les licenciements. C'est pourquoi, il nous faut des politiciens qui s'engagent fermement en faveur du maintien et de l'amélioration des prestations de notre système de sécurité sociale plutôt que de se lamenter sur le coût de ces prestations. C'est pourquoi, il nous faut un Etat et des communes actifs et des services publics de bonne qualité. C'est pourquoi, il nous faut des politiciens qui revendiquent et mettent en œuvre dans chaque Etat membre de l'Union européenne la primauté du social en Europe.

Dans les années à venir, le secteur privé sera probablement occupé d'abord avec la réduction des dettes excessives résultant d'une politique d'entreprise erronée qui visait en premier lieu le rendement financier à court terme, c'est-à-dire des marges de profit élevées pour les actionnaires. Penser que dans ces circonstances le secteur privé se lance de sa propre initiative dans des investissements d'avenir ne serait pas très réaliste.

Il faut mettre en œuvre une politique d'investissement qui ne vise pas uniquement à injecter à court terme des capitaux pour relancer l'économie, mais qui vise davantage les projets structurels d'avenir dans les domaines de l'éducation et de la recherche et qui essaie en outre de combiner la lutte contre la crise économique avec celle contre la crise environnementale. Ceci vaut également pour le Luxembourg et devrait davantage être pris en compte dans le cadre du programme luxembourgeois de relance économique.

Le secteur public doit devenir le moteur des investissements d'avenir. Le pouvoir public doit piloter et réguler ce que les gouvernements européens et la Commission sont peu disposés à faire.

Se fier aux pouvoirs d'«autoguérison» du marché mènera droit dans le mur, droit à une catastrophe sociale.

Nous assistons depuis la fin des années 80 au démontage systématique de l'économie sociale de marché. Le système de l'Etat providence est maudit, les systèmes de protection sociale sont affaiblis dans la plupart des pays au lieu d'être améliorés, l'influence économique du pouvoir public est réduit, les privatisations et libéralisations des services publics sont à l'ordre du jour, le droit du travail est flexibilisé avec l'argument que le marché s'autorégulera et qu'avec moins d'Etat tout deviendra mieux et moins cher.

Hélas, non! Nous nous trouvons aujourd'hui devant un champ de ruines et les apprentis sorciers appellent de leurs vœux l'aide de l'Etat.

Gestärkt aus der Krise hervorgehen! Ja, aber welche Politik brauchen wir dafür?

Anfang April tagen die Mächtigen der Welt als G20 in London, um zu beraten, wie sie der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise Herr werden können. Im Vorfeld dieser Tagung fanden und finden auch in der europäischen Union zahlreiche politische Treffen statt.

Hinsichtlich dieser Tagungen hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) am 17. März anlässlich der Sitzung seines Exekutivausschusses einmal mehr die Alarmglocke geläutet, denn die aktuelle Rezession droht sich in eine Depression umzuwandeln, wenn nicht umgedacht wird.

Der EGB kritisiert das unzulängliche Ausmaß der Konjunkturprogramme, die wahrscheinlich nicht genügen werden, um den Rückgang der wirtschaftlichen Aktivitäten zu stoppen. Dann drohen weitere massive Restrukturierungsprogramme mitsamt dem damit einhergehenden Arbeitsplatzabbau, der seinerseits zu einem weiteren Kaufkraftverlust und in der Folge zu einem weiteren Geschäftsrückgang in vielen Bereichen führen könnte.

Die anhaltende Rezession wird nicht ohne Auswirkungen auf überschuldete Familien und Betriebe bleiben. Im Verbund mit den noch nicht abgeänderten internationalen Buchhaltungsnormen (Basel 2) kann diese Entwicklung zu einer Wiederholung des Szenarios vom Herbst 2008 im Finanzsektor führen.

Die strikte Anwendung des europäischen Stabilitätspakts würde diese negative Entwicklung noch weiter verschärfen, genauso wie die Auflagen des Internationalen Währungsfonds (IWF) (Kürzung der Sozialleistungen, Kürzung der Löhne der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, ...) für die zentral- und osteuropäischen Länder, die auf Kredite des Währungsfonds angewiesen sind. Dies gilt auch für die Politik der Unternehmerverbände, die einen allgemeinen Lohnstopp und Lohnkürzungen durchsetzen wollen.

Es gilt also schnell einen andern Weg einzuschlagen, um eine Depression zu verhindern und einen positiven Ausweg aus der Krise zu finden.

Statt Sozialabbau und eine weitere Schwächung des Arbeitsrechts brauchen wir europaweit

- eine Stärkung des Schutzes gegen Einkommensverlust bei Arbeitslosigkeit
- bessere Absicherungen bei Restrukturierungen
- einen effektiven Schutz für Arbeitnehmer mit Zeit- und Leiharbeitsverträgen
- einen effektiven Sozialschutz (Beschäftigungs- und Ausbildungsprogramme mit Recht auf Arbeitslosenentschädigung) für Jugendliche, die jetzt auf den Arbeitsmarkt kommen und keine Arbeit finden.

Vorrang hat für den OGBL in Europa aber auch in Luxemburg

die Beschäftigungs- und Einkommenssicherung, deshalb brauchen wir arbeitsrechtliche Verbesserungen, mehr Mitbestimmungs- und Kontrollrechte für die Gewerkschaften, einen besseren Schutz gegen Entlassungen. Deshalb brauchen wir Politiker, die sich konsequent für den Erhalt und die Verbesserung der Leistungen unserer Sozialen Sicherheit einsetzen, statt über den Kostenpunkt dieser Leistungen zu lamentieren. Deshalb brauchen wir einen aktiven Staat, aktive Gemeinden, gute öffentliche Dienste. Deshalb brauchen wir Politiker, die Vorrang für das Soziale in Europa und in den einzelnen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union fordern und durchsetzen wollen.

Der Privatsektor wird in den nächsten Jahren wohl vorrangig seine übermäßigen Schuldenlasten, welche die Folge der falschen auf kurzfristigen Aktionärsprofit ausgerichteten Betriebspolitik der letzten Jahre sind, abbauen. In diesem Zusammenhang darauf zu vertrauen, dass der Privatsektor von sich aus die nötigen Zukunftsinvestitionen durchführen wird, wäre wohl ziemlich unrealistisch.

Zudem gilt es eine Investitionspolitik zu betreiben, die nicht nur eine kurzfristige Konjunkturspritze für die Wirtschaft bedeutet, sondern auch strukturell in Zukunftsprojekte, in Bildung und Forschung investiert und zudem zielgerichtet

die Bekämpfung der Wirtschaftskrise mit der Bekämpfung der Umweltkrise verbindet. Das gilt auch für Luxemburg und entsprechend müsste dies auch bei dem sogenannten Konjunkturprogramm stärker berücksichtigt werden.

Die öffentliche Hand muss Motor für Zukunftsinvestitionen werden. Die öffentliche Hand muss lenkend und regulierend einwirken und gerade in dieser Hinsicht tun sich die europäischen Regierungen und die europäische Kommission noch immer schwer.

Auf die sogenannten Selbstheilungskräfte des Marktes zu vertrauen, wird aber zu sozialen Katastrophen führen.

Seit Ende der achtziger Jahre wird die soziale Marktwirtschaft demontiert, wird das System des sogenannten Wohlfahrtsstaats verteuert, die sozialen Sicherungssysteme in den meisten Ländern verschlechtert, statt verbessert, der wirtschaftliche Einfluss der öffentlichen Hand zurückgedrängt, wird privatisiert und liberalisiert, die Arbeitsgesetzgebung flexibilisiert, mit dem Argument der Markt würde es schon richten und mit weniger Staat würde alles besser und billiger.

Von wegen! Nun stehen wir vor den Scherben und die Zauberlehrlinge rufen nach der Hilfe des Staates.

*Öffentliche Hand
als Motor für
Zukunftsinvestitionen*

Nationalvorstand des OGBL

Die wirtschaftliche Krise darf nicht zur sozialen Krise werden

Anlässlich der Sitzung vom 10. März 2009 befasste sich der Nationalvorstand des OGBL mit der wirtschaftlichen und sozialen Lage des Landes, mit der Politik des Arbeitsplatzerhalts sowie mit der Lage in verschiedenen Wirtschaftsbranchen und Unternehmen. Des Weiteren wurde die Generalisierung der Politik von Hypothekendarlehen durch die Pensionskasse der privatrechtlichen Arbeitnehmer begrüßt und sich mit der Lohnfortzahlungspraxis in den Unternehmen befasst. Die bevorstehenden wichtigen politischen und gewerkschaftlichen Termine auf europäischer und internationaler Ebene wurden vorgetragen und die OGBL-Beteiligung an internationalen Gewerkschaftsaktionen gutgeheißen. Der Nationalvorstand gab grünes Licht für den vom OGBL vorgeschlagenen Ausbau des Weiterbildungsangebots der Arbeitnehmerkammer in den Bereichen „Gewerkschaftliche Weiterbildung“ und „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“. Abschließend wurde das OGBL-Solidaritätsprojekt in Ghana vorgestellt sowie das internationale Forum „Globalisierung der Solidarität“, das vom 22. bis 25. April 2009 in den Räumlichkeiten von OPE in Schiffingen stattfinden wird.

Tripartite-Ergebnisse begrüßt, aber

Der OGBL-Präsident begrüßte die Ergebnisse der Dreierunde vom 3. März 2009 und insbesondere, dass bei dieser Sitzung von Regierungsseite keine Maßnahmen vorgeschlagen wurden, die negative

Auswirkungen auf die Kaufkraft und die Leistungen der Sozialversicherung gehabt hätten. Für den OGBL bleibt es dabei: die Krisenbewältigung muss sowohl auf der Ebene der öffentlichen Investitionen, um die in Luxemburg tätigen Unternehmen zu unterstützen als auch auf der Ebene des Kaufkrafterhalts der Arbeitnehmer und Rentner stattfinden. Die Regierung müsse sich allerdings noch mehr anstrengen, was die Umsetzung der Politik zum Arbeitsplatzerhalt angeht (siehe auch Interview mit Jean-Claude Bernardini). Es müsse konsequent auf Weiterbildung gesetzt werden, damit z.B. Kurzzeit-arbeitsperioden dafür genutzt werden, den betroffenen Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, sich durch Weiterbildung höher zu qualifizieren. Hier sollte unter anderem auf das Weiterbildungsangebot der Berufskammern zurückgegriffen werden. Auch den Arbeitnehmern selbst müsste das Recht eingeräumt werden, auf diesem Gebiet Eigeninitiativen zu ergreifen. Auch Sprachkurse sollten im Rahmen der Politik zum Arbeitsplatzerhalt als relevante Weiterbildungskurse anerkannt werden. Da kleine Betriebe selbst oft nicht in der Lage seien für einige wenige Arbeitnehmer einen Ausbildungskurs auf die Beine zu stellen, sollten branchenspezifische Programme aufgestellt werden.

Das Krankmelden nicht zu einem neuen Problem machen

Der Nationalvorstand befasste sich auch mit der Praxis der Krankmeldungen und der Lohnfortzahlung. Es würden immer mehr Arbeitnehmer verlangen, dass die betroffenen Arbeitnehmer vom ersten Tag an ein ärztliches Attest vorlegen. Die sei zwar im Prinzip möglich, die Praxis sei aber immer gewesen, dass ein Arbeitnehmer erst am 3. Tag ein solches Attest vorlegt. Der OGBL befürchtet, dass neben einer zusätzlichen Belastung der Ärzte und der Gesundheitskasse diese Praxis zu noch mehr Krankmeldung führen wird, da ein Arzt kaum jemanden für nur einen Tag krankschreiben wird.

Was die Lohnfortzahlung angeht, verlangt der OGBL, dass der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer genau so entlohnt als hätte er oder sie normal weitergearbeitet. Der Gesetzgeber spricht nämlich nicht umsonst von „Lohnfortzahlung“ und nicht von „Krankheitsentschädigung“. Nach den neuen gesetzlichen Bestimmungen die seit dem 1. Januar 2009 gelten, muss der Arbeitgeber bei längerer Erkrankung den Lohn des Arbeitnehmers





bis zum Ende des Monats innerhalb dessen sich der 77. Krankheitstag befindet fortzählen. Hier kann es sich nicht nur um den Basislohn handeln. Dem Arbeitnehmer stehen nämlich neben dem Basislohn auch die anderen sich aus dem Arbeits- oder Kollektivvertrag ergebenden Geld- und Naturalivorteile zu. Für den OGBL beinhaltet dies auch Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, vorausgesetzt, diese wird auf regelmäßiger Basis getätigt und dafür werden Beträge auf monatlicher Basis ausbezahlt. Sonst werden Arbeitnehmer bei längerer Erkrankung zusätzlich zu den gesundheitlichen Problemen auch noch erhebliche Einkommenseinbußen erleiden. Dies ist für den OGBL nicht akzeptabel.

Internationale gewerkschaftliche Aktionen

Der Nationalvorstand nahm mit Interesse die gewerkschaftlichen Aktionen zur Kenntnis, die sich angesichts der Krise auf europäischer und internationaler Bühne in nächster Zeit abspielen werden. Am 28. März wird eine Grossdemonstration unter dem Motto „Wir zahlen nicht für eure Krise“ anlässlich des G20-Gipfels in London stattfinden (siehe auch Artikel über den G20-Gipfel). An

dieser Demo werden nicht nur Gewerkschaften sondern auch Organisationen wie Attac und Netzwerke sozialer Bewegungen teilnehmen. Der OGBL wird durch mehrere Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands vertreten sein.

Der Europäische Gewerkschaftsbund ruft zu dezentralen Demos gegen die Krise auf und möchte damit erreichen, dass die Bürger zum Mittelpunkt der Krisenbewältigung werden und nicht die Banken, die uns diese Krise beschert haben. Am 14. Mai findet eine diesbezügliche Demo in Spanien statt, am 15. Mai in Brüssel mit einer großen OGBL-Delegation und am 16. Mai in Berlin. Dort wird der Geschäftsführende Vorstand des OGBL vertreten sein.

La version française de cet article peut être consultée sur notre site internet www.ogbl.lu sous la rubrique «Actualités»





La liberté d'expression concerne aussi les faits intérieurs à l'entreprise

par Serge Urbany, responsable du Département juridique de l'OGBL

En juin 2004, une déléguée du personnel de l'OGBL s'était fait convoquer devant le tribunal du travail par son employeur, une grosse boîte dans le domaine du nettoyage, pour voir résilier son contrat de travail. Il lui était reproché d'avoir fait des déclarations à une station de radio sur les conditions de travail déplorables dans son entreprise et d'avoir fait publier un communiqué dans la presse écrite.

Il a été fait droit à la demande patronale par jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 23 novembre 2004. Selon ce jugement, la déléguée *«n'a pas utilisé les moyens d'action discrets (!) mis à sa disposition par le législateur afin d'aplanir les différends avec l'employeur dans un esprit de conciliation, de concertation et de discrétion dont doit faire preuve tout partenaire social, mais qu'elle a préféré avoir recours à des procédés retentissants dans la presse orale et écrite et livrant ainsi au grand public des divergences internes à l'entreprise.»*

La Cour Supérieure de Justice, saisie sur appel, *«fait sienne cette motivation en insistant sur le fait que le rôle d'un délégué syndical consiste à mener son action en faveur des intérêts des salariés d'abord dans l'entreprise et face à la direction, ensuite avec l'aide officielle du syndicat. En publiant des communiqués agressifs et unilatéraux (!) dans la presse ..., elle a commis une faute suffisamment grave pour justifier sa mise en à pied»* (arrêt du 16 mars 2006).

Cet arrêt a été cassé par un arrêt du 28 juin 2007. La Cour de Cassation a cité l'article 10 de la Convention des Droits de l'Homme qui dit que *«toute personne a droit à la liberté d'expression»* et que ce droit ne peut être restreint par la loi que par *«des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la protection de la réputation et des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire»*. Les juges d'appel auraient dû rechercher si les faits relevés par eux comme graves constituaient un usage abusif de l'exercice de la liberté d'expression.

Comme la Cour de Cassation n'examine pas le fonds d'une affaire, celle-ci est revenue devant la Cour d'Appel autrement composée (*) qui a donné raison à la déléguée du personnel en constatant d'emblée: *«La liberté d'ex-*

pression constitue l'un des fondements essentiels d'une société démocratique» et que cela *«vaut non seulement pour les informations ou idées accueillies avec faveur ou considérées comme inoffensives ou indifférentes, mais aussi pour celles qui heurtent, choquent ou inquiètent: ainsi le veulent le pluralisme, la tolérance et l'esprit d'ouverture sans lesquels il n'est pas de «société démocratique».*

Il est constaté ensuite que les dispositions du Code du Travail fixant les attributions des délégués du personnel *«n'affectent en rien la liberté d'expression du délégué du personnel exercée en dehors de l'entreprise»*. Car, *«si la mission du délégué du personnel s'exécute avant tout à l'intérieur de l'entreprise ... sa décision de rendre publiques les difficultés rencontrées ... ne le constituent en faute que pour autant que ledit recours s'avère être abusif»*. Or il résulte des pièces versées que les *«cinq délégués élus sur la liste présentée par le syndicat OGBL ont choisi ce mode d'intervention en quelque sorte en «désespoir de cause»*. Qu'en effet il aurait été établi que la déléguée était soumise à un *«harcèlement journalier permanent»* et qu'il y avait d'autres *«manquements relevant du domaine d'intervention de la délégation du personnel»* comme des retards de salaires, des brimades et des insultes de salariées.

La mise à pied de la déléguée du personnel a par conséquent été annulée et la société condamnée à payer la rémunération de décembre 2004 à février 2008. La déléguée a entretemps repris son travail.

