

aktuell

- **Tripartite darf das Sozialmodell nicht gefährden**
- **100 000 Portugais au Luxembourg**
- **Beeinflussung der Politik durch die Business- Lobby**



Luxembourg

L-1020 Luxembourg
BP 2031 / 146, bd de la Pétrusse
Tél.: 49 60 05-1 Fax: 48 69 49

Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Permanences spéciales frontaliers français mardi et vendredi sur rendez-vous

Esch / Alzette

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

Lundi: 14h00 - 17h00

Mercredi et vendredi: 9h00 - 11h30

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Permanences spéciales bâtiment mardi et jeudi 8h30 - 12h00

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

Mercredi: 9h00 - 11h30

Consultations sur rendez-vous vendredi matin

Antenne Grevenmacher

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

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

Mercredi: 9h00 - 11h45 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 - 11h30 Mercredi: 14h00 - 17h00

Permanences spéciales droit social français vendredi: 14h00 - 17h00

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

Differdange

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

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

Jeudi: 15h00 - 17h30

Rodange

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

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Consultations sur rendez-vous vendredi après-midi

Antenne Aywaille

B-4920 Aywaille 22, rue Louis Libert (FGTB)
Tél.: (+32) (0) 4 38 48 152

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Antenne Bastogne

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

Tél.: (+32) (0) 61 21 19 87

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

Samedi: 9h00 - 12h00

Antenne Habay-la-Neuve

B-6720 Habay-la-Neuve 11, rue de l'Hôtel de Ville (Mutualité Socialiste du Luxembourg) Tél.: (+32) (0) 63 42 40 24

Tous les jeudis de 9h00 à 11h30

Antenne Vielsalm

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

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

Ettelbruck

L-9052 Ettelbruck 6, rue Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1 Fax: 81 97 13

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

Jeudi: 8h00 - 11h00

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

Antenne Wiltz

L-9557 Wiltz 2, rue Michel Rodange

Tél.: 95 72 70

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

Antenne Bitburg

D-54634 Bitburg Brodenheck-Str 19

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

Antenne Saarlouis

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

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

Dienstag: 16.00-20.00 Uhr

Syndicat Transport sur route - ACAL

38, route de Longwy L- 8080 Bertrange/Helfenterbrück

Tél.: 26 02 14-1 Fax: 26 02 14-33 acal@ogbl.lu

Syndicat Education et Sciences - SEW

L-2514 Luxembourg 1, rue Jean-Pierre Sauvage

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

Syndicat Banques et Assurances - SBA

L-2330 Luxembourg 146, bd de la Pétrusse

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

DTH (Département des Travailleurs handicapés)

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



info@ogbl.lu www.ogbl.lu

Sommaire

Editorial 4

Tripartite darf das Luxemburger Sozialmodell nicht gefährden!

Dossiers nationaux 6

- Comité exécutif: L'OGBL peaufine sa position par rapport à la réunion tripartite
- Rote Linien des OGBL
- Maladie et congé: défendez votre droit!

Du nouveau dans les entreprises 13

- Secteur Garages: Entretien avec Roby Wolff et José De Jesus Goncalves
- Aviation civile, Commerce, Santé et Services sociaux, Services et Energie, Sytérurgie et Mines e.a.