Dans la foulée des grandes décisions en matière de liberté de la presse, les juridictions luxembourgeoises viennent de reconnaître que l'espace de l'entreprise n'est pas un espace «discret» et «consensuel» cadenassé vers l'extérieur, mais que des conditions de travail dégradantes peuvent être portées à l'opinion publique par les représentantes et représentants des travailleurs, sans que cela ne constitue un abus de leur liberté d'expression ou de leur fonction de délégué/e.

(*) Affaire Casparini-Greffier c/ISS, arrêt du 29.01.2009, comp. M.-A. Steffen, A. Maas, R. Linden, pl. Me G. Thomas, Me G. Castegnaro

Aktuell s'est entretenu avec **Jean-Claude Bernardini**, chef du Département des syndicats professionnels de l'OGBL.

Maintien dans l'emploi: comment cela devrait-il fonctionner?



aktuell: Depuis fin 2006, nous avons au Luxembourg une loi spécifique relative au maintien dans l'emploi de salariés qui seraient sinon victimes d'un licenciement collectif. Cette loi est-elle efficace?

JCB: Avant de me prononcer sur le degré d'efficacité de la loi, il est important de revenir légèrement en arrière et de rappeler en quelques mots comment la loi est née. Ce petit saut dans l'histoire me semble d'autant plus important qu'il va contribuer à comprendre le cheminement de notre raisonnement.

Début 2005, lors des négociations du premier plan social auprès de l'entreprise TDK, l'OGBL a pour la première fois émis la revendication pour la mise en place, de ce que nous avons appelé à ce moment-là «une cellule de maintien de l'emploi».

Confrontés en 2006 à une nouvelle vague de plans sociaux (encore une fois TDK, Villeroy & Boch, WSA, Monopol, diverses brasseries) et tout en organisant un «Tour de solidarité», nos syndicats professionnels ont continué leurs réflexions sur la mise en oeuvre de restructurations intelligentes.

Ces réflexions ont donné naissance à une revendication principale: le maintien de l'emploi. Malheureusement, le monde politique et plus singulièrement notre ministre du Travail, a perdu beaucoup de temps, avant de finalement promulguer la loi sur le maintien dans l'emploi.

aktuell: Quel était à cette période le raisonnement qui a guidé les syndicats professionnels de l'OGBL?

JCB: Hier comme aujourd'hui notre raisonnement n'a pas changé. Tout d'abord, nous nous refusons d'accepter les licenciements comme une fatalité. Néanmoins, nous comprenons également que le monde actuel et globalisé ne peut se passer de restructurations et de changements continuels.

Face à ce double constat, nous pensons qu'il faut créer une réelle sécurité pour les salariés, il s'agit d'ouvrir de nouvelles voies et de créer des alternatives concrètes par rapport aux plans sociaux. Pour parvenir à ce but, nous avons besoin de nouveaux outils; la mise en place du maintien de l'emploi aurait dû être un de ces outils.

aktuell: Revenons donc à la première question: la loi est-elle efficace?

JCB: A notre avis non, pas vraiment. Tout d'abord la loi a dénaturé fondamentalement notre idée de base. Pour nous, la négociation de plans de maintien devait et doit être obligatoire et avoir lieu à un niveau sectoriel. Malheureusement, toutes les démarches prévues dans l'actuelle loi se font sur base volontaire et elle ne contient ni d'éléments de contrôle ni d'éléments coercitifs en cas de non-respect des engagements pris.

En plus, ce qui au départ aurait dû être un outil pour éviter les licenciements et les plans sociaux, devient dans les faits un passage obligé pour les entreprises en vue de bénéficier du chômage partiel ou de divers autres avantages (ainsi une entreprise ayant signé un plan de maintien homologué peut bénéficier d'un taux de participation inférieur à 30% dans le cadre des pré-retraites ajustements).

Certaines entreprises négocient d'abord un plan de maintien, pour ensuite quand-même procéder à des licenciements collectifs.

aktuell: Que propose l'OGBL pour améliorer la loi?

JCB: En fait, nos revendications tiennent en six points qui sont:

- Moderniser la législation sur la délégation du personnel, donner plus de droits aux délégués et à leurs syndicats.
- Rendre la négociation d'un plan de maintien obligatoire; d'abord au niveau sectoriel avant sa mise en application concrète dans toutes les entreprises (actuellement les entreprises occupant généralement moins de 15 salariés ne sont pas concernées par la négociation d'un plan de maintien).
- Instaurer dans la loi une possibilité de recours devant l'Office national de conciliation et ce pour les trois cas de figure possibles: refus de négociation, non-accord après négociation ou non-respect des accords signés.

- Il faut obligatoirement instaurer un contrôle des entreprises ayant conclu un plan de maintien. Ce contrôle devant porter notamment sur les heures supplémentaires prestées, sur les embauches, l'organisation du travail, les cadences de travail, etc ...
- Nous préconisons la mise en place obligatoire de bilans sociaux dans les entreprises. Ces bilans doivent être centralisés dans une banque de données nationale, permettant ainsi de voir quels seront les besoins notamment en main-d'œuvre ou en formations.
- Pendant la durée des négociations, il faut interdire tout recours aux licenciements. Cette protection doit également être étendue à toute la période d'application du plan de maintien, voire même au-delà. Nous pensons effectivement qu'un plan de maintien à besoin d'un certain temps pour sa mise en place et pour prouver son efficacité.



aktuell: Ne devrait-on pas ajouter systématiquement l'option de la formation, c'est-à-dire parler dorénavant de «maintien dans l'emploi ou dans la formation»?

JCB: Pourquoi pas, en effet. Il faut savoir que dès le départ dans nos réflexions et revendications nous avons étroitement lié maintien et formation. Pour nous le bilan social permet d'établir les besoins en termes de main d'œuvre et de formation. Le plan de maintien devrait prévoir obligatoirement des formations qualifiantes permettant aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences. Nous pensons également que dans ce contexte il faut relancer le débat sur la validation des acquis de l'expérience dans l'entreprise.

Ceci étant dit, je pense que le nom, même s'il peut contribuer à donner une indication claire sur les intentions poursuivies, reste malgré tout anecdotique. Ce qui finalement compte est le contenu de la loi et les moyens concrets qu'elle nous donnera pour négocier de réels plans de maintien.

aktuell: Quelle instance devrait contrôler la bonne mise en œuvre d'un plan de maintien dans l'emploi et quels sont les points auxquels il faudrait veiller en particulier?

JCB: Dans la foulée de la crise sidérurgique des années soixante-dix, les partenaires sociaux se sont dotés de nouveaux outils. Je pense notamment aux «CDR» (cellules de reclassement – qui nous ont inspirées dans nos idées sur le maintien de l'emploi) et au Comité de conjoncture.

Le Comité de conjoncture pourrait être l'instance adéquate pour assurer le suivi des divers plans de maintien homologués. Pour être réellement efficaces (et ne pas rendre le travail du Comité de conjoncture inefficace et donc inutile) ces plans devraient d'abord être obligatoirement négociés au niveau sectoriel, avant de passer au niveau de l'entreprise.

Actuellement, si je regarde l'industrie et plus particulièrement les industries équipementières de l'automobile, je constate qu'elles sont globalement confrontées à un même problème. Dans un marché en surcapacité et en profonde mutation, toutes ces entreprises introduisent des demandes de chômage partiel et essaient de profiter au maximum de la législation en la matière. Ne serait-il pas plus intelligent et plus constructif de négocier un plan de maintien sectoriel qui contiendrait des formations donnant l'occasion aux salariés de se préparer aux métiers d'avenir dans la branche automobile?

Lors de la crise sidérurgique, plus personne ne voyait un avenir pour cette industrie lourde en Europe, mais elle existe toujours (même si les emplois ont fortement diminué sur les 25 dernières années). Je reste persuadé que demain l'industrie automobile sera toujours présente dans nos pays, elle connaîtra de grands changements. La prise de conscience des risques que fait courir l'automobile sur l'environnement aura des effets sur les technologies employées et sur les matières utilisées. Former pour anticiper ce genre de changements doit être un défi des plans de maintien.

Nous devons veiller avant tout à ce que les entreprises ne continuent pas à détourner l'esprit de la loi dans le seul but de profiter d'une série d'avantages qui y sont liés. La formation doit devenir un des vecteurs majeurs des plans de maintien et, enfin, nous devons continuer à mettre la pression sur tous les niveaux politiques en vue de l'introduction d'une législation améliorant les droits des délégués, notamment dans le contexte du maintien dans l'emploi.

Au-delà de ces points d'ordre général, nos syndicats professionnels assureront le suivi de leurs revendications spécifiques et sectorielles à ce sujet.



Assurance pension

L'OGBL salue la généralisation de la pratique des prêts hypothécaires

Avant le statut unique, les «employés privés» pouvaient contracter un prêt hypothécaire par l'intermédiaire de la Caisse de pension des employés privés. Pour les ouvriers ceci n'était pas possible. Or, suite à la mise en œuvre de la loi sur le statut unique, la distinction entre «employé privé» et «ouvrier» a été supprimée dans le droit luxembourgeois. Les anciennes caisses de pension pour les salariés de droit privé ont été fusionnées en une seule caisse de pension, la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP). Les réserves de la CNAP sont gérées par une entité autonome, le Fonds de compensation commun au régime général de pension (FDC).

Lors de sa première réunion en 2009, le FDC a adopté un règlement qui l'autorise à accorder des prêts hypothécaires sous certaines conditions à tous les salariés de droit privé. Ces prêts sont cependant réservés à l'achat ou la construction de maisons d'habitation unifamiliales et d'appartements en copropriété sur le territoire luxembourgeois ou au financement de transformations dans ces immeubles.

Les prêts du FDC sont réservés aux assurés:

- a) qui comptent 2 années d'affiliation auprès du régime général d'assurance pension géré par la CNAP (ou à leur conjoint ou partenaire au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004);
- b) qui ne sont pas propriétaires et qui n'ont pas été propriétaires d'un immeuble ni au Grand-Duché ni à l'étranger sauf s'il s'agit d'objets que le FDC reconnaît être d'une valeur inférieure à 25 000 euros;
- c) auxquels le logement à financer sert d'habitation principale et permanente.

L'OGBL salue cette décision de la part du FDC et souligne qu'il s'agit encore d'un résultat positif de l'introduction du statut unique de tous les salariés de droit privé. Il s'agit en effet d'une suppression d'une autre forme de discrimination qui existait précédemment entre les ouvriers et les employés.



Le secteur industriel en crise

Le 6 mars 2009 a eu lieu un échange de vues entre l'OGBL et le ministre de l'Economie, Jeannot Krécké, et le ministre du Travail, François Biltgen, sur la situation dans le secteur de l'industrie. Comme les problèmes se multiplient dans ce secteur, l'OGBL souhaitait connaître les réponses concrètes que le gouvernement compte apporter à ce défi majeur de l'économie luxembourgeoise ainsi qu'aux salariés concernés. A la suite de l'entrevue, le président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, rapportait à la presse les principaux points discutés: politique en matière de maintien dans l'emploi, chômage partiel, base de calcul de l'indemnité en cas de chômage partiel, formations, bilans sociaux des entreprises, ... Il a constaté que les points de vue étaient assez proches sur la plupart des points. L'OGBL demande notamment que soit mis en place une plate-forme sectorielle et paritaire pour le secteur de l'industrie qui doit suivre la mise en pratique de plans pour le maintien dans l'emploi, le contrôle de ces plans, l'évolution du chômage partiel et la mise en œuvre d'une stratégie de formation continue en cas de chômage partiel.

Les conventions collectives contribuent à une distribution des salaires plus équilibrée

Une étude sur l'«Impact des conventions collectives sur le niveau des salaires» a récemment été publiée par le Statec. Il s'agit d'une recherche réalisée par Boris Pauly, étudiant à l'Université Louis Pasteur de Strasbourg, dans le cadre d'une maîtrise de mathématiques – statistiques et applications.

L'étude se base sur les résultats de l'enquête sur la structure des salaires, réalisée en 2002 sur un échantillon de 1 318 entreprises avec dix ou plus d'employés. De cet échantillon, 759 entreprises (57%) n'ont pas de convention collective pour la majorité de leurs salariés; cependant 52% des salariés sont couverts par une convention (chiffre de 2002; selon le Statnews no 50/2008, 60% des salariés sont couverts par une convention collective en 2007). Le pourcentage de salariés couverts est le plus élevé dans le secteur de la construction (71%), ainsi que dans les secteurs des transports et communications ainsi qu'au niveau des activités financières. Le secteur de l'hôtellerie affiche le taux le plus faible (une seule entreprise de 96 conventionnée!).

Boris Pauly montre de prime abord qu'une forte disparité de près de 70% subsiste au niveau de la distribution du salaire horaire mensualisé brut entre employés (19,78 €) et ouvriers (11,38 €). Il constate en même temps que la distribution des salaires est cependant plus comprimée chez les salariés couverts par une convention collective. Si plus de 25% des salariés non couverts gagnent en-dessous de 11 €, ce pourcentage s'élève pour les salariés couverts par une convention collective à 20%. Les ouvriers en particulier profitent de l'existence d'une convention collective: leur salaire est de 16% plus élevé que pour les entreprises sans convention.

Pauly constate que «la convention collective augmente le salaire pour tous les types de profession, sauf pour les cadres supérieurs»; la plus forte augmentation se faisant remarquer chez les techniciens et les cadres intermédiaires. De même, l'auteur constate que «dans une entreprise où les salariés sont majoritairement conventionnés (>50%), on gagne plus et cela indépendamment d'une couverture salariale au niveau du salarié». Le caractère égalitaire de la convention collective se fait également sentir si l'on regarde les écarts entre le salaire des deux extrêmes de l'échelle de rémunération, les ouvriers et employés non qualifiés d'une part, les cadres supérieurs d'autre part: cet écart est de 101% au niveau des entreprises où existe une convention collective contre 126% dans les entreprises sans convention.

De même, les conventions collectives réduisent considérablement l'écart des salaires entre hommes et femmes (Pauly arrive au résultat de 40% en échelle logarithmique). Les conventions collectives contribuent donc effectivement à l'égalité des genres.

On peut donc dire que l'étude de Pauly confirme, du point de vue de la statistique descriptive, la politique de l'OGBL du développement conséquent de ce modèle de négociation salariale. Les conventions collectives contribuent à réduire les inégalités, et notamment les discriminations liées au genre; elles sont notamment un moyen de défense pour les personnes se trouvant en bas de l'hierarchie des salaires; elles contribuent à une amélioration continue des conditions de salaire et de travail, et favorisent de la sorte la productivité de l'économie luxembourgeoise.

On peut par conséquent s'étonner que le chercheur de l'Université Strasbourg I arrive à une conclusion à la fin de la partie économétrique de son étude, que l'on pourrait qualifier de défavorable à l'instrument de la convention collective: il y maintient que «la convention n'exerce d'effet positif que sur les premiers 21% des bas salaires»; la convention collective ne profiterait donc qu'aux plus faibles, mais non à la majeure partie du salariat et notamment aux plus qualifiés. L'étude établit en effet que le fait d'être conventionné «réduit» le salaire d'un diplômé universitaire de 7,3%. Cependant, comme le Statec l'explique lui-même dans le numéro 50/2008 du Statnews, «les postes en haut de la hiérarchie des salaires sont occupés majoritairement par des salariés détenant un diplôme universitaire rémunérés hors convention collective». Ce phénomène se fait en particulier ressentir dans le secteur «intermédiation financière», où la différence du salaire médian entre salariés conventionnés et non-conventionnés s'élève à 18,8%. Pauly en conclut que dans ce secteur «le fait d'être conventionné entraîne une diminution non négligeable du salaire»! Mais est-ce qu'on peut vraiment prétendre que les salaires seraient automatiquement plus élevés en cas d'absence de convention, alors que les cadres supérieurs et les employés se retrouvent en fait sous deux régimes différents? Ou est-ce que ce fait ne démontrerait-il pas plutôt l'écart disproportionné qui existe dans ce secteur entre les salaires des cadres supérieurs non couverts par la convention collective sectorielle et les employés de banque conventionnés?

Frédéric Krier

Pour une meilleure intégration des salariés handicapés

L'IFES OGBL a organisé du 11 et 12 mars 2009 au Centre de formation et des séminaires à Remich la formation intitulée «Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation du personnel et/ou comité mixte».

Le but de ce séminaire a été de transmettre aux représentants du personnel les savoirs et outils indispensables pour mener à bien leur mission en entreprise et d'approfondir leurs compétences en relation avec le fonctionnement pratique et technique d'une délégation du personnel.



Une des nombreuses missions d'une délégation du personnel est de promouvoir l'intégration des invalides accidentés ou handicapés en entreprise et de s'employer également à créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle.

Ainsi au cours de ce séminaire le président du Département des travailleurs handicapés Joël Delvaux a retenu toute l'attention des participants par la présentation d'un exposé très détaillé sur la thématique et qui s'avère être un dossier de haute importance au niveau national. La présentation était suivi d'un échange de vues sur lequel la mission du représentant du personnel devrait jouer un rôle certain.

OGBL NEWSLETTER

Abonnez-vous gratuitement
Jetzt gratis abonnieren

www.ogbl.lu



Internationaler Frauentag

Chancengleichheit ist immer noch mehr Schlagwort als Realität



Danièle Nieves

Solange es Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern gibt, bleibt der Internationale Frauentag notwendig. Seit 1911 wird der Internationale Frauentag am 8. März begangen. Die ursprünglichen Forderungen nach besseren Arbeits- und Lohnbedingungen sowie besseren Wohn- und Lebensbedingungen für Frauen sind auch heute leider noch aktuell. Frauen müssen nach wie auf ihr Recht auf Arbeit, gerechte Entlohnung und gleiche Bildungs- und Aufstiegschancen pochen. Dazu gehören auch Forderungen nach familiengerechten Arbeitszeiten, Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen und die gleichberechtigte Teilhabe von Männern an der Familienarbeit.