Départements 23

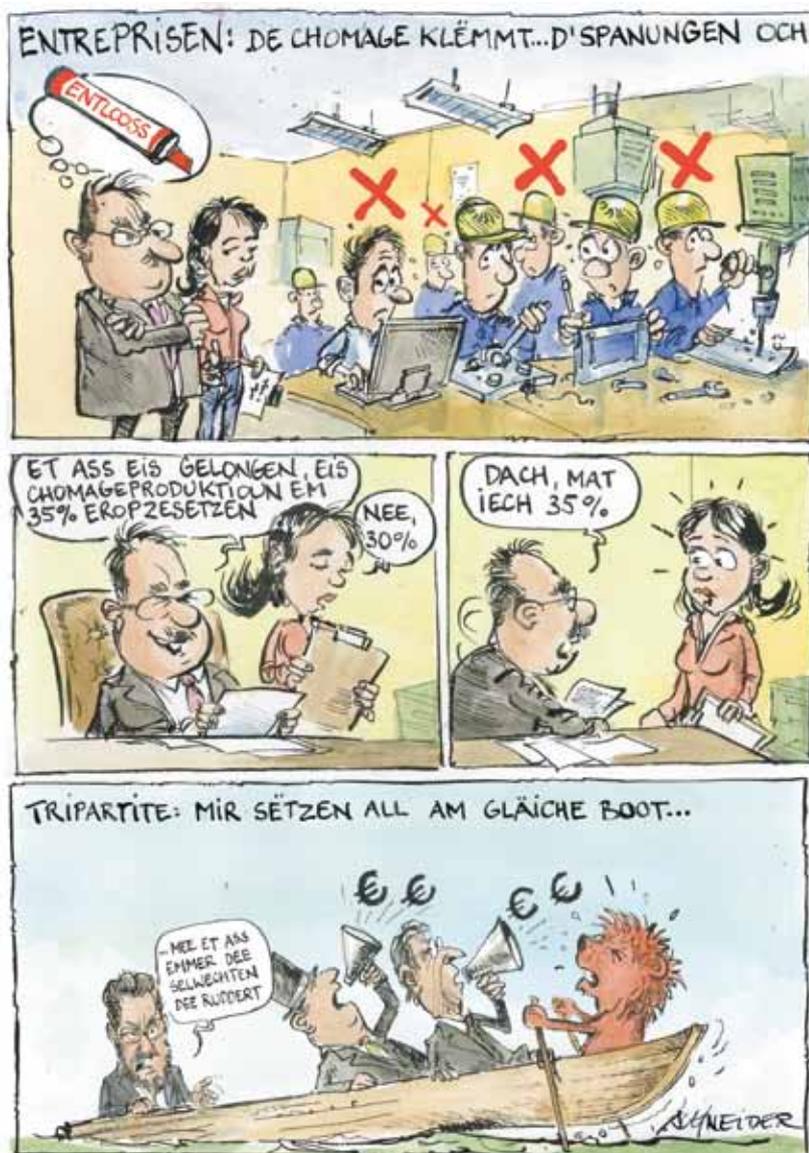
- Femmes: Stop mat de Lëpsebekenntnësser!
- Immigrés: Entretien avec le Consul général du Portugal
- Handicapés: Droits et obligations des voyageurs ferroviaires

Frontaliers 27

- Frontaliers belges: Indemnités pour interruption de carrière
- Frontaliers/Grenzgänger: Congé politique/Politischer Urlaub; classe d'impôt/Steuerklasse
- Frontaliers français: Allocations familiales différentielles (ADI)
- Grenzgänger: Ausbau der Bahnstrecke Igel-Luxemburg

Dossiers internationaux 32

- Entretien avec la Commissaire européenne Viviane Reding sur l'écart de rémunération femmes/hommes
- Confédération européenne des syndicats
- Entretien avec Avital Shapira, Histadrut, Israël

Formation syndicale de l'OGBL 37**Chambre des salariés** 39**Assemblées générales OGBL** 44**Divers** 45

Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

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

Verantwortlich für die Redaktion: Jean-Claude Reding

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

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz
Foto Titelseite / Photo couverture: Isabella Finzi

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



Jean-Claude Reding
Präsident

Tripartite darf das Luxemburger Sozialmodell nicht gefährden!

Die Tripartite-Verhandlungen haben am 17. März begonnen. Im Vorfeld haben die Patronatsorganisationen und die hohen Wirtschaftsbeamten versucht, das Land auf Einkommenseinschnitte einzustimmen. Immer wieder war die Rede vom automatischen Indexsystem und von den anscheinend zu hohen Löhnen, mit der Begründung diese Faktoren würden die Wettbewerbsfähigkeit der Luxemburger Unternehmen einschränken. Einige sprachen sogar davon, die Löhne müssten um 10, sogar 20 % gekürzt werden, damit die Luxemburger Unternehmen dem Druck des internationalen Wettbewerbs standhalten könnten.

Es war in den letzten Wochen auch viel die Rede von Einsparungen bei den Sozialausgaben, von selektiver Sozialpolitik, von einer Reduzierung der Einstiegsgehälter beim Staat. Immer wieder wurde auch das Pensionssystem mit ins Gespräch gebracht beziehungsweise die Verlängerung des Pensionsalters. Als ob das Pensionsalter irgendetwas mit der derzeitigen Krise zu tun hätte! Und natürlich war seitens des Patronats von der Steuerlast die Rede. Luxemburg sei nicht mehr die wettbewerbsfähigste „Steuerlandschaft“ im internationalen Vergleich.

Im Vorfeld der Tripartite hat die Regierung darüber hinaus, ohne wirkliche Konsultation der Sozialpartner, das Luxemburger Stabilitäts- und Wachstumsprogramm nach Brüssel gesandt und in diesem Dokument Berechnungen aufgestellt, die darauf hinauslaufen, dass im Jahre 2014 das Staatsdefizit auf Null reduziert werden soll.

Die Studien der Chambre des salariés kamen in vielen Fällen zu konträren Ergebnissen sowohl was die Lage der Staatsfinanzen als auch was die Wettbewerbsfähigkeit der Luxemburger Wirtschaft anbelangt. Der OGBL und die Salarialskammer haben andere Berechnungen gemacht, die eine weniger schmerzhaft Reduzierung des Defizits anvisieren mit beispielsweise einem Defizit von 0,8% anstatt Null im Jahre 2014. Im Rahmen dieser Analysen wurde sowohl auf der Einnahmenseite als auch auf der Ausgabenseite des Staatshaushalts gearbeitet. Aber mit Maß. Dabei wurde uns klar, dass andere Wege aus der Krise möglich sind, die nicht auf Kosten der Menschen mit kleinen und mittleren Einkommen gehen würden.

Angesichts dieser unterschiedlichen Einschätzung der Lage, und angesichts der Tatsache, dass niemand heute sagen kann, wann die Wirtschaft wieder wirklich anziehen wird, fordert der OGBL die antizyklische – die Wirtschaft und die Kaufkraft unterstützende – Politik nicht voreilig aufzugeben. Auf Austerität im Jahre 2011 zu setzen würde bedeuten ein zaghaftes Anziehen der Wirtschaft im Keim zu ersticken.

Der OGBL hat sich im Vorfeld dieser Dreierunde eine

klare Disziplin auferlegt welche Art von Reformen er nicht mittragen wird.

In erster Linie darf das Luxemburger solidarische Sozialmodell keinen Schaden erleiden. Dieses Modell hat uns nämlich vor einer noch schlimmeren Krise bewahrt. Wir werden keine Austeritätspolitik mittragen, die auf Kosten der Kaufkraft und des Sozialschutzes der Arbeitnehmer und Pensionierten gehen wird. Die Lohnempfänger und Pensionierten haben bereits für die Krise bezahlt durch Indexverzögerung, Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit und einer extrem moderaten Lohnpolitik in den vergangenen Jahren. Es ist jetzt an der Zeit, dass andere Segmente der Bevölkerung zur Kasse gebeten werden, nämlich diejenigen mit den hohen Einkommen.

Wir werden keine Einbußen bei den Leistungen der Sozialversicherungen hinnehmen, sowie keine Erhöhung des Eigenbeitrags bei den Leistungen der Gesundheitskasse. Sowiesso gehören weder die Reform des Pensionssystems noch die finanzielle Lage der Gesundheitskasse in die nationale Dreierunde. Diese Verhandlungen werden anderswo geführt.

Wir haben es oft wiederholt: wir werden keine Form von Indexmanipulation mittragen. Der Index hat definitiv diese Krise nicht verschuldet und ist auch kein inflationstreibender Faktor wie dies immer wieder von der Zentralbank behauptet wird!

Des Weiteren werden wir keine Einmischung in die Tarifpolitik dulden, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor.

Wir erwarten, dass nicht die Staatsfinanzen und/oder die Wettbewerbsfähigkeit im Mittelpunkt der Dreierdiskussionen stehen, sondern die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Hier geht es nämlich nicht um Buchführung beziehungsweise um höhere Renditen für die Aktionäre und höhere Bonusse und Prämien für die Top-Manager, sondern hier geht es um menschliche Schicksale und beispielsweise um Zukunftschancen für Kinder, deren Eltern arbeitslos geworden sind. Hier geht es um den sozialen Zusammenhalt in unserem Land! Der wachsenden Arbeitslosigkeit, insbesondere bei den jungen und älteren Arbeitnehmern muss resolut entgegengewirkt werden und die finanzielle Absicherung dieser Menschen darf auf keinen Fall verschlechtert werden.