Der Staat soll endlich seine Verantwortung übernehmen ...

Die Frage sei erlaubt, warum eigentlich die Frauen für ihre Rechte eintreten müssen. Spätestens seit der Verfassungsrevision im Sommer 2006, anlässlich welcher festgehalten wurde, dass der Staat dafür Sorge zu tragen hat, dass die Abschaffung von möglichen Schranken, die der Gleichheit zwischen Frauen und Männern entgegen stehen, aktiv gefördert wird, liegt der Ball also offiziell beim Staat, also bei der Regierung. Dieser ist es vorbehalten zu handeln damit die Gleichheit der Geschlechter realisiert wird. Es ist also eine öffentliche Verantwortung und nicht die der Frauen allein auf die Missstände aufmerksam zu machen und diese zu beheben.

... beispielsweise beim Entgeltunterschied

Immer noch besteht ein Entlohnungsunterschied zwischen Frauen und Männern – den letzten statistischen Zahlen von 2002 nach – verdienen Frauen im Durchschnitt nur 72% von dem, was ihre männliche Kollegen bekommen. 16 dieser 28% weniger Einkommen sind auf die strukturellen Unterschiede zwischen männlicher und weiblicher Beschäftigung zurückzuführen. Für die restlichen 12%, bei denen die Charakteristiken der individuellen und betrieblichen Beschäftigung identisch sind, gibt es keine Erklärung für die Ursache dieses Unterschiedes.

Der OGBL stellt fest, dass es seit dieser Erhebung keine mehr gab und es somit schwer nachvollziehbar ist, ob die im Nationalen Aktionsplan für die Gleichheit (2006-2008) vorgesehenen Ziele, zu denen auch die Lohngleichheit gehört, erreicht wurden. Der OGBL denkt, dass dem nicht so ist.

Die Ursachen der erklärbaren Entgeltungleichheit sind unterschiedlicher Art. So sind zum Beispiel Tätigkeiten, die Frauen ausüben, nicht so hoch bewertet. In Bereichen, wo es einen hohen Frauenanteil gibt, sind die Einkommen geringer als in denen, wo ein hoher Männeranteil besteht. Dies gilt sowohl für den Privatsektor als auch, und das ist besonders bedauernd, für den öffentlichen Dienst. Es besteht eine Menge Nachholbedarf die Funktionsbewertung anders zu gestalten und hier muss der Staat eine Vorreiterrolle spielen.

... durch die Schaffung einer fortschrittlichen Gesetzgebung

Lohnunterschiede bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit dürfte es laut der großherzoglichen Verordnung von 1974 eigentlich keine geben. Leider sieht die Verordnung aber keine Maßnahme vor, die es der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer erlaubt zu kontrollieren, ob der Arbeitgeber das Prinzip der Entlohnungsgleichheit einhält oder nicht.

Der Nationale Aktionsplan für die Gleichheit, wir erinnern, dieser galt für 2006 bis 2008, sah zwar vor, dass eine der Maßnahmen zum Erreichen der Gleichheit, die Schaffung eines Basisgesetzes zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen sei, mit dem Ziel eine größere Transparenz und einen besseren Zugang zu den Texten zu gewährleisten und ein Gesetz über die Entgeltgleichheit zu schaffen, da bisher ja nur eine Verordnung besteht.

Der OGBL erinnert daran, dass er schon in seiner Kongressresolution von 2004 ein solches Basisgesetz gefordert hat und bisher nicht in Kenntnis gesetzt wurde, dass ein solches in Ausarbeitung sei. Wo bleibt also dieses Gesetz? Es wäre an der Zeit die Sozialpartner mit ein zu beziehen.



Konjunkturpaket

OGBL begrüßt zusätzliche Vorschläge seitens der Regierungspartei LSAP

Mit großem Interesse hat der OGBL die zusätzlichen Maßnahmen für die Krisenbewältigung, die seitens der LSAP gefordert wurden, zur Kenntnis genommen. Der OGBL begrüßt es insbesondere, dass sich in der Frage der Kurzarbeit eine der beiden Regierungsparteien nun eindeutig auf die Seite der Arbeitnehmer stellt. Der OGBL und die Arbeitnehmerkammer hatten im Rahmen der Dreierkonferenz finanzielle Verbesserungen für die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer gefordert und entsprechende Vorschläge unterbreitet. Im dem Sinne begrüßt der OGBL, dass sich die LSAP dafür einsetzt, die Entschädigung generell auf 90% anzuheben und auf 100% im Falle wo der Arbeitnehmer an einer beruflichen Weiterbildung teilnimmt. Der OGBL fordert, dass jedem Arbeitnehmer das Recht auf eine solche berufliche Weiterbildung garantiert wird.

Des Weiteren hatte der OGBL bereits mehrmals gefordert über ein Anheben der Solidaritätssteuer nachzudenken, falls der Beschäftigungsfonds überstrapaziert werden sollte. Diese Maßnahme stand auch bereits im Tripartite-Abkommen von 2006, wurde aber bis heute nicht umgesetzt. Auch diese Idee wurde jetzt von der LSAP ins Gespräch gebracht. Der OGBL sieht sich auch in diesem Punkt bestätigt. In der nächsten Zeit muss massiv

aus dem Beschäftigungsfonds geschöpft werden, insbesondere, um die Kurzarbeit und die Beschäftigungspläne zu finanzieren. Da ja bei Kurzarbeit die ersten 16 Stunden nicht mehr zu Lasten des Arbeitgebers sondern des Beschäftigungsfonds gehen, werden bereits deshalb verhältnismäßig mehr Mittel gebraucht. Des Weiteren macht der OGBL darauf aufmerksam, dass im Juli hunderte von Schulabgängern zusätzlich auf den Arbeitsmarkt kommen werden. Auch diesen jungen Menschen müssen erste Berufsperspektiven eröffnet werden, die zum Teil nur über den Beschäftigungsfonds finanziert werden können. Für den OGBL kommt andererseits ein Absenken der Arbeitslosenentschädigung nicht in Frage, falls dies seitens der Regierung in Erwägung gezogen werden sollte, um die Belastung des Beschäftigungsfonds zu reduzieren.

Anlässlich einer Unterredung mit den Ministern Krecké und Biltgen am 6. März 2009 zeigte sich Minister Biltgen der OGBL-Delegation gegenüber zu Recht besorgt über das Ausmaß der Belastung des Beschäftigungsfonds. Warum also nicht bereits heute ein Anheben der Solidaritätssteuer sowohl für die Betriebe als auch für die Privathaushalte ins Auge fassen?

OGBL und Votum Klima:

Meinungsaustausch zur Klima- und Energiepolitik

Vor kurzem traf der OGBL eine Delegation des Bündnisses „Votum Klima“, das die Organisationen Action Solidarité Tiers Monde (ASTM), Caritas Luxemburg, Mouvement Ecologique und Greenpeace Luxemburg umfasst. „Votum Klima“ war im Januar an die Presse getreten, um der zukünftigen Regierung ihre gemeinsamen Forderungen zur klima- und energiepolitischen Wende in Luxemburg zu unterbreiten.

Die Vertreter der vier Organisationen stellten dem OGBL ausführlich die Ideen und Vorschläge des Bündnisses vor. Themen waren unter anderem die Senkung der Treibhausgasemissionen um 30% bis zum Jahr 2020, die Auswirkungen des Klimawandels auf die Entwicklungsländer und die daraus folgenden Erfordernisse bezüglich der Entwicklungspolitik, sowie die Alternativen zur voraussichtlichen Abnahme der Staatseinnahmen durch den „Tanktourismus“.

Jean-Claude Reding erläuterte, dass sich die Vorstellungen des OGBL und der internationalen Gewerkschaftsbewegung in vielen Punkten mit den Forderungen von „Votum Klima“ überschneiden würden. So habe der Europäische Gewerkschaftsbund darauf aufmerksam gemacht, dass man angesichts der Wirtschafts- und Finanzkrise die ökologische Krise nicht aus den Augen verlieren solle. Auch die Empfehlungen der Chambre des salariés zur Sitzung der Tripartite vom 3. März habe einige ergänzende Vorschläge in Richtung einer klima- und energiepolitischen Wende enthalten, darunter Investitionen in erneuerbare Energien oder auch der Ausbau des grenzüberschreitenden öffentlichen Transports.

Der OGBL und Votum Klima kamen überein, den Dialog zu diesen Fragen weiterzuführen, und gegebenenfalls zu einzelnen Punkten gemeinsam zu agieren.

Mehr über die Initiative unter www.klimavotum.lu

Continuation du salaire en cas de maladie:

L'OGBL intervient auprès du ministre du Travail et de l'Emploi

Par une lettre adressée le 12 mars 2009 au ministre du Travail et de l'Emploi, l'OGBL fait part au ministre de son constat sur le terrain que de nombreuses entreprises interprètent les dispositions légales en matière de continuation du salaire par l'employeur en cas de maladie de sorte à ne prendre en compte que le salaire de base. Or, l'OGBL estime que cette pratique n'est pas conforme au droit du travail qui n'a pas changé sur ce point sauf en ce qui concerne les majorations pour heures supplémentaires suite à l'introduction du statut unique.

En effet, dans le cadre du statut unique, la règle de calcul du montant du salaire continué précédemment appliquée aux «employés privés» s'applique dorénavant à tous les salariés. Cette ancienne règle était formulée dans l'article L.121-6 du Code du travail ainsi: «l'employé privé a droit ... au maintien intégral de son traitement et des autres avantages résultant de son contrat de travail».

Depuis l'introduction du statut unique cette partie de l'article L.121-6 dit exactement la même chose, à savoir: «Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail».

Pour l'OGBL, le salarié doit être rémunéré pendant la période de continuation du salaire comme s'il avait continué à travailler pendant cette période.



Chers frontaliers,

Nous mettons à votre disposition des informations régulièrement actualisées sur nos sites Internet destinés spécialement à vous:

www.frontliers-francais.lu
www.frontliers-belges.lu

Liebe Grenzgänger,

wir stellen Ihnen auf unserer Grenzgänger-Webseite Informationen zur Verfügung, die sich speziell an Grenzgänger wenden und die regelmässig aktualisiert werden:

www.deutsche-grenzgaenger.lu

Services et Energie



Jean-Ci. Bernardini

Léon Jenal

Première Convention collective de travail pour les salariés de Shell Luxembourg

La première convention collective de travail pour les salariés de Shell Luxembourg S.à.r.l. et Shell Finance Luxembourg S.à.r.l. vient d'être signée entre la direction et le syndicat OGBL, seul syndicat représenté au sein de la délégation du personnel.

Ces deux sociétés ont leur siège à Bertrange et occupent une vingtaine de salariés.

Outre les acquis et avantages sociaux déjà en vigueur, la convention collective prévoit entre autres, les améliorations suivantes:

Travail de nuit pour les salariés

Les prestations de nuit donneront lieu à une majoration de 30% du salaire normal.

Revalorisation individuelle des salaires

Afin de confronter sa politique de rémunération et de l'améliorer, Shell participe annuellement à une enquête des salaires au Grand-Duché de Luxembourg. Les résultats de cette analyse permettront de déterminer l'enveloppe (le budget) d'augmentations pour l'année en cours. Toutefois l'enveloppe ne peut être inférieure à l'équivalent d'une tranche indiciaire, à savoir 2,5%.

À la demande de la délégation du

personnel, celle-ci pourra obtenir communication des éléments à la base de la détermination de l'enveloppe de revalorisation, en respect de la confidentialité des données individuelles de chaque salarié.

La prime « Bonus »

Les salariés soumis à la convention auront droit à une prime variable calculée sur base annuelle en fonction de la performance de l'ensemble du groupe et sur la performance individuelle.

La prime de fin d'année

Au mois de décembre, les salariés auront droit à un 13^e mois.

Le pécule de vacances

Le 15 mai de chaque année est payé un pécule de vacances qui est de 7,083% du salaire annuel (de 13 mois).

Services d'astreinte/permanence

Une prime d'astreinte hebdomadaire est allouée par permanence de service du lundi au dimanche. Chaque semaine d'astreinte est récompensée selon le degré de dérangement, à savoir:

Degré de dérangement / Supplément brut forfaitaire par semaine:

Disponible par téléphone dans les 2 heures / **100,- €**

Disponible par téléphone à tout moment / **150,-€**

Disponible par téléphone à tout moment et en stand-by pour se déplacer / **300,-€**

Congé d'ancienneté

Outre les 25 jours de congé légal, un congé d'ancienneté supplémentaire est accordé:

1. Pour 5 ans d'ancienneté

- 2 jours de congé supplémentaires sont ajoutés aux congés légaux

2. Pour 10 ans de service

- 4 jours de congé supplémentaires sont ajoutés aux congés légaux

3. Pour 15 ans de service

- 5 jours de congé supplémentaires sont ajoutés aux congés légaux

Politique de formation

La formation professionnelle s'inscrivant dans un objectif global de gestion prévisionnelle des compétences visant à tenir à la disposition de la société un potentiel humain qui lui permette d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés sera réalisé dans le respect de la législation en matière de formation professionnelle continue.

Dans le cadre de cette législation, la direction et la délégation du personnel élaboreront annuellement un plan de formation. Un règlement interne fixera les conditions et formalités de réalisation des formations individuelles ou collectives suivies ou à suivre dans le cadre du plan de formation.

Maintien dans l'emploi

La direction et le syndicat OGBL ont négocié et mis en place des instruments de maintien dans l'emploi tout en fixant des règles pour prévenir et éviter des licenciements en cas de réduction d'activité, soit en cas de problèmes économiques.

Durée de la convention

La convention a été conclue pour une durée de 3 années.



Services publics



Christian Sikorski



Pit Schreiner

Neuer Staatsarbeiterkollektivvertrag

Am 27. Januar 2009 wurde der neue Staatsarbeiterkollektivvertrag im Memorial 4-N° 7 veröffentlicht.

Dieser wurde unter Federführung des OGBL zwischen der Regierung vertreten durch Claude Wiseler, Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform, einerseits, sowie den vertragsschließenden Gewerkschaften OGBL und LCGB unterzeichnet.

Die Verhandlungen zwischen den Vertretungen der Regierung und den vertragsschließenden Gewerkschaften hatten im Juni 2007 bereits auf Basis eines neuen Forderungskataloges seitens der Gewerkschaften begonnen. Die Zusammenarbeit mit der OGBL-Arbeiterdelegation der Straßenbauverwaltung im Hinblick auf die Ausarbeitung von Sonderbestimmungen für den Winterstreudienst gestaltete sich äußerst konstruktiv.

Der neue Kollektivvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und besitzt eine Laufdauer bis zum 30. Juni 2009. Er ersetzt somit den Kollektivvertrag vom 27. Oktober 2000 und regelt somit die Lohn- und Arbeitsbedingungen von etwa 3.400 beim Staat beschäftigten Arbeitnehmern. Unter die Bestimmungen des Kollektivvertrags fallen ebenfalls mehrere Hunderte von Arbeitern bei den Gemeinden und Gemeindegemeinschaften.

Die aktuellen Abänderungen waren einerseits notwendig geworden durch das Inkrafttreten am 1. Januar 2009 des „Statut unique“-Gesetzes vom 13. Mai 2008 und basieren andererseits zum Teil auf der Anpassung des Kollektivvertrages an die Rechte der Staatsbeamten. Besonders erwähnenswert sind ebenfalls die Sonderbestimmungen im Hinblick auf eine Optimierung der Arbeitskapazität der Straßenbauverwaltung bei schwierigen Wetter- und Arbeitsbedingungen.

Die neu eingeführten Maßnahmen beinhalten folgende Schwerpunkte:

- Anpassung der Lohnzuschläge für Überstunden an die Bestimmungen des „Statut unique“-Gesetzes
- Anheben des Punktwertes um 1,5% ab 01.01.2009
- Einmalige Zulage von 0,9% des Jahresgrundeinkommens für die Jahre 2007 und 2008
- Anpassung der Zahl der Erholungsurlaubstage an jene der Staatsbeamten: Zusatz von vier Erholungsurlaubstagen und Abschaffung von drei Feiertagen
- Erweiterung des Personenkreises, die in den Genuss einer außerordentlichen Freistellung kommen können, auf alle Partner gemäß dem Partnerschaftsgesetz (loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats)
- Einführung des Prinzips der Teilung der Familienzulage im Falle einer Teilzeitbeschäftigung beider Eheleute oder Partner
- Einführung des Prinzips des Schutzes des Arbeiters durch den Staat (assistance juridique)
- Verbot jeglicher Form von Belästigung und Erweiterung der Zuständigkeit der Spezialkommission in Belästigungsfällen bei Staatsarbeitern
- Vervollständigung der Bestim-

mungen über das „trimestre de faveur“

- In der Laufbahn A - Hilfsarbeiter wird die Endlohnstufe um 10 Punkte von 200 auf 210 Punkte verlängert
- Anpassung der Verweise auf mehrere Gesetzestexte nach der Einführung des Arbeitsgesetzbuches
- Vervollständigung der Bestimmungen im Falle der Kündigung eines Staatsarbeiters
- Anpassung des Kleidergeldes an die Entwicklung des Lebenshaltungsindex der Sparte „reine Kleidungsartikel“.



Jean-Luc De Matteis

Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques

Faillite de l'entreprise Rob. Blaschette S.à.r.l.

Les salariés de l'entreprise de construction et de génie civil Rob. Blaschette S.à.r.l. ont été informés le 26 février devant les portes fermées de leur dépôt que la société allait déposer son bilan. Les 70 salariés ont été priés de rentrer chez eux.

Plusieurs salariés ont contacté l'OGBL qui a pris en main le dossier. Une réunion d'information avec l'ensemble du personnel a eu lieu le vendredi 6 mars 2009 au siège de l'OGBL à Esch/Alzette.