Als stärkste Arbeitnehmerorganisation Luxemburgs ist es die erste Aufgabe des OGBL zu verhindern, dass im Rahmen dieser Tripartite Entscheidungen getroffen werden, die zur Folge hätten, dass die arbeitenden und pensionierten Menschen zum zweiten Mal zur Kasse gebeten werden und dass unser Sozialmodell geschwächt wird. Wir stellen uns auf harte Verhandlungen ein, werden aber nicht ein Ergebnis um jeden Preis anstreben.

*Arbeitsmarktpolitik
muss zentrales
Thema sein*

Jean-Claude Reding
Président

La tripartite ne doit pas mettre en péril le modèle social luxembourgeois!

Les négociations de la tripartite ont commencé le 17 mars. Dans la phase préparatoire, les organisations patronales et les hauts fonctionnaires économistes ont essayé de préparer le pays à des baisses de revenus. Il était souvent question du système d'indexation automatique et des salaires apparemment trop élevés, deux facteurs qui seraient un frein à la compétitivité des entreprises luxembourgeoises. Certains pensaient même que les salaires devraient être réduits de 10% voire même de 20%, afin que les entreprises luxembourgeoises puissent résister à la pression de la concurrence internationale.

On a parlé ces dernières semaines également beaucoup d'économies à réaliser au niveau des dépenses sociales, d'une politique sociale sélective, d'une réduction des salaires à l'embauche dans la Fonction publique. Régulièrement un débat sur le régime général d'assurance pension et sur la prolongation de l'âge d'entrée à la retraite fut lancé. Comme si l'âge de la retraite avait à faire quoi que ce soit avec la crise actuelle! Et bien sûr, le côté patronal s'est plaint des charges fiscales. A ses yeux, le Luxembourg n'est plus le «paysage fiscal» le plus compétitif en comparaison internationale.

Dans la phase préparatoire de la tripartite, le gouvernement a en outre, sans véritable consultation préalable des partenaires sociaux, envoyé le Programme luxembourgeois de stabilité et de croissance à Bruxelles et a présenté dans ce document des calculs qui visent un déficit public zéro en 2014.

Les études de la Chambre des salariés sont parvenues dans de nombreux cas à des résultats contraires tant en ce qui concerne la situation des finances publiques que la compétitivité de l'économie luxembourgeoise. L'OGBL et la Chambre des salariés ont fait d'autres calculs qui visent une réduction moins douloureuse du déficit public, par exemple un déficit public de 0,8% au lieu de 0% en 2014. Dans le cadre de ces analyses, les experts ont pris en compte tant le côté recettes que le côté dépenses du budget de l'Etat. Mais avec mesure. De ce fait, il s'est avéré pour nous que d'autres sorties de crise sont possibles, des sorties qui ne seraient pas aux dépens des petits et moyens revenus.

Vu ces divergences de vues sur la situation du pays et vu le fait qu'aujourd'hui personne n'est à même de prédire quand aura lieu la véritable reprise économique, l'OGBL demande de ne pas abandonner prématurément la politique anticyclique soutenant l'économie et le pouvoir d'achat. Axer sur une politique d'austérité en 2011 risque d'étouffer dans l'œuf la reprise économique éventuelle.

Pendant la phase pré-tripartite, l'OGBL s'est fixé une discipline claire en ce qui concerne le genre de réformes qu'il n'appuiera pas.

En premier lieu, le système social luxembourgeois ne doit pas être affaibli. C'est ce système qui nous a protégé contre une catastrophe encore plus grande. Nous n'appuierons pas une

politique d'austérité qui serait aux dépens du pouvoir d'achat et de la protection sociale des salariés et des pensionnés. Les salariés et les pensionnés ont déjà payé pour la crise par le biais notamment du retardement de l'indexation des salaires et pensions, du chômage, du chômage partiel et d'une extrême modération salariale pratiquée ces dernières années. Maintenant nous attendons à ce que les autres soient invités à passer à la caisse, notamment ceux avec les gros revenus.

Nous n'accepterons pas de coupes dans les prestations de la sécurité sociale de même que nous refuserons l'augmentation de la participation individuelle aux frais de soins de santé de la Caisse nationale de santé. De toute façon, ni la réforme du régime général d'assurance pension ni la situation financière de la Caisse nationale de santé sont des sujets à discuter au sein de la tripartite nationale. Ces négociations sont menées ailleurs.

Nous l'avons souvent répété: nous n'accepterons aucune manipulation de l'index. Ce n'est définitivement pas l'indexation des salaires et pensions qui a causé cette crise et l'index n'est pas non plus un facteur inflationniste comme le prétend à tout moment la Banque centrale!

En outre, nous ne tolérerons aucune ingérence dans les négociations salariales entre partenaires sociaux tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Nous nous attendons à ce que la politique de l'emploi et du marché du travail soit au centre des débats tripartites, et non les finances publiques et/ou la compétitivité. Car, les problèmes les plus pressants pour notre pays ne sont pas les problèmes de comptabilité publique, ni l'augmentation des bénéfices des actionnaires voire des primes et bonus des dirigeants d'entreprises, non, les problèmes en relation avec le marché de l'emploi sont les plus importants auxquels nous devons faire face. Il s'agit de sorts humains dans ce cas, p.ex. des perspectives d'avenir d'enfants de parents victimes du chômage. Il y va de la cohésion sociale dans notre pays! Il faut résolument combattre le chômage croissant, en particulier le chômage des jeunes et des salariés plus âgés. La sécurisation financière de ces personnes ne doit en aucun cas être détériorée.

L'OGBL, en tant que première organisation salariale au Luxembourg, a comme mission primordiale d'éviter que dans le cadre de cette tripartite ne soient prises des décisions ayant comme conséquences que les salariés et les pensionnés paient une deuxième fois la facture et que notre modèle social soit affaibli. Nous nous attendons à d'âpres négociations mais nous ne viserons pas un accord à tout prix.

*La politique de
l'emploi doit être au
centre des débats*

L'OGBL peaufine sa position par rapport à la réunion tripartite

Lors de sa réunion du 1^{er} mars 2010, le Comité exécutif de l'OGBL (ci-après «l'OGBL») a continué à peaufiner la position que l'OGBL défendra lors de la réunion du comité tripartite.

L'OGBL prend acte des positions exprimées par les diverses organisations patronales et qui visent en premier lieu une réduction des dépenses publiques en matière de sécurité sociale, réduction bien emballée sous la notion de «réformes structurelles». L'OGBL prend par ailleurs acte du fait que le gouvernement compte proposer trois sujets pour l'ordre du jour, à savoir: (1) les finances publiques, (2) la compétitivité de l'économie et (3) la politique de l'emploi. Enfin, l'OGBL prend acte du «Programme de stabilité et de croissance du Grand-Duché de Luxembourg pour la période 2009-2014» que le gouvernement a envoyé à la Commission européenne fin janvier sans aucune consultation et analyse approfondie préalable ni avec les partenaires sociaux, ni avec le parlement.

Les salariés ont déjà payé pour la crise

L'OGBL est conscient du fait que la crise a frappé l'économie luxembourgeoise et que cette crise n'est toujours pas terminée. L'OGBL est conscient du fait qu'avec son accord plusieurs instituts bancaires luxembourgeois furent sauvés en début de crise par l'injection de milliards d'euros d'argent public. L'OGBL est conscient du fait que les salariés ont largement payé leur part des dégâts produits par cette crise par le biais (1) de l'augmentation dramatique du chômage, (2) par les pertes de revenu subies par des milliers de salariés dans le cadre du chômage partiel, (3) par le biais d'une extrême modération salariale (p.ex. reconduction de conventions collectives sans aucune forme d'amélioration), et (4) par un retardement de l'adaptation des salaires et retraites à l'inflation («l'index») pendant les années 2006 à 2009.

Ne pas se fier aux analyses des économistes orthodoxes

L'OGBL constate que le ministre du Budget Luc Frieden a fait calculer des trajectoires de sortie de crise, reflétées dans le programme de stabilité 2009-2014, qui visent un déficit public zéro d'ici 2014. En l'absence d'une analyse sérieuse sur le redémarrage de l'économie ainsi que sur le potentiel réel d'épargne publique sans que soit étouffé ce redémarrage éventuel p.ex. en réduisant