L'OGBL a demandé que la faillite soit prononcée par le tribunal compétent dans les plus brefs délais afin de réduire au maximum la période d'incertitude et d'attente des salariés et de leurs familles.

**Santé, Services sociaux
et éducatifs**



Nora Back

Pit Schreiner

**Syndikatstag des
Syndikats Gesundheit
und Sozialwesen**

Für eine qualitative Reform des gesamten Gesundheits-, Pflege- und Sozialwesens

Rund 200 Delegierte des Syndikats Gesundheit- und Sozialwesen nahmen am 19. März 2009 am statutarischen Syndikatstag teil. Gastredner auf dem Syndikatstag war André Roeltgen, Generalsekretär des OGBL.

Der Syndikatstag gab in erster Linie Anlass, statutarische Änderungen vorzunehmen. So wurden

- eine Umänderung der Geschäftsordnung des Syndikats gemäss den neuen Bestimmungen des Einheitsstatutes vorgeschlagen und angenommen
- die neue Syndikatsleitung für 2009-2012 gewählt.

Im Tätigkeitsbericht 2007-2008 des Syndikates wurden besonders die Entwicklungen in den Kollektivverträgen hervorgehoben:

Krankenhauskollektivvertrag (EHL KV):

Am 14. Oktober 2008, hat der federführende OGBL mit der Entente des hôpitaux luxembourgeois ein Zwischenabkommen zum bestehenden Krankenhauskollektivvertrag unterzeichnet, womit für rund 8.000 Beschäftigte dieses größten Sektors im Luxemburger Gesundheitswesen

eine Reihe Neuerungen eingetreten sind.

Kollektivvertrag des Pflege- und Sozialsektors (SAS KV):

Die Verhandlungen des Kollektivvertrags sind gescheitert und das Schlichtungsamt wurde eingeschaltet. Ein Sozialkonflikt bahnt sich an im Pflege- und Sozialsektor: Die Arbeitgeber wollen die Erhöhung der Gehälter unterschlagen, um ein neues Gehältersystem nach Bewertung und Funktionen einzuführen!

Die Tarifkommission des Pflege- und Sozialbereichs hat am 4. Februar 2009 die schwierigen Kollektivvertragsverhandlungen analysiert und die Position der Arbeitgeberverbände, die sich weiterhin gegen eine fortschrittliche Personalpolitik wehren, wurde aufs Schärfste verurteilt. Die Delegierten lehnten in geheimer Abstimmung mit 97% der Stimmen den letzten Arbeitgebervorschlag für die Erneuerung des Kollektivvertrags ab und fordern

- die längst überfällige Aufwertung der Laufbahnen im SAS-Sektor
- eine progressive Anlehnung an den Krankenhauskollektivvertrag, damit ein einziger starker Kollektivvertrag für das Gesundheits- und Sozialwesen zu Stande kommt.

Angesichts dieser schwierigen Situation und der unverantwortlichen Haltung der Arbeitgeber, wird in den kommenden Wochen das gesamte

Personal des SAS-Bereichs informiert und mobilisiert.

Rückblickend auf die Tätigkeiten der vergangenen zwei Jahre, wurde auf die etlichen gewerkschaftlichen Aktionen (Protestkundgebungen, Saalmanifestation, Pressekonferenzen usw.) und Unterredungen mit Ministern bezüglich aktueller Themen und Forderungen betreffend das Gesundheits- und Sozialwesen hingewiesen.

Hervorgehoben wurde ebenfalls, dass nicht weniger als 600 individuelle Anfragen an das Syndikat innerhalb der letzten 6 Monate bearbeitet wurden.

Für die kommenden zwei Jahre, beruhen die Schwerpunkte der Syndikatsarbeit in erster Linie auf:

- der längst überfälligen Reform der Krankenpflegerausbildung;
- der notwendigen Aufwertung der Berufslaufbahnen;
- der qualitativen Verbesserung der Organisation der Krankenhäuser;
- dem Erhalt des Gesundheits- und Sozialwesens als öffentlicher, nicht kommerzieller Dienstleistungsbereich;
- der Gewährung der Tarifautonomie in Hinsicht auf die Verhandlung eines einzigen Kollektivvertrags für den gesamten Gesundheits- und Sozialsektor (siehe Resolution).





Résolution adoptée par la journée syndicale du 19 mars 2009

Pour le respect de l'autonomie tarifaire et pour une seule convention collective de travail dans le secteur de la santé et le secteur social

A ce jour, il existe deux grandes conventions collectives de travail dans le secteur de la santé et le secteur social, à savoir la convention EHL (convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois) et la convention SAS (convention collective de travail du secteur d'aide et de soins et du secteur social).

Vu que

- les conditions de travail de la CCT/EHL permettent une meilleure harmonisation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés que la CCT/SAS;
- la COPAS (Confédération des organismes prestataires d'aides et de soins) ne respecte pas l'autonomie tarifaire et fait pression sur les établissements «long séjour» appliquant actuellement la CCT/EHL pour qu'ils migrent vers la CCT/SAS, ce qui signifierait une régression dans la politique du personnel progressiste revendiquée par l'OGBL;
- l'introduction d'une seule convention collective de travail pour le secteur de la santé et le secteur social éliminerait les différences existant actuellement en relation avec les conditions de travail et de salaire et faciliterait par conséquent la réorientation professionnelle (mêmes conditions dans les différents établissements). En plus, elle aurait comme conséquence un financement des établissements qui serait bien plus équitable et transparent (mêmes tarifs à négocier avec la Caisse nationale de Santé, avec les ministères de tutelle, ...);

les délégués de la journée syndicale

- soutiennent la revendication de la commission tarifaire CCT/SAS, à savoir le rattachement progressif sur 5 années à la CCT/EHL afin d'aboutir pour 2013 à une seule CCT couvrant le secteur de la santé et le secteur social, déclarée d'obligation générale;
- condamnent avec la plus grande sévérité, toute tentative de la COPAS visant la migration des établissements «long séjour» appliquant la CCT/EHL vers la CCT/SAS et soutiennent les actions syndicales organisées afin de garantir l'autonomie tarifaire.



Romain Daubenfeld

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

Pour une convention collective et la reconnaissance du statut de nettoyeur d'entreprise

Le samedi 23 février a eu lieu la journée syndicale statutaire du syndicat Services privés de nettoyage, d'hygiène et d'environnement qui se compose actuellement de 2 577 membres, ce qui représente une évolution de 30% à partir de notre dernière journée syndicale en 2006.

60 délégué-e-s ont participé à cette journée syndicale au CEFOS à Remich. La présidente Estelle Winter a tout d'abord félicité toute l'équipe du bon résultat lors des élections sociales en novembre 2008. Actuellement, le syndicat Services privés de nettoyage, d'hygiène et d'environnement dispose de 70 mandats effectifs dans les diverses entreprises et de 64 délégués suppléants. Ceci représente une majorité absolue de 75 %. Reste encore à attendre le résultat de la société Nettoservice de Senningerberg, où les élections

seront bientôt répétées, ceci suite à une annulation par l'I.T.M.

Le secrétaire central Romain Daubenfeld a présenté le rapport d'activité détaillé. Il en résulte que l'équipe du syndicat professionnel a traité en 2008 1 391 dossiers dont 708 concernaient le droit du travail et 512 le droit social. Le bon résultat des élections sociales n'est pas seulement le fruit du travail fourni en 2008, mais également des efforts déployés durant les 5 dernières années.

Les priorités pour les mois et années à venir sont:

- 1) la signature d'une convention collective de travail;
- 2) faire reconnaître le statut de nettoyeur de bâtiment;
- 3) faire face à la pression des employeurs suite concernant les congés de maladie;
- 4) faire diminuer les heures supplémentaires.

L'orateur principal de l'après-midi a été René Pizzaferrri, directeur de la Chambre des salariés qui a donné un bref aperçu sur la situation de la Caisse nationale de santé et les nouveautés suite à l'introduction du statut unique.

A la fin de l'après-midi, le syndicat a félicité sa présidente et sa vice-présidente pour leurs résultats lors des élections pour la Chambre des salariés dans le groupe 5 où Estelle

Winter est sortie à la deuxième place et Marie-Jeanne Hernandez à la septième place. Vu son résultat, Estelle Winter est devenue vice-présidente de la Chambre des salariés.

Éducation et Sciences



Sonja Delli Zotti



Danièle Nieves

Mise en oeuvre de la nouvelle loi scolaire

Rencontre du SEW/OGBL avec la ministre de l'Éducation nationale.

En date du 4 mars 2009, une délégation du SEW/OGBL a rencontré Madame Mady Delvaux-Stehres, ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle (MENFP), et ses collaborateurs, au sujet de l'art. 12 de la loi du 6 février 2009 concernant le personnel de l'enseignement fondamental. Il s'agissait d'un échange serein ayant permis de discuter des dispositions à définir dans le règlement grand-ducal fixant la tâche des éducateurs et éducateurs gradués.

La délégation du SEW/OGBL a souligné l'importance de la mise en place des équipes pédagogiques et l'implication des éducateurs et éducateurs gradués dans ces équipes pour assurer le bon fonctionnement de l'école.

Afin de garantir la collaboration entre ces différents acteurs, il importe d'aligner le temps de travail des éducateurs et des éducateurs gradués au temps de travail des instituteurs. Ceci implique que la tâche socio-pédagogique des éduca-



teurs et des éducateurs gradués à l'école devra être clairement définie. Dans ce but, les nombreux témoignages des membres ayant participé à l'entrevue, ont fourni de précieuses indications concernant leur emploi du temps et leurs conditions de travail.

Le SEW/OGBL a réclamé l'étatisation de l'ensemble des éducateurs et éducateurs gradués actuellement en service à l'école fondamentale, sous la tutelle du MENFP, afin de garantir à toutes ces personnes d'évoluer dans les mêmes conditions. Malheureusement la reprise des fonctionnaires communaux n'est pas prévue dans la loi en question, ce qui posera certainement une panoplie de problèmes à l'avenir (permutation, changement d'affectation, changement de service au sein du MENFP, ...). Cependant la ministre partageait notre avis et s'est prononcée en faveur d'une modification éventuelle de la disposition actuelle.

Dans la logique de la loi portant organisation de l'enseignement fondamental, il ne faudra en aucun cas négliger, à côté des conditions de travail des équipes pédagogiques, les conditions des équipes multi-professionnelles et du personnel des classes d'éducation différenciée.

Le SEW/OGBL a suggéré la création d'un poste de fonctionnaire au Service de l'Enseignement fondamental du ministère de l'Education nationale afin de représenter au mieux les intérêts des éducateurs et des éducateurs gradués à l'école fondamentale. Madame Mady Delvaux-Stehres et ses collaborateurs se rallient à cette proposition.

Les représentants du MENFP proposent d'intégrer des délégués du SEW/OGBL au groupe de travail chargé de l'élaboration du règlement grand-ducal concernant la tâche des éducateurs et des éducateurs gradués.



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

Alain Mattioli

Villeroy & Boch: la fin de la porcelaine luxembourgeoise!

Le gouvernement et les syndicats ont été informés le 20 mars par la direction de Villeroy & Boch que la production de porcelaine au Luxembourg sera définitivement stoppée. Un comité mixte s'est réuni le même jour à 13h00 et le personnel a été informé à 14h00.

Des 320 salariés, 230 seront licenciés. La direction a tout de même assuré qu'il n'y aurait pas de licenciements avant 2010. Toute la production est touchée. Seront maintenus au Luxembourg, le service commercial, le marketing et les 4 magasins. D'autres sites à l'étranger seraient également visés, notamment le site historique de Mettlach. En tout, 900 salariés seront licenciés en Europe.

L'OGBL en tant que syndicat majoritaire a pris le dossier en main et insistera à l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Une première réunion dans ce sens est prévue mercredi prochain. Chez les salariés il y en a avec plus de 30 années d'ancienneté et dans certains cas même des couples



avec 32 années d'ancienneté sont concernés par cette fermeture. Les salariés sont à moitié des résidents et à moitié des frontaliers.

L'OGBL regrette vivement cette situation et lance un appel à la direction d'au moins faire preuve de responsabilité sociale à ce moment crucial de l'évolution des choses, même si tout au long des dernières années cette même direction a joué un jeu malhonnête vis-à-vis des salariés. Il est évident que la société utilise la crise pour faire une basse besogne planifiée depuis longtemps. On doit se demander si derrière cette fermeture ne se cache pas une stratégie commerciale nouvelle de nature immobilière.

L'OGBL fera tout pour défendre les droits et les intérêts des salariés et pour éviter tout drame humain dans cette affaire.

Airtech Europe S.A.: plan de maintien dans l'emploi

La société Airtech Europe a pour objet de produire et de vendre des matériaux d'apport pour la production de composites. Elle est par ailleurs spécialisée dans le tout le domaine des composites. Ses activités s'étendent principalement sur le marché de l'aéronautique, mais couvrent également les marchés des éoliennes, de la Formule 1, de la marine.

Actuellement, la société fait face à des difficultés en relation avec d'une part, la crise économique qui touche tous les marchés et d'autre part, des difficultés techniques rencontrées par les compagnies aéronautiques tels que Airbus, Boeing et la Formule 1.

Après un début difficile, le dialogue social a enfin abouti dans le cadre de la mise en place d'un plan de maintien négocié dans l'emploi



dans le but de garantir l'emploi aux salariés restants de l'entreprise.

Voici les points les plus importants qui ont été discutés:

Durée et application du plan de maintien dans l'emploi

Le plan de maintien dans l'emploi est conclu pour une période allant de ce jour jusqu'au 31 décembre 2009. Au cas où la société, pour des raisons économiques, continuerait à bénéficier du chômage partiel au courant de l'année 2010, ce plan resterait valable jusqu'au 31 décembre 2010. Les partenaires se sont mis d'accord que sur l'initiative de l'une ou de l'autre partie l'accord pourra être renégocié en partie ou en sa totalité. Il a également été convenu que tous les 2 mois un bilan sur la situation de l'entreprise sera fait en présence de tous les partenaires sociaux, à savoir la direction d'Airtech, la délégation du personnel et l'OGBL.

Priorité de réembauche

L'ensemble du personnel licencié pour des raisons économiques bénéficiera d'une priorité de réembauche. Ainsi les salariés seront informés prioritairement de tout poste vacant au sein d'Airtech Europe S.A. Chaque personne qui le désire sera invitée à un entretien d'embauche avec le service des ressources humaines pour déterminer ensemble si le profil correspond ou non et si la personne accepte les conditions d'embauche. La délégation du personnel sera informée au préalable de toute place vacante et du résultat des entretiens.

Prestation d'heures supplémentaires

La société s'engage d'éviter la prestation d'heures supplémentaires pendant la période de chômage partiel. Si cependant pendant cette période il est nécessaire de prester des heures supplémentaires, il sera en premier lieu et dans la mesure du possible fait appel aux salariés qui sont au chômage. Faut de quoi et en dernier lieu la société prendra recours à la prestation d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires prestées seront imputées sur un compte épargne temps-cet* (pour 1 heure prestée 1h et ½ seront imputées sur le cet). Le cumul des heures devra être récupéré dans les 3 mois suivants. Si pendant cette période les heures n'ont pas pu être soldées, elles seront payées au salarié ou transformées en jours de congé. Ceci remet le compteur du cet* à zéro. Ce cet*, qui est un compte individuel, sert en premier lieu à éviter le chômage et ces heures devront être prises avant de recourir à du chômage partiel.

Formations externes

L'employeur s'engage à augmenter le nombre d'heures consacrées aux formations externes (par exemple: formation de permis clark, évolution de carrière, formation en langues, etc. ...) de 25% par rapport à l'année 2008, ce qui représente un nombre d'heures de formation pour 2009 de 210 heures.

Chaque personne désireuse de faire une formation en fait une demande auprès du service des ressources humaines ou à son délégué du personnel au préalable.

Au cas où les demandes de formation seront plus importantes que les heures prévues dans le présent article, ils sera décidé ensemble avec la délégation sur la démarche à suivre.

Dans le cadre d'une prolongation du plan de maintien dans l'emploi jusqu'en 2010, le plan de formation pour l'année 2010 sera discuté avant la fin de l'année 2009 avec tous les partenaires sociaux. Il est convenu que les formations reprises dans le présent article doivent être en relation avec l'activité de l'entreprise

Formations internes

L'employeur s'engage à utiliser la période de chômage pour mettre à jour la polyvalence, la polycompétence ou une évolution de carrière possible de tous les salariés de l'entreprise dans la mesure du possible. Un tableau de compétence par département servira de base pour les formations en interne. Ces tableaux seront établis pour le 30 avril 2009 et discutés ensemble avec la délégation du personnel. Ils seront également adaptés en fonction des besoins.

Prévenance en cas de chômage partiel

Les périodes et les personnes concernées par le chômage partiel seront déterminées de façon hebdomadaire par la direction et communiquées à tout le personnel via une note affichée aux valves se trouvant près de la pointeuse et aux valves des coins cuisine du bâtiment administratif ainsi qu'à la délégation du personnel au plus tard pour le jeudi 16h00.

Il est de la responsabilité de tout salarié d'en prendre bonne note. En cas d'absence (maladie, congé, etc. ...), il est de la responsabilité du salarié de contacter la responsable des ressources humaines ou la délégation du personnel le vendredi entre 9h00 et 12h00 afin de savoir s'il est concerné ou non par le chômage partiel.

Prévenance en cas de rappel

Pour les postes de jour, la personne au chômage pourra être rappelée au

plus tôt mais au plus tard la veille à 17h00. Pour les 3 postes, le délai est porté à 24 heures à l'avance.

Pendant la période de chômage partiel, le salarié doit rester disponible pour les besoins de l'entreprise et/ou de l'Etat.

Égalité de traitement

La délégation du personnel ensemble avec la direction met tout en œuvre, dans une logique d'égalité et dans la mesure du possible de tout faire pour que ce ne soient pas toujours les mêmes personnes qui seront concernées par une période de chômage.

Aménagement du temps de travail

Toute personne qui souhaite travailler à mi-temps ou à temps partiel pourra en faire la demande auprès de la direction d'Airtech Europe. Les demandes seront analysées et validées par la direction en fonction de la capacité de travail et l'organisation de travail du salarié. La rémunération brute sera adaptée proportionnellement avec la diminution du temps de travail.

Si la prestation d'heures supplémentaires a été demandée par le responsable ou la direction, celles-ci seront récupérées à raison d'une heure et demie pour une heure prestée. Pour ce faire un compte épargne temps sera aménagé qui fonctionne comme suit:

Garantie d'emploi

Dans le cadre de ce plan de maintien dans l'emploi, l'employeur s'engage à garantir l'emploi à l'ensemble des salariés de la société Airtech Europe S.A. et ceci jusqu'au 31 décembre 2009.

Il est évident que ce plan de maintien dans l'emploi reste à parfaire, toutefois il a été négocié dans le cadre d'un échange ouvert entre la direction, la délégation du personnel et Alain Mattioli, représentant l'OGBL.

Nous espérons que ce plan permettra à la société et à l'ensemble de ses salariés de passer ces temps difficiles et de garantir ainsi l'emploi au-delà de 2009.

Luxguard II Dudelange: Non respect du Code du travail

Luxguard II est une entreprise spécialisée dans la production de verre dotée d'une direction qui ne respecte plus ni le code du travail, ni la loi sur la délégation et le comité mixte, ni ses salariés.

La direction fait prestre des heures supplémentaires à son personnel sans pour autant en informer la délégation du personnel au préalable et de ce fait elle n'a aucune autorisation officielle pour faire des heures supplémentaires.

En plus elle impose aux salariés, anciennement employés, (excusez-moi, elle demande voire elle insiste avec fermeté), de faire des heures supplémentaires sur base de volontariat et d'accepter de ne pas être payés pour ces heures respectivement de récupérer ces heures 1 heure prestée par une heure à récupérer. Or, la loi prévoit qu'une heure supplémentaire doit être récupérée avec un facteur de 1,5.

En plus, la direction demande à ces mêmes salariés quand ils sortent de leur poste de nuit, à savoir à 6h00 du matin, de participer à des formations respectivement à des réunions qui se tiennent souvent sur un autre site de la société à 14h00 et de reprendre le service à 22h00 en soirée. Sachant que les réunions et formations sont à assimiler à du temps de travail effectif, il est irresponsable de la part de la direction d'imposer de telles conditions de travail à ses salariés, car elle se doit de respecter la sécurité de ses salariés au travail.

Par ailleurs, la loi dispose qu'un salarié doit obligatoirement bénéficier de 11 heures de repos ininterrompu et qu'il ne peut pas être plus de 10 heures par jour à disposition de son patron. Il semble que la direction de Luxguard s'estime au-delà de ces lois et qu'elle fait ce qu'elle veut. Nous demandons donc à la direction de Luxguard II de cesser immédiatement cette manière d'agir fautive de quoi nous nous verrions obligés d'entreprendre les démarches juridiques qui s'imposent. Si jamais un seul salarié soumis à ces conditions illégales était victime d'accident de travail ou de trajet, nous allons tenir la direction personnellement responsable.

Guardian: Non respect de la loi sur le comité mixte

Le comité mixte de la société Guardian a été mis en place conformément au Code du travail. Maintenant un mandataire du comité mixte, licencié pour des motifs peu transparents et dont le dossier est actuellement au Tribunal, n'est plus admis aux réunions du comité mixte comme la direction refuse catégoriquement de le recevoir.

Ceci est encore une façon quasi dictatoriale de la part de la direction, qui n'observe pas les lois au Luxembourg avec des prétextes qui ne tiennent pas la route. La délégation du personnel ainsi que l'OGBL demandent à la direction de retrouver sa raison et de reprendre un dialogue social ouvert et constructif, fautive de quoi ils seront obligés de saisir les instances compétentes.

Dans la situation économique très difficile pour l'instant un dialogue social franc et honnête pourrait contribuer à rassurer les salariés. Nous sommes certains qu'avec un peu de volonté ceci pourra devenir de nouveau une réalité.

Nous vous tenons informés du dossier.

Prochain sommet du G20 à Londres

Mil Lorang

Vers une gouvernance économique, sociale et écologique mondiale?



Le G20 est un forum de haut niveau politique créé en 1999 suite à une série de crises financières comme la crise économique asiatique en 1997. Le G20 est composé des ministres des finances et des directeurs des banques centrales des 19 pays suivants: Allemagne, Afrique du Sud, Arabie saoudite, Argentine, Australie, Brésil, Canada, Chine, Corée du Sud, Etats-Unis d'Amérique, France, Inde, Indonésie, Italie, Japon, Mexique, Royaume-Uni, Russie et Turquie. S'y ajoute comme 20^e membre, l'Union européenne qui est représentée par le président du conseil et celui de la banque centrale européenne.

G20 = 90% du produit mondial brut (PMB)!

Le G20 représente les deux tiers du commerce et de la population mondiaux et plus de 90% du produit mondial brut (PMB). Le PMB équivaut à la somme des PIB (produits intérieurs bruts) de tous les pays du monde.

La dernière réunion du G20 au niveau ministériel a eu lieu le weekend du 14 mars 2009 au Royaume-Uni et le prochain sommet du G20 auquel participent les chefs d'Etat et/ou de gouvernement des pays membres aura lieu le 2 avril 2009 à Londres.

Le but de la prochaine réunion du G20 est la réorganisation du système financier appelée «refondation du capitalisme financier». En d'autres termes, la refonte du système qui est supposé faire marcher l'économie réelle de marché. Il ne faut donc pas se faire des illusions. Ce n'est pas de la refondation du système économique et financier tout court qu'il s'agit, comme le pensent certains idéalistes. Ce n'est pas d'une révolution copernicienne qui placerait l'économie au service des humains plutôt que les humains au service de l'économie qu'il s'agit. Non! Il s'agit en fait d'une ultime tentative de sauver le capitalisme dans sa mouture actuelle, c'est-à-dire de sauver le modèle selon lequel l'économie n'est au service de rien d'autre que du capital!

Tout est lié

Lorsqu'on analyse l'évolution de la crise actuelle on constate les étapes suivantes:

(1) La crise financière est déclenchée par l'explosion d'une bulle immobilière aux Etats-Unis, elle-même causée par une pratique irresponsable du crédit de la part des banques américaines. Cette pratique du crédit ne concerne pas seulement le crédit hypothécaire mais également le crédit à la consommation. Car depuis deux décennies la consommation de masse aux Etats-Unis n'est pas financée par un véritable pouvoir d'achat des salariés, c'est-à-dire par une augmentation graduelle des salaires, mais largement par les cartes de crédit et autres formes de crédit à la consommation. Le crédit facile compensait le gel des salaires et faisait fonctionner l'économie américaine.

(2) La crise financière, donc du crédit, déclenche une crise de l'emploi qui déclenche une crise de la consommation. La crise de la consommation, notamment aux Etats-Unis et en Europe, déclenche une crise économique généralisée dans tous les pays industrialisés et émergents et enfin dans les pays en voie de développement.

(3) La crise économique risque maintenant de provoquer une crise sociale causée elle par une montée extraordinaire et continue du chômage et une perte brutale de pouvoir d'achat auprès de grands segments de la population des grands pays.

(4) Les crises économique et sociale risquent de cacher pendant une période cruciale une autre crise, autrement plus grave, la crise planétaire du réchauffement climatique.

Pour éviter ce scénario catastrophe, et en premier lieu la crise sociale, il faut d'urgence élargir l'ordre du jour au niveau du G20 et associer les organisations des salariés aux négociations. Il faudrait en fait mettre en place un forum mondial du dialogue social avec un seul but: la refondation intégrée des systèmes économique, financier, social, et environnemental. Tout est lié, comme la crise actuelle le prouve bien. Cette crise présente une chance historique à l'humanité d'enfin se mettre d'accord sur les règles du jeu de l'économie mondiale prenant en compte les aspects sociaux, y compris démographiques, et écologiques. Une simple refondation du

capitalisme financier ne fera que retarder d'un cran une catastrophe globale à venir! Nos politiques seront-ils à même de comprendre cela ou penseront-ils que tout sera réglé une fois les marchés financiers un peu mieux encadrés?

Déclaration syndicale internationale de Londres

Comme il n'y a à l'ordre du jour des grands de ce monde qu'essentiellement la refonte du capitalisme financier, sans vision globale et cohérente, le mouvement syndical mondial a adopté une déclaration syndicale internationale qu'il a adressée au G20 pour sa réunion du 2 avril 2009 à Londres et qui vise à élargir les horizons. Les syndicats revendiquent une stratégie en cinq points:

- I. Mettre en œuvre un plan de relance et un programme de croissance durable coordonnés au niveau international avec un impact sur la création d'emplois par l'investissement public, des politiques actives du marché du travail, la protection des plus vulnérables par le renforcement des filets de sécurité sociale, l'investissement dans «l'économie verte» pour faciliter le passage de l'économie mondiale à une croissance à faible émission de carbone.
- II. Nationaliser les banques insolubles pour restaurer la confiance et le crédit dans le système financier et partant de là, établir de nouvelles règles et de nouveaux mécanismes pour contrôler la finance mondiale avec l'entière participation des parties prenantes.
- III. Combattre les risques de déflation salariale et inverser la tendance à l'accroissement des inégalités de revenu en étendant la couverture des conventions collectives et en renforçant les organisations salariales afin d'établir un seuil de décence sur le marché du travail.
- IV. Préparer le terrain pour un accord ambitieux sur le changement climatique lors de la Conférence des Nations Unies sur le Changement climatique en décembre 2009 à Copenhague.
- V. Réformer les organisations internationales économiques et sociales – l'OIT, le FMI, la Banque Mondiale, l'OMC et l'OCDE – et instaurer une gouvernance économique mondiale qui soit efficace et responsable.

En voici quelques points importants qui ressortent de la déclaration syndicale. Le texte complet peut être consulté sur le site www.ogbi.lu.

I. Plan international de relance et de croissance durable coordonné

La priorité des dirigeants du G20 doit être de rétablir la confiance en interrompant la chute de la croissance mondiale et en inversant le déclin de l'emploi. Les gouvernements doivent prendre toutes les mesures nécessaires à cette fin et user de leur pouvoir d'influence sur les banques pour raviver le marché du crédit et apporter de nouvelles liquidités. Depuis novembre 2008, la plupart des pays du G7 et d'autres du G20 et au-delà ont annoncé ou adopté des mesures budgétaires pour stimuler la croissance. L'effet de ces mesures sur l'emploi et la croissance serait démultiplié si seulement elles étaient coordonnées et complémentaires au niveau international¹. Une telle coordination se fait attendre: le plan de relance américain représente au moins 2% du PIB par an, alors que ceux annoncés début février 2009 par les européens représentent moins d'1% du PIB de l'Union. Le G20 doit faire en sorte que les actuels «passagers clandestins» agissent et prennent des mesures coordonnées pour stimuler l'économie mondiale – ceux ayant des excédents commerciaux en tête. Nous réitérons notre appel à un plan de relance mondial à hauteur de 2% au moins de la production mondiale. Les banques centrales doivent poursuivre la baisse des taux et entamer un relâchement quantitatif de la politique monétaire pour que l'investissement public puisse être financé à moindre coût. ...

Des politiques actives du marché du travail

La priorité doit être de maintenir les gens au travail, la population active et les salariés en activité. Des politiques actives du marché du travail ont un rôle crucial à jouer; et pourtant ces politiques ne représentent qu'une part infime des programmes de relance adoptés par la plupart des pays. Elles doivent être mises en œuvre pour réduire les risques de chômage et de baisse de salaire, et pour générer des allocations de revenu. En cette période difficile, les entreprises doivent faire preuve de responsabilité sociale et maintenir leurs salariés le

¹ Fiscal Policy for the Crisis, 29 décembre 2008, FMI

plus longtemps possible. A l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les salariés, les gouvernements et les employeurs ont convenu ensemble que «la restructuration doit se fonder sur le dialogue entre direction, syndicats et représentants des travailleurs»². Les entreprises touchant des aides publiques doivent respecter les accords avec les pouvoirs publics et les syndicats pour des plans de restructuration incluant la réinsertion et la formation professionnelles. ...

Des investissements verts, des emplois verts

Le moment ne sera jamais plus opportun pour lancer un «New Deal» écologique tel que préconisé par le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE). L'«emploi vert» exige de la part des gouvernements des efforts d'investissements de grande ampleur dans les infrastructures écologiques, telles que l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables – stimulant ainsi la création d'emplois hautement qualifiés dans plusieurs secteurs – ainsi qu'un changement d'échelle dans les ressources financières pour la recherche et le développement, la diffusion de nouvelles technologies et des programmes de formation professionnelle. ...

II. De nouvelles réglementations pour les marchés financiers mondiaux

Les responsables du G20 doivent prendre des mesures immédiates pour restaurer la liquidité et la solvabilité dans le secteur bancaire pour que ce dernier remplisse sa fonction de financement de l'investissement productif. Partant de là, le G20 doit entamer le processus de réforme fondamentale du système financier international pour mettre fin à la financiarisation qui a dévasté l'économie réelle.

Restaurer la confiance, nationaliser les banques

Le secteur bancaire comporte un certain nombre de banques insolubles qui si ce n'était la magnitude de la crise ou le fait qu'elles sont devenues «trop grosses pour faire faillite», auraient déjà fermé boutique. Les gouvernements ont le choix entre deux options: soit la création de structures chargées de gérer les «mauvais actifs» et financées par le contribuable, dans lesquelles les banquiers pourraient se débarrasser de leurs «actifs toxiques»; soit la nationalisation des banques en difficulté, ce compte tenu des risques qu'elles posent au

système. La première option ne permettra ni de séparer les «bons» des «mauvais» actifs, ni de restaurer la confiance, elle ne fera qu'aggraver l'état des finances publiques. ... Dans le contexte actuel, seule la nationalisation permet de restaurer la confiance, de répartir équitablement les risques et de garantir que le contribuable aura accès aux plus-values une fois la solvabilité rétablie.

Réformer le système financier

Dans le cadre de la réforme du système financier, le mouvement syndical international propose un plan d'action en 8 points pour la réglementation internationale des marchés financiers:

- 1) *Etouffer «la finance de l'ombre»*
- 2) *Mettre fin aux paradis fiscaux et réglementaires, créer de nouveaux mécanismes de taxation internationale*
- 3) *Garantir aux pays en développement un accès équitable et soutenable à la finance internationale*
- 4) *Réformer le modèle bancaire privé pour empêcher la création de bulle spéculative et réduire les risques liés à l'effet de levier*
- 5) *Contrôler la rémunération des dirigeants, des actionnaires et des autres intermédiaires financiers*
- 6) *Protéger les ménages contre les prêts usuriers*
- 7) *Consolider et renforcer la responsabilité publique, le mandat et les ressources des autorités de surveillance*
- 8) *Restructurer et diversifier le secteur bancaire.*

III. Stopper la déflation salariale et combattre la crise de la justice distributive

La flexibilisation du marché du travail qui a eu lieu dans la plupart des économies au cours des 25 dernières années accroît le risque que cette crise ne tourne à la déflation salariale en raison des coupes dans le pouvoir d'achat et l'augmentation de l'insécurité. Les gouvernements ne doivent pas répéter les erreurs des années 1930 et laisser cours aux compressions salariales compétitives. Au lieu de poursuivre des politiques qui visent à affaiblir la protection des salariés et accroître la précarité, ils doivent garantir des seuils de rémunération sur le marché du travail pour empêcher la spirale de la déflation des prix et des revenus. Ils doivent agir pour protéger les droits fondamentaux des travailleurs et l'extension des conventions collectives et encourager la reconstruction des institutions facilitant la redistribution plus juste des revenus et de la richesse. Les salaires minimums doivent fixer un montant suffi-

² Forum de dialogue mondial de l'OIT sur l'incidence de la crise financière sur les travailleurs du secteur de la finance, 24-25 février 2009.

sant permettant au salarié et à ses proches de vivre décemment et ainsi d'empêcher l'accroissement des travailleurs pauvres. Les femmes constituent la majorité de ceux qui travaillent dans la précarité. L'égalité des sexes et l'élimination des discriminations des femmes au travail doivent devenir une priorité de l'agenda politique national et international. ...

IV. Une gouvernance économique mondiale efficace et responsable

En 1944, les principaux pays du monde se sont rassemblés à Bretton Woods pour définir de nouveaux accords financiers mondiaux en faveur du redressement économique. Aujourd'hui il nous faut être plus ambitieux encore, car le changement doit aller au-delà de la réglementation financière. La crise a révélé les failles dans la gouvernance économique mondiale. ...