de façon trop drastique les investissements publics, l'OGBL se demande s'il est prudent de s'exposer de cette façon vis-à-vis de l'exécutif bruxellois. Pourquoi ne pas viser un objectif plus modéré, comme par exemple un déficit de 0,8% du PIB en 2014 au lieu de zéro pourcent, se demande le Comité exécutif de l'OGBL. Par ailleurs, l'OGBL constate qu'il y a divergences de vue sur la sortie de crise entre différents cercles d'économistes nationaux et internationaux. D'autres approches et trajectoires sont-elles envisageables? Pourquoi suivre l'avis des économistes orthodoxes, ceux qui par leurs recommandations «désintéressées» du passé ont contribué à la politique qui de manière fondamentale est responsable de cette crise, c'est à dire la politique de dérégulation, la politique de l'Etat aminci, la politique de l'ultime liberté de marché? D'autres économistes plus indépendants, peut-être plus humains et sociaux, y compris des prix Nobel, préconisent d'autres pistes. Pourquoi ne pas prendre également en considération ces avis?

Lignes rouges

Compte tenu de cette situation déséquilibrée au niveau des points de vue, l'OGBL entrera dans les négociations tripartites tout en se fixant des lignes rouges à ne pas franchir:

(1) Sécurité sociale: pas de réduction des prestations dans aucun domaine, mais, le cas échéant augmentation des cotisations de façon paritaire (assurés, employeurs, Etat). Le cas échéant supprimer le plafond cotisable. Actuellement ce plafond est fixé à 5 fois le salaire social minimum. Cette mesure à elle toute seule rapporterait 160 millions de recettes supplémentaires à la Caisse nationale de santé. Ne pas lever ce plafond revient à continuer une pratique inégalitaire, un cadeau que l'Etat fait aux riches! Il s'agirait là d'une mesure de politique de sélectivité sociale juste.

En tout état de cause, l'OGBL n'entend pas débattre de l'avenir de l'assurance maladie et de la politique à mener en matière de santé au sein du comité de coordination tripartite. Il en va de même pour la question de la politique en matière des retraites. La sécurité sociale n'est pas à l'origine de l'augmentation de la dette publique luxembourgeoise, au contraire, la sécurité sociale est un atout social, économique et financier pour le Luxembourg.

Tant au niveau de l'assurance-maladie qu'au niveau de l'assurance-pension un processus de discussion et de négociation a été mis en place. Pour l'OGBL, il s'agit de continuer ce processus pour essayer de trouver le consensus le plus large possible sur des réformes permettant de garantir les prestations actuelles pour les assurés aussi dans le futur.

(2) L'OGBL s'oppose à toute velléité politique d'imposer une réduction des salaires et à toute ingérence politique dans la politique salariale et les négociations collectives. Ceci vaut tant pour le secteur marchand que pour le secteur non-marchand, le secteur privé et le secteur public au sens large (les salariés du secteur hospitalier et du secteur social, les salariés des établissements et entreprises publics, les salariés et fonctionnaires de l'Etat et des Communes).

(3) L'indexation automatique des salaires et pensions n'est pas négociable!

Politique de l'emploi

En ce qui concerne la politique de l'emploi, pour l'OGBL des réformes s'imposent, à savoir :

- renforcer la législation sur le maintien dans l'emploi;
- renforcer la protection légale des salariés en cas de licenciement collectif par des entreprises qui font du profit;
- renforcer la protection des salariés qui se retrouvent dans des emplois précaires, notamment les jeunes et les femmes;
- élaborer et instaurer des modèles visant à réduire le temps de travail dans le but de maintenir et de créer des emplois;
- renforcer la législation sur la cogestion des salariés au sein des entreprises pour garantir que la survie et le bon fonctionnement de l'entreprise dans la durée priment sur les intérêts à court terme des actionnaires et des cadres dirigeants;
- maintenir, améliorer et étendre l'instrument du chômage partiel pendant la durée de la crise;
- renforcer la protection des salariés âgés contre le chômage;
- mettre en place une politique de protection efficace des salariés en cas de faillite d'une entreprise;
- veiller à éviter toute discrimination entre salariés touchés par le chômage, notamment entre travailleurs résidents et non-résidents;
- réviser certaines mesures prises en 2006

notamment en ce qui concerne les travailleurs avec un contrat à durée déterminée;

- soutenir les initiatives pour l'emploi;
- améliorer les dispositifs permettant tant l'accès individuel que l'accès collectif à la formation continue;
- développer la formation professionnelle et son attractivité pour les jeunes par la création d'un fonds pour la formation professionnelle initiale et continue financé par une contribution de toutes les entreprises privées et publiques et par le soutien des entreprises qui forment et embauchent des jeunes;
- réaliser une réforme en profondeur de l'ADEM afin de permettre à ce service public d'aider efficacement les demandeurs d'emploi;
- assurer un financement adéquat du Fonds pour l'emploi.