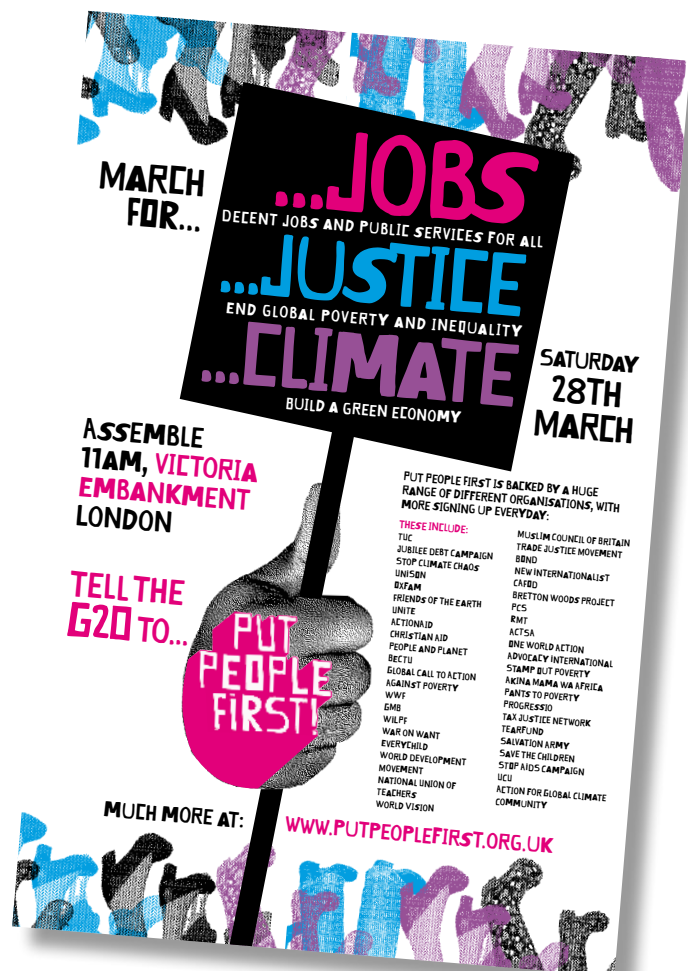
Il nous faut un nouveau forum pour traiter des politiques économiques et sociales au niveau mondial, un forum qui soit tout à la fois légitime, efficace et redevable. Une avancée dans ce sens pourrait être la Charte, ou le Référent légal, de gouvernance mondiale économique et sociale fondée sur les normes de l'OCDE, de l'OMC, de l'OIT, du FMI et de la Banque mondiale, que proposent la chancelière allemande et le ministre italien des finances. Il s'agirait d'une synthèse des principes qui régissent ces organisations c'est-à-dire un référencement de leurs normes. ...

Conclusions

Comme il n'y a pas d'école sans écoliers, il n'y a pas d'économie sans travailleurs et la très grande majorité des travailleurs sont des salariés. Dans le monde entier, les représentants des salariés sont les syndicats. Au niveau national, ce sont les syndicats dits «représentatifs» qui représentent l'ensemble des salariés. Au niveau européen, la Confédération européenne des syndicats (CES) représente tous les salariés de l'Union européenne vis-à-vis des pouvoirs politique et patronal européens. Lorsque des négociations se passent au niveau mondial qui ont un impact économique, donc un impact sur l'emploi, c'est-à-dire sur les salariés, comme celles du G20, il est légitime de demander que les salariés y soient représentés, par exemple par la voix de la Confédération syndicale internationale (CSI). Car ce sont les salariés les premières victimes de toute crise économique! Et les salariés ne sont pas prêts aujourd'hui à payer au prix fort pour les erreurs et les magouilles des détenteurs du capital et de leurs lieutenants spéculateurs et banquiers.

Comme les hommes politiques n'ont pas pensé à associer

ni les représentants des salariés, ni la société civile en général aux discussions sur la crise mondiale au niveau du G20, mais préfèrent rester à huis clos, cette société civile, dont les syndicats, appelle à un grand moment de mobilisation en Europe, autour du mot d'ordre «*Nous ne paierons pas pour votre crise*». Le 28 mars (le samedi précédant le G20) se tiendra une journée internationale de manifestations et d'actions pour de véritables alternatives, en écho à la manifestation qui se déroulera le même jour à Londres. Cette mobilisation se poursuivra ensuite jusqu'au G20 par une semaine d'actions partout en Europe. Une délégation de l'OGBL participera à la grande manifestation de Londres.





22 - 25 Avril 2009 à Schiffflange, la Kultufabrik et la Maison du Peuple d'Esch/Alzette

4^{èmes} Rencontres Internationales de «Globalisation de la solidarité» - LUX'09

INEES (l'Institut Européen d'Economie Solidaire) a en charge l'organisation des 4^{èmes} rencontres mondiales de l'économie sociale et solidaire (ESS) qui se tiendront pour la 1^{ère} fois en Europe. Plus qu'un honneur, c'est une formidable reconnaissance de la communauté internationale de l'ESS sur la qualité du travail d'INEES et de la longue pratique d'expériences développées au sein de son principal partenaire: Objectif Plein Emploi.

L'OGBL, soucieux des difficultés rencontrées par les travailleurs sans emploi, s'est impliquée dans la création de ce réseau dont John Castegnaro est d'ailleurs devenu Président.

En ces temps de capitalisme triomphant mis à mal par la crise financière et économique, ce sont toutes les certitudes du modèle économique que nous devons interroger. L'ESS n'a pas pour seule vocation de s'occuper des laissés pour compte: elle porte un vrai projet de société démocratique, durable et solidaire et ce dans une multitude de domaines d'activités (cf. programme page suivante).

Ainsi ce sont près de mille délégués provenant du monde entier qui se réuniront pendant ces quatre jours au Luxembourg. Un atelier, coordonné par la FGTB et l'OGBL se déroulera pendant les rencontres et Jean-Claude Reding aura l'occasion d'intervenir lors de la séance plénière de discussion avec les mouvements sociaux sur le thème: «on est plus fort ensemble».

INEES: Que pensez-vous d'une coopération plus étroite entre les entreprises de l'économie solidaire et l'OGBL pour amortir les effets négatifs du capitalisme?

Jean-Claude Reding: Dans notre société actuelle, de plus en plus de décisions sont prises sur la base d'intérêts financiers à court terme, nous connaissons le phénomène de la précarisation, le climat devient de plus en plus pesant, les gens sont inquiets. L'incertitude est mauvaise conseillère, elle conduit à l'égoïsme et à la désolidarisation. Une société ne peut pas fonctionner longtemps ainsi. Les entreprises de l'économie solidaire représentent un contre-pôle important à ce développement, elles montrent qu'une autre économie est possible, même si elles ne sont pas un remède à tout. C'est pourquoi une étroite coopération est très importante.

ESS et syndicalisme: mêmes racines

Dès le début du 19^{ème} siècle les travailleurs soumis aux pressions les plus dures de la part du patronat se sont organisés pour résister et prendre en main une plus grande part d'autonomie pour décider de leur avenir et de leurs conditions de travail et de vie. Ainsi au même moment où apparaissaient les syndicats dans l'entreprise les premières expériences d'ESS voyaient le jour. Elles prenaient la forme d'associations pour mieux organiser la vie hors de l'entreprise, de coopératives d'achat des denrées alimentaires de base ou de mutuelles d'entraides et de santé par exemple. Ces expériences d'économie sociale et solidaire à travers le monde, ont porté la primauté de l'homme sur les intérêts financiers de l'entreprise et promu les valeurs démocratiques. A travers leur formes plus contemporaines elles prennent en compte des besoins non satisfaits, inventent de nouveaux modes de production et développent de nouvelles activités pour lesquelles il reste à construire l'environnement législatif adapté.

ESS et syndicalisme, mêmes combats: s'unir pour résister à la mondialisation libérale et faire des propositions alternatives

L'accumulation des crises alimentaire, énergétique, manufacturière, financière et climatique qui font l'actualité depuis plusieurs mois, fait la démonstration que le modèle économique dominant est confronté à un cul-de-sac majeur. Les plans de relance mis en œuvre colmatent les brèches mais ne remettent pas singulièrement le modèle en question. Cela constitue une occasion de renouer avec la tradition de résistance et de proposition des mouvements sociaux pour le développement d'alternatives. La rencontre de LUX'09 s'inscrit dans ce volet d'alternatives à mettre en réseau et à renforcer comme proposition de sortie de crise. Avec plus de 6 milliards d'habitants la planète ne peut se permettre de généraliser un modèle de développement et des modes de consommation insoutenables d'un point de vue environnemental. En alliant leur force au sein d'un même mouvement social, la société civile peut faire entendre sa voix.



LUX'09 RIPESS INEES

IV. Forum international - Globalisation de la solidarité

du 22 au 25 avril 2009 à Schifflange et à la Kulturfabrik d'Esch-sur-Alzette (Luxembourg)

Une autre économie existe: les innovations de l'économie sociale et solidaire

Coordinateur général: Eric Lavillunière - lavilluniere@inees.org

	ME 22 Avril	JE 23 Avril	VE 24 Avril	SA 25 Avril
		On illustre	On débat	On propose
09h30 - 11h00		Ateliers 1 a	Ateliers 1 b	Ateliers 1 c
11h30 - 13h00		Ateliers 2 a	Ateliers 2 b	Ateliers 2 c
repas				
14h30 - 16h30	Rencontres continentales	Plénière élus, institutions internationales	Plénière rencontre avec les autres mouvements de la société civile	Ateliers thématiques
17h00 - 19h00	Ouverture du Forum Inauguration du village	Rencontres continentales	Rencontre intercontinentale	Plénière de clôture Déclaration finale
soirée				

Treize thématiques abordées en ateliers 3 temps.

Ces ateliers ont déjà commencé en ligne, participez-y! www.lux09.lu

ATELIERS SERIE 1

- 0 Formation, éducation citoyenne et ESS.** Quels sont les compétences, les contenus et les institutions de formation des acteurs professionnels dans le domaine de l'économie sociale et solidaire? L'éducation citoyenne, une éducation et un apprentissage commun et une force créatrice collective. Quels collaborations et partenariats? - **INEES; MES; RCDEC-CCEDNET**
- 1 ESS et co-construction des politiques publiques.** L'ESS repose sur un projet à la fois économique, social et politique. Des partenariats se construisent avec les gouvernements locaux. De quelle nature sont-ils? Quels processus sont mis en œuvre? Regards croisés avec des élus et des acteurs. - **REVES; RTES.**
- 2 ESS, services sociaux d'intérêt général et biens communs.** Les services sociaux et les biens communs tels que l'eau répondent à l'intérêt général et représentent une part importante d'activité économique et d'emplois. Comment, en cohérence avec ses valeurs, l'ESS prend-elle en compte ce potentiel de croissance? - **Think tank européen Pour la Solidarité.**
- 3 Entrepreneurat solidaire.** Ou comment partout dans le monde des initiatives démontrent qu'il est possible d'entreprendre autrement, où c'est l'être humain qui est au centre des préoccupations et non la maximisation du profit. - **ENSIE.**
- 4 ESS et environnement.** L'ESS se développe dans un cadre de développement durable: quelles implications et avancées conjointes cela signifie? - **RESSOURCES.**
- 5 ESS et souveraineté alimentaire.** La souveraineté alimentaire n'est possible qu'avec une véritable souveraineté économique. Celle-ci peut s'acquérir en développant des projets d'ESS qui ne sont pas des palliatifs au système actuel, mais des alternatives qui garantissent l'autosuffisance, une alimentation saine et la biodiversité. - **FIMARC.**
- 6 Production et consommation responsables.** Des entreprises et des partenariats plus responsables pour changer la façon de faire du commerce au niveau global et local. - **WFTO; URGENCI; IRIS.**

ATELIERS SERIE 2

- 7 Participation démocratique et ancrage territorial.** La participation des habitants à la démocratie locale permet de répondre efficacement aux besoins des communautés. Comment faire en sorte d'organiser au mieux cette participation, qu'elle soit réelle et aux bonnes échelles du local au mondial? - **Pactes locaux (FPH).**
- 8 Recherche et conceptualisation de l'ESS.** La perspective théorique d'une économie plurielle met en œuvre des processus innovants de coproduction de savoirs entre chercheurs et acteurs faisant écho à la contestation par la société civile de la mondialisation libérale. Avec quelles perspectives? - **EMES; INEES.**
- 9 Les réseaux dans l'ESS.** Forger des alliances et rassembler les acteurs de l'alternative économique s'avère un enjeu essentiel pour renforcer les expériences de terrain. Le fonctionnement en réseaux est aussi un modèle économique. Mais avec quels méthodes participatives et mode d'organisation le mettre en œuvre? - **SAW-B.**
- 10 Communication et systèmes de gestion de l'information de l'ESS.** Comment appréhender la communication dans les médias, en direction des autorités publiques, des entreprises et du grand public pour rendre compte et faire passer les valeurs de l'ESS? - **FIMAREC.**
- 11 ESS et action syndicale.** Le mouvement syndical et l'économie sociale et solidaire ont une longue histoire commune. La vague néolibérale a obligé ces deux protagonistes à redéfinir leurs stratégies. Pour quel nouveau pacte de collaboration adapté? - **FGTB; OGB-L.**
- 12 ESS et finances solidaires.** Chaque citoyen est à la fois épargnant et consommateur, il est donc un acteur économique qui peut orienter ses choix. Du micro crédit aux banques sociales/durables, en passant par les monnaies sociales/locales, on peut agir en faveur d'un développement durable et construire collectivement les stratégies adéquates. - **INAISE.**

Appel de la CES

L'Europe doit aller plus loin et plus vite

S'adressant le 25 février à l'ensemble du Collège de la Commission européenne, le secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), John Monks, a vivement incité la Commission à aller plus loin et plus vite qu'elle ne l'a fait à ce jour dans la lutte contre la crise économique.

M. Monks a réclamé un deuxième plan de relance de 2% du produit intérieur brut (PIB), incluant des projets durables, de plus grande ampleur, financés par des obligations de croissance européennes. De plus, il appelle à stimuler la demande et le pouvoir d'achat dans le cadre d'un nouveau Deal social pour les travailleurs. Il a également vivement prôné la mise en

place de nouvelles règles concernant la mobilité de la main-d'œuvre, en demandant en particulier un nouveau protocole de progrès social et une directive renforcée sur les travailleurs détachés afin de protéger les négociations collectives. Enfin, il a réclamé une réponse ferme de l'UE à la réforme du système financier qui a causé le naufrage de l'économie mondiale.

Prenant la parole après la rencontre, M. Monks a déclaré: «L'Europe n'a jamais été soumise à une telle épreuve. Elle doit se montrer à la hauteur de la situation en montrant qu'elle est du côté des travailleurs. Un nouveau Deal social est impératif».

Institut de formation et d'éducation de la Confédération européenne des syndicats (CES)

L'apprentissage linguistique à la base de l'échange syndical européen

L'Etui, l'Institut de formation et d'éducation de la Confédération européenne des syndicats (CES), propose des activités de formation syndicale multiculturelles à toutes les confédérations et centrales syndicales qui lui sont affiliées, et ce dans toute l'Europe.

Ainsi une dimension européenne à l'éducation syndicale est ajoutée qui est une composante essentielle du renforcement du mouvement syndical européen, de la solidarité et de l'édification d'une identité syndicale européenne.

Le stage européen sur le développement de la formation linguistique et son apprentissage pour les syndicats

européens s'est tenu du 5 au 8 mars 2009 à Karrebaeksmunde au Danemark.

Cette rencontre a permis aux participants de développer de nouvelles méthodes d'apprentissage linguistique, d'évaluer les défis organisationnels et pédagogiques de la formation linguistique afin d'offrir dans le futur une formation linguistique solide aux syndicalistes européens et de leur faciliter d'échanger leurs expériences à travers une autre langue que leur propre langue maternelle.





CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Assurance accident : tenir davantage compte de la perte de revenu du salarié

Lors de leur assemblée plénière, qui s'est tenue récemment sous la présidence de M. Jean-Claude Reding, les membres de la Chambre des salariés ont arrêté leur avis relatif au projet de loi sur la réforme de l'assurance accident.

La pièce maîtresse du projet de loi est le remplacement du système actuel de réparation forfaitaire globale par une indemnisation personnalisée tant dans la détermination des préjudices subis que dans leur évaluation financière.

D'un côté, il est garanti que l'assuré obtient une rente accident pour indemniser la seule perte effective de revenu professionnel à la suite d'un accident du travail. Cette rente sera soumise aux charges sociales et fiscales et elle permettra à l'assuré ou à ses survivants de bénéficier plus tard d'une pension équivalente à celle qui aurait été payée si l'accident ou la maladie professionnelle n'avait jamais eu lieu.

D'un autre côté, le projet de loi prévoit d'indemniser, par une prestation différente de la rente accident, l'aspect moral de l'atteinte à l'intégrité physique. Il s'agit des préjudices extrapatrimoniaux suivants : les souffrances physiques endurées (forfait maximum de 50.000.- euros), le préjudice esthétique (forfait maximum de 40.000.- euros) et le préjudice physiologique et d'agrément (rente mensuelle maximale de 1.708,90 - euros).

Tout en accueillant favorablement cette nouvelle approche, la Chambre des salariés ne peut pas accepter qu'une rente soit uniquement accordée en cas d'une incapacité permanente partielle (IPP) de 10% au moins. De l'avis de la Chambre des salariés, l'assuré devra avoir la possibilité d'obtenir également une rente partielle s'il peut prouver que sa perte de revenu est supérieure à 10% en dépit d'une IPP inférieure à 10%. Une telle possibilité avait d'ailleurs été prévue par le Conseil économique et social dans son avis sur la réforme de l'assurance accident.

En raison de l'amélioration notable de l'indemnisation des préjudices extrapatrimoniaux, l'indemnité funéraire ne sera plus payée par l'assurance accident, mais continue cependant à être payée par l'assurance maladie. La Chambre des salariés demande toutefois une augmentation de cette prestation, qui n'a plus été adaptée depuis les années 1970 (sauf à l'indice des prix), dans le cadre de l'assurance maladie.

Prolongation de la durée maximale d'octroi de l'indemnité pécuniaire de maladie

Avant l'octroi de ces prestations, l'assuré bénéficie d'abord de la continuation du paiement de son salaire pendant 13 semaines en moyenne et ensuite de l'indemnité pécuniaire de maladie, conformément à la législation relative au statut unique des salariés de droit privé. Dans son avis, la Chambre des salariés rappelle ses propositions faites dans les avis de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail visant un calcul identique de ces prestations.



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Elle salue expressément la possibilité introduite dans les statuts de la Caisse nationale de santé d'accorder, à la demande écrite de l'assuré, l'indemnité pécuniaire au-delà de la limite des 52 semaines pour une ou plusieurs périodes d'incapacité de travail ne dépassant au total pas 14 jours par mois de calendrier, sur avis favorable du Contrôle médical de la sécurité sociale. Cette amélioration évite une rupture du contrat de travail et permet une reprise de travail à temps partiel de l'assuré malade ou accidenté.

Quant au champ d'application personnel de l'assurance accident, la Chambre des salariés demande que toutes les activités que des militants syndicaux accomplissent pour leur organisation soient couvertes par l'assurance.

Adapter la liste des maladies professionnelles

La Chambre des salariés note que la dernière adaptation de la liste des maladies professionnelles date déjà de 1998. Si l'on compare la liste appliquée au Luxembourg à celles en vigueur dans les pays voisins, il faut constater que celles-ci sont plus exhaustives. C'est pourquoi la Chambre des salariés demande que la liste des maladies professionnelles soit adaptée plus souvent, au vu notamment des nouvelles inscriptions ayant lieu dans nos pays voisins.

Pour mieux permettre aux assurés et à leurs représentants de suivre la pratique de reconnaissance des accidents de travail et des maladies professionnelles, la Chambre des salariés demande que le Conseil supérieur qui exerce des fonctions consultatives auprès du Contrôle médical de la sécurité sociale se réunisse à nouveau à l'avenir.

Réduire le montant de la franchise pour les dégâts matériels

En matière de dégâts matériels pris en charge par l'assurance accident, la Chambre des salariés salue la suppression de la condition d'une lésion corporelle. Elle constate toutefois que la franchise proposée est beaucoup trop élevée pour les bas revenus. Celle-ci s'élève en effet à deux tiers du salaire social minimum (actuellement 1.094,49 €). La Chambre des salariés demande de la remplacer par une franchise égale à 20% du revenu mensuel cotisable avec une limite supérieure correspondant au salaire social minimum mensuel.

Finalement, dans le domaine de la prévention des accidents de travail, la Chambre des salariés accueille favorablement le nouveau système bonus/malus, qui devrait favoriser ou pénaliser les entreprises d'une classe de risque ou d'une partie d'une classe, par une diminution ou une majoration pouvant atteindre 50% du taux de cotisation de la classe de risque.

Le texte intégral de l'avis de la CSL se trouve sur www.csl.lu.

Contribution de la CSL aux débats du Comité de Coordination Tripartite

Une analyse approfondie et des propositions concrètes en cinq parties

Dans sa contribution élaborée à l'avant-plan de la réunion de la Tripartite du 3 Mars 2009, la CSL constate que l'économie mondiale est entrée dans une phase de fort ralentissement, voire de récession. La vision souvent partagée est celle d'une crise financière se propageant à l'économie réelle. Or, la CSL constate qu'un ralentissement se propageait déjà avant l'éclatement de la crise financière.

Etat des lieux: de nombreux secteurs touchés

En effet, dès la fin de 2005 et dès le début de 2006 un ralentissement a été noté en ce qui concerne les crédits immobiliers et de consommation dans la zone euro. En analysant les différents secteurs au niveau de la zone euro et au niveau du Luxembourg, la CSL note que la croissance sur un an de la production industrielle se ralentit au Luxembourg dès la mi-2006 et devient même négative à partir de la 2^e moitié de 2007. Malgré quelques soubresauts en 2008, l'activité industrielle luxembourgeoise voit l'année 2008 marquée par un fort ralentissement, plus particulièrement à partir d'octobre. Dans le secteur de la construction, l'évolution est très contrastée entre les bâtiments non résidentiels qui progressent de 37,1% et les bâtiments résidentiels qui eux sont en baisse de 14,1%. Au Luxembourg, si le commerce de détail se porte bien en 2008, il le doit essentiellement au commerce électronique. Hors vente par correspondance, le commerce de détail n'a progressé en volume que de 0,9% sur les sept premiers mois.

Selon la CSL, les hausses de prix exacerbées par des aspects spéculatifs dans un contexte de modération salariale et de flexibilisation accrues des marchés du travail amplifiant les effets du ralentissement, sont une des causes qui font que toute l'activité économique s'en trouve contrite.

Parallèlement au ralentissement économique, l'emploi au Luxembourg marque également le pas selon les derniers chiffres de l'ADEM (taux de chômage 5% en décembre 2008).

Le ralentissement, encore aggravé par la crise financière, devrait selon les dernières prévisions atteindre son apogée durant l'année 2009. Le Luxembourg, petite économie ouverte, n'y échappera pas.

Les propositions de la CSL pour parer à la crise

Après analyse, la CSL retient que d'une part, la situation des finances publiques est globalement bonne, que d'autre part, les entreprises luxembourgeoises sont à de tels niveaux de marge qu'elles disposent d'une marge de sécurité bien supérieure à celle d'autres pays. Il s'agit donc de prendre des mesures permettant d'éviter que cette crise économique ne se transforme en crise sociale et préparer l'avenir dans une logique de croissance durable.

La crise revêt un caractère systémique qui ne se limite pas au système bancaire ou financier et ne trouvera de solution durable qu'au moins au niveau européen, si ce n'est mondial. Cependant, elle ne dispense pas l'Etat luxembourgeois d'actions qui peuvent et doivent être l'occasion de préparer l'avenir.

Investissements

La décision des autorités de maintenir un haut niveau d'investissements, ainsi que d'avancer la réalisation d'investissements initialement prévus pour plus tard par le programme pluriannuel d'investissements, est saluée par la CSL. Profitant dans une première phase aux entreprises comme à l'emploi et donc à leurs salariés, il convient de ne pas oublier que ces investissements sont autant d'investissements qui ne seront pas réalisés demain. En plus de simplement avancer des dépenses prévues ultérieurement, il est souhaitable que le gouvernement lance une plus vaste réflexion sur la nature des investissements à réaliser. Ceux-ci, pour être réellement productifs, doivent s'inscrire dans une logique de croissance durable.

Pouvoir d'achat

En cette période de crise, les entreprises vont être touchées tout comme les salariés. Il s'agit d'éviter autant que faire se peut une contagion de la crise internationale touchant les entreprises dépendantes de l'extérieur à l'économie locale et son tissu de PME. A cette fin, un maintien du pouvoir d'achat des ménages est essentiel pour préserver l'activité de nombreuses entreprises du commerce, de la construction et de l'Horeca, ainsi que des services aux particuliers. Les mesures prises en faveur du pouvoir d'achat sont encore trop modestes. Rétablir l'indexation normale des salaires à



partir de 2010, maintenir les adaptations régulières du salaire social minimum (SSM), du RMG, des pensions, assurer la continuité de revenu des premières victimes de la crise que sont les personnes perdant leur emploi ou touchées par le chômage partiel par le biais du maintien intégral du salaire, et en assurant le complément de revenu en cas de chômage partiel ne sont que quelques unes des mesures proposées par la CSL.

Modèle social

Le modèle social luxembourgeois doit s'adapter au contexte de crise que nous traversons, mais ne doit pas s'arrêter à ce contexte. Une réflexion plus profonde sur celui-ci doit être menée afin d'assurer durablement la stabilité sociale du pays, laquelle profitera tant aux habitants qu'aux entreprises locales. Maintenir le rôle de l'Etat dans le financement de la sécurité sociale, revoir la contribution de l'Etat à l'assurance dépendance, maintenir les régimes de préretraite, ne pas diluer le droit du travail dans une plus grande flexibilité, moderniser la législation sur la représentation des salariés dans les entreprises, renforcer le dispositif de maintien dans l'emploi, prévoir un dispositif efficace au sein de l'ADEM pour encadrer et accompagner les nombreux jeunes qui termineront leurs études au cours de l'année 2009 ne sont que quelques-unes des priorités pour la CSL.

Education et formation

L'éducation, l'orientation et la formation sont des éléments déterminants d'une politique de développement à long terme. Ce sont elles qui permettront d'assurer un haut niveau de productivité et de diversification de l'économie luxembourgeoise. Il y a notamment lieu d'assurer que tous les étudiants sortant du système scolaire obtiennent une qualification certifiée leur permettant de trouver un emploi sur le marché du travail. Au niveau de la formation initiale ainsi qu'au niveau de la formation continue des efforts doivent être faits. Créer des postes d'apprentissage en nombre suffisant, favoriser le développement des compétences, combattre l'échec scolaire et favoriser l'égalité des chances, mettre à disposition

des décideurs politiques et des acteurs de l'orientation scolaire et professionnelle des statistiques fiables en matière de qualifications recherchées, d'emploi et de chômage, promouvoir et subventionner la formation continue tout au long de la vie ne sont que quelques recommandations de base de la CSL.

Modèle fiscal

Si la sortie de la crise ne se fait pas dans les deux années qui viennent, la situation au niveau des finances publiques risque de se dégrader de manière plus durable que conjoncturelle. Pour assurer la soutenabilité des finances publiques, il convient alors de réfléchir sur des mesures au niveau des recettes fiscales. Il s'agit de réaliser une réforme globale de notre système fiscal visant plus de justice sociale, tout en évitant des déchets fiscaux et non d'en faire un outil de compétitivité. Cette réforme devrait porter non seulement sur l'imposition des revenus des personnes physiques et morales, mais aussi sur les plus-values et sur les impôts fonciers pour ne citer qu'eux. La charge fiscale pèse de plus en plus sur les ménages et de moins en moins sur les entreprises. Un rééquilibrage est nécessaire. Le système fiscal est pénalisant pour les classes moyennes. Il est souhaitable d'aménager le barème d'imposition des revenus des personnes physiques en élargissant les tranches, en augmentant leur nombre ainsi que le taux marginal maximal.

La crise ne pourra être maîtrisée qu'à un niveau global. Toutefois, les autorités luxembourgeoises peuvent en amortir les conséquences sur l'économie locale et les populations. Il ne s'agit pas pour les autorités de se limiter à distribuer quelques contrats de plus que prévu, ou encore à octroyer quelques primes qui amélioreront un peu le pouvoir d'achat. Les autorités luxembourgeoises doivent maintenant profiter de la situation pour que leurs actions s'inscrivent également dans le long terme. Il convient dans cette optique que les actions immédiates menées à des fins anti-cycliques soient aussi constructives pour l'avenir et qu'une réflexion en profondeur soit menée sur la durabilité des systèmes fiscaux, sociaux et éducatifs.

Vous trouvez le texte entier de cette analyse sur le site de l'OGBL: www.ogbl.lu/html_fr/ce_qu_il_faut_savoir/csl.html

Fiscalité:

La déclaration d'impôts au Luxembourg



La première conférence organisée par l'OGBL sur la fiscalité et la déclaration d'impôts au Luxembourg a eu lieu le mercredi 4 mars 2009 à la salle Jean Moulin à Audun-Le-Tiche.

Cette première réunion d'information a été un grand succès puisque quelques 150 personnes y ont participé.

Cette conférence ainsi que les trois autres qui seront organisées sur Mont-Saint-Martin et Thionville ont pour but d'aider le travailleur frontalier à remplir au mieux sa déclaration fiscale et d'optimiser ainsi sa situation fiscale.

Les différents sujets traités ont été expliqués par Monsieur Van Landeghem à savoir:

- Dispositions d'imposition en vigueur au Luxembourg
- Opportunités offertes par la demande de modération d'impôts et par la déclaration d'impôts

- Réformes fiscales de 2008 et de 2009
- Boni enfant
- Les différents types de ménages fiscaux frontaliers
- Le résident assimilé
- Déductibilités possibles
- Economies d'impôts potentielles et optimisation fiscale

Après cette présentation, chaque participant a pu poser des questions au conférencier concernant la déclaration fiscale au Luxembourg.

Un pot de l'amitié a ensuite clôturé cette réunion d'information.

Philippe Manenti





Calendrier des formations mai-octobre 2009

Mai	Les incapacités de travail		4-5.05.2009	L 9037	18	
	Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité		7-8.05.2009	F 9041	16	
	Le contrat de travail		12-13.05.2009	L 9045	18	
	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...		13-14.05.2009	F 9046	16	
	L'art de communiquer – 1er module		14-15.05.2009	F 9047	26	
Juin	Le délégué à la sécurité – Initiation pratique		8-9.06.2009	F 9050	22	
	Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité		9-10.06.2009	L 9051	16	
	La femme enceinte et les allocations familiales		10.06.2009	F 9052	19	
	Le délégué à la sécurité – Initiation pratique		15-16.06.2009	L 9056	22	
	La mondialisation de l'économie		15-16.06.2009	F 9057	34	
	Prise de notes et rédaction de compte rendu – 2e module		15, 16, 17.06.2009	F 9055	26	
	Le décompte de salaire		17.06.2009	F 9058	19	
	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...		17-18.06.2009	L 9058	16	
	Les limites de la surveillance opérée par l'employeur	<i>matin</i>	17-18.06.2009	S 7007	37	
	Prévenir l'épuisement professionnel		18.06.2009	S 3022	23	
	Savoir lire un bilan d'une entreprise		18-19.06.2009	L 9059	35	
	Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail...	<i>matin</i>	26.06.2009	F 9060	36	
	L'analyse transactionnelle – 1er module		29-30.06.2009	F 9062	28	
	Juillet	Rethorik – sprechen, vortragen, überzeugen	<i>après-midi</i>	26.06. & 3.07.2009	S 2032	29
		Le chômage et sa législation		2.07.2009	L 9064	31
La femme enceinte et les allocations familiales			3.07.2009	L 9065	19	
Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail...		<i>matin</i>	3.07.2009	A/L 90651	36	
Le délégué à l'égalité – Initiation pratique			6-7.07.2009	F 9066	21	
Le décompte de salaire			8.07.2009	L 9067	19	
Les cours et tribunaux luxembourgeois			8.07.2009	F 90661	36	
Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...			16-17.09.2009	F 9069	16	
Septembre	Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité		17-18.09.2009	F 9070	16	
	Ce que le nouveau délégué doit savoir sur la gestion du stress...		21-22.09.2009	L 9071	22	
	Les incapacités de travail		22-23.09.2009	F 9072	18	
	Le contrat de travail		23-24.09.2009	F 9073	18	
	Savoir lire un bilan d'une entreprise		29-30.09.2009	F 9076	35	
	Comptabilité et analyse financière		29-30.09.2009	S 1033	35	
	Octobre	Cours de langue luxembourgeoise – Approfondissement		octobre 2009	F 9078	38
		Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...		7-8.10.2009	L 9083	16
Les pensions au Luxembourg			8.10.2009	F 9083	31	
Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité			12-13.10.2009	F 9086	16	
Les incapacités de travail			13-14.10.2009	L 9087	18	
Le code du travail luxembourgeois		<i>après-midi</i>	18.10.2009	S 73000	17	
Ce que le nouveau délégué doit savoir sur la gestion du stress...			19-20.10.2009	F 9091	22	
Le contrat de travail			20-21.10.2009	L 9093	18	
Connaître le Luxembourg: son environnement politique, économique...			21.10.2009	S 2029	30	
Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...			21-22.10.2009	F 9094	16	
Le chômage et sa législation			29.10.2009	F 9100	31	
L'art de communiquer – 1er module		29-30.10.2009	F 9101	26		



INSTITUT DE FORMATION ECONOMIQUE ET SOCIALE

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

PARTICIPANT

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

Ma fonction au sein de la délégation du personnel

Président(e)

Secrétaire

Délégué(e) permanent (effectif)

Délégué(e) à l'égalité

Depuis le

Vice Président(e)

Membre / délégué(e) du personnel

Membre du comité mixte

Délégué(e) à la sécurité

EMPLOYEUR

Nom	
Adresse	
Code postal Pays	Localité
Téléphone	Fax

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

oui

non

Je désire loger au centre de formation

oui

non

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

Date	Intitulé du/des séminaire(s)	Référence

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

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

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

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

OGBL Generalversammlungen 2009

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent(in)
03.04.	Freitag	18.30	Tétange	«Schungfabrik»	Tétange	Tom Jungen
03.04.	Freitag	19.00	Niederdonven	Hotel Simmer	Ehnen	André Roeltgen
03.04.	Vendredi	19.00	Volmerange-les-Mines	Salles des fêtes	F-Volmerange-les-M.	Alain Kinn
04.04.	Samstag	18.00	Wasserbillig/Mertert	Centre culturel	Wasserbillig	André Roeltgen
04.04.	Samstag	19.00	Clervaux	Cornelyshaff	Heinerscheid	Romain Daubenfeld
04.04.	Samstag	17.00	Dommeldange	Centre culturel	Weimerskirch	Jeblick Viviane
04.04.	Samstag	19.00	Steinfort	Café Sandkescht	Steinfort	Marco Casagrande
04.04.	Samstag	18.00	Rédange/Attert	Café Roorda	Roodt-sur-Eil	Carlos Pereira
05.04.	Dimanche	09.30	Frontaliers Français	Salle J. Moulin av. Allende	F-Audun-le-Tiche	Nico Clement
09.04.	Donnerstag	16.00	Clausen/Neudorf	Pizzeria «Il Cavalière»	Neudorf	Eischen Véronique
10.04.	Freitag	19.30	Kayl	Café Käler Stuff	Kayl	Alain Mattioli
17.04.	Freitag	19.00	Kehlen/Kopstal	Muséksall	Kehlen	Carlos Pereira
17.04.	Freitag	19.00	Clemency	Buvette Etangs de Clemency	Clemency	Tom Jungen
18.04.	Samstag	19.00	Lorentzweiler	Centre culturel	Helmdange	Eischen Véronique
23.04.	Donnerstag	20.00	Kleinbettingen	Musiksall	Kleinbettingen	André Roeltgen
23.04.	Donnerstag	19.00	Herperange	Centre Nicolas Braun	Hesperange	Eischen Véronique
24.04.	Freitag	19.00	Luxembourg	Hotel Alfa	Luxembourg	Roeltgen André
24.04.	Freitag	19.00	Steinsel	Ecole (Salle des fêtes)	Steinsel	Romain Daubenfeld
24.04.	Freitag	19.00	Eischen	Musiksall	Eischen	Marco Casagrande
24.04.	Freitag	19.00	Beckerich	Op der Millen	Beckerich	Nieles Danièle
24.04.	Freitag	19.00	Bonnevoie	Casino syndical	Bonnevoie	Alain Mattioli
24.04.	Freitag	18.00	Wasserbillig-Mertert	Centre culturel	Wasserbillig	André Roeltgen
24.04.	Freitag	19.30	Dalheim	Centre polyvalent	Dalheim	Léon Jenal
25.04.	Samstag	19.00	Roeserbann	Béiwengerstuff	Roeser	Romain Daubenfeld
25.04.	Samstag	18.15	Koerich	Festsall	Koerich	Gerard Müller
25.04.	Samedi	19.00	PME	Centre sportif porte de Trèves	Bastogne	Carlos Pereira
08.05.	Freitag	19.00	Strassen/Bertr./Leude.	Rest. «An der Broutgaass»	Strassen	André Roeltgen

Assemblées générales

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



OGBL/ACAL Generalversammlungen 2009

Petingen-Esch	Samstag 28. März	Brasserie Am Brill in Schifflingen 1, rue du Moulin	18.00 Uhr
Ettelbrück-Mersch	Samstag 4. April	Café Um Wier in Useldingen 11, rue d'Everlange	16.30 Uhr

Journées syndicales 2009

Syndicat Transport par route ACAL	26 avril 2009	Centre culturel Helmdange	9h00
Syndicat Commerce	26 avril 2009	CEFOS Remich	10h00
Syndicat Services et Energie	8 mai 2009	Hôtel Parc Belair Luxembourg	18h00

LSAP / OGBL - Steinsel

Tombola du bal du 7 mars 2009

Lots gagnants

- 1^{er} Prix N° 0159 Bon de voyage
 2^e Prix N° 0659 VOXpack GSM
 3^e Prix N° 0513 50 €
 4^e Prix N° 0811 30 €

Les lots sont à retirer au tél. 332777
 et au GSM 621177738
 entre 19h00 et 20h00
jusqu'au 31 mars 2009



Attention frontaliers belges!

Pas de permanences à

AYWAILLE le 6 avril 2009
 BASTOGNE le 11 avril 2009

OGBL Sektouon Préizerdaul

Thé dansant

Sonndes, den 5. Abrëll 2009
Vun 15.00 bis 19.00 Auer
op der Fabrik am Préizerdaul

Orchester: Ni Doheem

Fir lessen an Drénken ass beschtens gesuert

Vun 16.00 Auer un gëtt et
 Chili con Carne
 Wirschtchen mat Sauermous
 Bréidercher mat Zoossiss
 Taart a Kuch

Tombola

Den Entrée ass 5,00 €

Mir wiere frou lech op dësem flotten Nomëtteg
 begréissen ze kënnen

Projet Ghana de l'OBGL Solidarité Syndicale

5 euros par mois pour changer la vie des femmes les plus démunies



Deux tiers de la population du Ghana n'a pas accès aux services de santé et beaucoup d'entre eux sont des femmes et des enfants. Le droit à la sécurité sociale ainsi que le droit à la santé sont des droits fondamentaux de l'homme. Dans les pays en développement, ces droits restent souvent lettre morte, par manque de structures adéquates, faute de moyens pour y accéder lorsqu'elles existent. Cette situation dramatique n'est pas une fatalité. Avec une contribution modeste de quelques euros, on peut sauver la vie des populations menacées. Grâce au Global Social Trust (GST), mécanisme novateur de financement de la solidarité internationale, vous pouvez apporter une aide concrète directe, à des milliers de familles privées de soins, de moyens de subsistance, d'avenir. Il s'agit de collecter des fonds dans l'hémisphère Nord pour développer la couverture sociale dans l'hémisphère Sud. C'est un lien de solidarité entre deux peuples, pour un monde plus juste.

L'ONG de la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (OGBL), le Bureau international du Travail (BIT) et le gouvernement du Ghana représenté par son ministère de la Santé, ont conclu un accord pour exécuter le projet pilote du GST au Ghana. Ce projet pilote consiste à fournir une prestation en espèces aux femmes enceintes ainsi qu'aux mères d'enfants de moins de cinq ans les plus démunies; il apporte ainsi son soutien à l'extension de l'assurance santé au Ghana. A cette fin, des contributions volontaires seront collectées parmi les membres de l'OGBL au Luxembourg.

Les bénéficiaires directs de ce fonds fiduciaire seront les plus vulnérables: les femmes enceintes et les mères d'enfants en bas âge les plus démunies. Pour elles, cette solidarité est la promesse d'une prise en charge de leurs besoins sanitaires et sociaux à travers une prestation en espèces. Cette protection sociale permettra un changement réel et durable dans leur vie et celle de leurs enfants.

Le partenariat social conclu par le Luxembourg et le Ghana s'inscrit dans la durée et s'étendra à l'ensemble du pays au fur et à mesure de la mobilisation des donateurs luxembourgeois, c'est-à-dire de vous. Les fonds permettront de verser chaque mois une prestation en espèces aux femmes enceintes et aux mères d'enfants de moins de 5 ans les plus démunies pour leur permettre d'accéder aux soins de santé et d'échapper ainsi à la précarité. Pour démarrer le Global Social Trust, le district rural de Dangme Ouest au Ghana, qui abrite 110 000 habitants a été choisi pour combler les lacunes de soins de santé et de pauvreté de ses habitantes. **La somme espérée de chacun de vous est relativement modeste - seulement cinq euros par mois.** C'est un engagement au long cours qui fera toute la différence.

Vous trouvez de plus amples renseignements sur le projet sur www.drews.lu

L'OGBL Solidarité Syndicale présentera également son projet Ghana avec un stand à la Fêtes du Travail et des Cultures du 1^{er} mai de l'OGBL à l'Abbaye Neumünster.



Pour soutenir le Projet Ghana, remplissez le formulaire ci-dessous et renvoyez-le à
OGBL ONG Solidarité B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette.

Je soussigné(e): _____

Nom et prénom: _____

Rue: _____ No.: _____

Code postal: _____ Ville: _____

Pays: _____

Téléphone: _____

E-mail: _____

déclare soutenir le Projet Ghana en adhérant au Global Social Trust du Luxembourg, membre du Global Social Trust mondial, à partir du (date) _____

- Je verse chaque mois la somme de euros _____
- Je verse annuellement la somme de euros (minimum 60.- euros/an) _____

Au compte de l'OGBL/ONG Solidarité Syndicale

Numéro de compte: LU54 1111 0828 4810 0000

BIC: CCPL LULL

Référence: «Projet Ghana»



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

Weil est wichtig ist

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

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

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



Etika, OGBL und andere Organisationen zeigen eine Vorpremiere von

„Let's make money“

„Wenn es einen Film gibt, der eine Revolution auslösen könnte, dann ist es dieser!“

Es sei „der richtige Film zur richtigen Zeit“ und „der definitiv anschaulichste Beitrag zur Finanzkrise“ urteilt Spiegel TV. Für viele Akteure des internationalen Finanzmarktes birgt „Let's make money“, der neue Film von Erwin Wagenhofer, jedoch unangenehme Wahrheiten. „Was macht die Bank mit unserem Geld?“ ist die Frage, auf die der österreichische Regisseur weltweit Antworten gesucht hat. Einige Antworten sind erschreckend in ihrer schonungslosen Klarheit: „Ich glaube nicht, dass ein Investor verantwortlich ist für die Ethik, für die Verschmutzung oder das, was eine Firma verursacht, in die er investiert“, sagt Dr. Mark Moebius, Präsident Templeton Emerging Markets. „Das ist nicht seine Aufgabe. Seine Aufgabe ist zu investieren und Geld für seine Klienten zu verdienen.“

Schon mit seinem vorherigen Dokumentarfilm „We feed the world“ (2005) hatte der österreichische Regisseur große Aufmerksamkeit erreicht. Wagenhofer legte offen, unter welchen unerträglichen und inakzeptablen Bedingungen in einer globalisierten Wirtschaft Waren hergestellt werden - damit sie auch in hiesigen Supermärkten preiswert angeboten werden können. Wagenhofers zweiter, ausdrücklich für ein Kinopublikum gedrehter Dokumentarfilm, ist in Deutschland und anderen Ländern bereits auf ein sehr starkes Publikumsinteresse gestoßen. Ab dem 14. April läuft er nun auch im UTOPIA in Luxemburg. Der fast zweistündige Film zeigt sehr genau, was sich hinter hohen Renditen einzelner Finanzprodukte verbirgt, welche Realitäten durch Finanzoperationen erzeugt werden und was sich die Akteure dabei denken.

etika, die Initiative für Alternativ Finanzierung a.s.b.l., OGBL und ein gutes Dutzend weiterer Organisationen bieten am Dienstag, 7. April um 19 Uhr eine Vorpremiere des Films. Im Anschluss an die Vorführung des Films folgt eine Debatte zu Fragen der internationalen Finanz mit Gaspard Denis, dem Forschungsbeauftragten des Centre National de Coopération au Développement in Belgien.

Für „Let's make money“ hat Wagenhofer nach drei Jahren Recherche rund um den Globus die wichtigsten Elemente zusammen getragen, die im Nachhinein zu den Ursachen der aktuellen Finanzkrise zählen. In seiner hochklassigen Reportage über das Wesen der internationalen Finanzindustrie berichtet Wagenhofer in eindringlichen Bildern von der unerschöpflichen Gier der Rendite-Söldner und der selbstzerstörerischen Eigendynamik der internationalen Finanzindustrie.

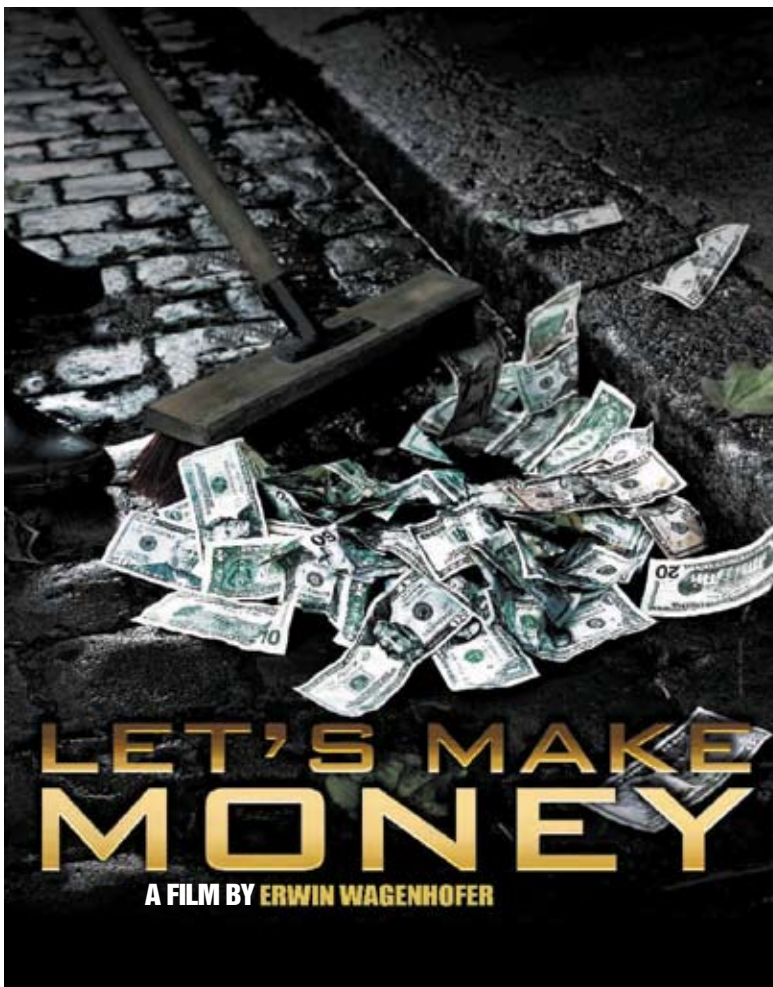
CINEMA: „Wenn es einen Film gibt, der eine Revolution auslösen könnte, dann ist es dieser!“

KulturSPIEGEL: „Spannend wie ein Wirtschaftsthiller - Ein Pflichttermin“

FINANCIAL TIMES Deutschland: „110 fesselnde Minuten... knallhart auf den Punkt gebracht“

Datum: Dienstag 7. April um 19.00 im Kino Utopia (14, avenue de la Faïencerie, Luxemburg)

Reservierung möglich unter: 22 46 11



Vivons ensemble – Typesch Lëtzebuerg



C'est sous cette bannière que l'ASTI a regroupé 13 associations et 5 institutions luxembourgeoises devenant ainsi Partenaires pour l'Intégration Interculturelle.

Les principaux objectifs de ce partenariat:

- promouvoir la communication et la compréhension entre les personnes de cultures différentes;
- faciliter l'accès à l'information et aux droits des ressortissants de pays tiers et les associer aux actions entreprises en vue de l'intégration des étrangers au Luxembourg;
- offrir aux administrations publiques et aux organismes d'aide ou d'assistance un soutien professionnel dans des situations de communication difficile et/ou de décalage culturel.

Pour en savoir plus, contactez-nous:

Partenariats pour l'Intégration Interculturelle
c/o ASTI asbl
10-12, rue Auguste Laval L-1922 Luxembourg
T 43 83 33-1 F 42 08 71
E partenariat@asti.lu
ou consultez le site Internet: www.bienvenue.lu

Le projet Partenariats pour l'Intégration Interculturelle est cofinancé par le Fonds Européen d'Intégration des ressortissants de pays tiers et par le Commissariat du gouvernement aux Etrangers du ministère de la Famille et de l'Intégration.

Rappelons que les questions relatives aux relations entre employés et employeurs ne relèvent pas de notre compétence. Dans ce domaine, votre syndicat est votre meilleur interlocuteur.

Nouvelles brochures OGBL disponibles dans nos agences



LOGER	▼	GUIDA	▼	PAON DE NUIT	▼	VILLE DE LUCANIE	▼	ANNEAUX DE CORDAGE
HONORABLE		CHANT FUNÉBRE		CÉRÉMONIAL		AVION		
1							3	
GRAND MOLLUSQUE	▶							
DÉPRAVÉS								
	▶		5					
RIGOLÉ	▶		PÉRIODE	▶		7	-SUR-TILLE	
VIEILLE								
	▶	6		APPARAIS	▶		▼	
				ESPACE VERT				
SUIT LE DOCTEUR	▶		OISEAUX GRIMPEURS	▶▼		9		RETOUR DES VAGUES
PRIX DU SILENCE			RECHERCHÉ					
	▶		BORD DE COMBE	▶▼			DOUBLE RÉGLE	▼
			PESER L'EMBALLAGE					
MULTICOQUE	BOISSON	▶▼			SAISON	▶	▼	
	BRAME				DÉTROITS SCANDINAVES			
	▼		8	SIFFLÉES	▶▼			10
				MAIGRE				
PRENDRE DES RIS	▶			▼			TAMBOURINAGE	
MOTEUR								
	▶	2			4	SOLEIL ÉGYPTIEN	▶	▼
ANCÊTRE DU BACK-GAMMON	▶							

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/17 © HACHEL INT

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

2/09 - Solution: ORANGERAIE

G. Mioli, Perlé, (L) 1^{er} prix
F. Fries, Guelff (B) 2^e prix

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 6 mai 2009 à:

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

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

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

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

A gagner:

1^{er} prix: 1 barbecue électrique

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



Strafstoß beim Eishockey			nordisches Göttergeschlecht	weibliche Haustiere		bestimmter Artikel	helles englisches Bier	Roman von Charriere		tschechischer Autor, † 1961	Witzfigur, Gauner	veraltet: Gefolgsleute		englisches Biermaß
Laubbaum	▶		2			Bildungsstätte	▶							
Anfänger	▶					5	das Unsterbliche (Mz.)	übergenauer Mensch	▶					
▶			australische Beuteltiere			Bodenablage	▶							3
begeisteter Anhänger		Bein-gelenk	▶					Welt-raum	▶	7	ge-mäßigt		Daten-erfassung	▶
Plunder, Alt-waren	▶		8					Halb-in-sel am Weißen Meer	▶			11		
▶						Wasser-schutz-wall		Staats-besitz in Übersee	▶					
Rolling Stone-Musiker (Bill)	Kloster auf Mallorca	engli-scher Graf	▶			Er-dzeit-alter	▶			1	griechi-scher Götter-vater		griechi-scher Buch-stabe	▶
miet-kaufen	▶							bibli-sches Hohlmaß	▶	Gegen-stände	▶			Berg-ein-schnitt
▶	6					int. Kfz.-Z. Ecuador		Küchen-schabe	▶	10		4		
durch-sichtiges Material			Wider-hall	▶									Fidschi-insel	▶
Pariser Stadt-streicher	▶													
								Schmerz-laut	▶					
								Tier für span. Kampf-spiele	▶					

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



02/09 - Lösungswort:
MASKERADE

J. Schiertz, Esch/Alzette (L) 1. Preis
H. Schmit, Eschen (L) 2. Preis

8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
02/2009



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 6. Mai 2009 an folgende Adresse:

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

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

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

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

Zu gewinnen sind:

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

Le syndicat qui vous assiste

SERVICE INFORMATION, CONSEIL ET ASSISTANCE



Vous avez besoin d'une information, d'un conseil, d'une assistance en matière de droit du travail ou de droit social, alors adressez-vous à notre service par mail: info@ogbl.lu ou directement à l'une de nos agences.



OGB-L

Esch/Alzette Luxembourg Differdange Dudelange Ettelbrück Rodange