Finances publiques

L'OGBL met en garde contre une sortie trop rapide du plan conjoncturel anticrise décidé en 2009 et visant à soutenir l'économie, l'emploi et le pouvoir d'achat. Si l'investissement public doit être réduit dans les années à venir, il y a lieu de désigner clairement les domaines qui ne soient pas touchés par ces mesures éventuelles comme l'éducation nationale, la santé et le domaine social, les infrastructures nécessaires pour l'implantation de nouvelles activités économiques (ex. zones d'activités), le transport public, la politique de recherche et de développement, la mise en œuvre des politiques nécessaires pour remplir les engagements du Luxembourg en matière de protection du climat et du développement durable ainsi que la coopération transfrontalière au niveau de la Grande Région. La politique d'investissement doit viser le nécessaire et pas le luxe, elle doit privilégier les investissements qui créent de l'emploi et profitent à l'économie locale.

L'OGBL est d'avis que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour combattre plus efficacement la fraude fiscale.

Si des recettes fiscales supplémentaires étaient nécessaires, l'OGBL se prononce en faveur de mesures qui demandent un effort aux hauts revenus et aux grandes fortunes.

Pour un développement économique durable

En ce qui concerne la situation économique, l'OGBL rappelle que les fondamentaux de notre économie sont sains, que la profitabilité et la productivité de notre économie sont généralement bonnes. L'OGBL estime

qu'une discussion axée sur le concept de compétitivité-coûts global ne peut que mener dans des impasses. Plutôt que de viser uniquement la compétitivité-coûts des entreprises, un débat soucieux de l'avenir du Grand-Duché de Luxembourg devrait viser en premier lieu le développement économique du pays, sa diversification économique, la politique industrielle à mener, les opportunités d'une politique de développement durable pour les PME/PMI ancrées dans le tissu économique et social local. Dans ce contexte, il y a lieu d'élaborer également des approches visant à faciliter la transition des salariés de secteurs en perte de vitesse vers les secteurs et activités d'avenir, notamment dans le contexte d'une politique offensive pour la protection de l'environnement et de développement durable.

Une approche sectorielle menée avec tous les acteurs concernés au sein de conseils sectoriels 'compétences et emplois' pourrait contribuer à renforcer l'attractivité du site économique Luxembourg.

Campagne de sensibilisation dans les entreprises

Le Comité exécutif a enfin donné son aval à une campagne de sensibilisation que l'OGBL conduira dans les entreprises sur base des revendications de la grande manifestation syndicale du 16 mai 2009. A titre de rappel, les mots d'ordre de cette manifestation étaient les suivants:

- *Pour nos emplois.*
- *Pour notre pouvoir d'achat.*
- *Pour notre sécurité sociale.*
- *Ne touchez pas à l'index, à nos salaires et à nos pensions!*
- *Ensemble contre tout démantèlement social!*

Tripartite

Rote Linien des OGBL

Angesichts der unausgewogenen Meinungslage was einerseits die wirtschaftspolitische Analyse der Krise betrifft und andererseits die reelle Lage der staatlichen Finanzen, hat der OGBL für die Tripartite-Verhandlungen rote Linien ausgearbeitet und zurückbehalten, die nicht überschritten werden dürfen:

(1) Soziale Sicherheit: keine Leistungsver schlechterungen in gleich welchem Bereich, gegebenenfalls kann eine paritätische Beitragserhöhung (Versicherte, Arbeitgeber, Staat) in Betracht gezogen werden. Gegebenenfalls könnte die Beitragsdecke abgeschafft werden. Diese beträgt zurzeit 5 Mal den Mindestlohn. Allein diese Maßnahme würde der nationalen Gesundheitskasse 160 Millionen zusätzliche Einnahmen bescheren. Das Aufrechterhalten der Begrenzung wäre gleichbedeutend mit einer Politik der sozialen Ungleichheit, wäre ein Geschenk der Regierung an die Reichen. Die Abschaffung wäre hier eine Maßnahme gerechter selektiver Sozialpolitik.

Jedenfalls hat der OGBL nicht vor, im Rahmen der nationalen Dreierkonferenz über die Zukunft der Krankenversicherung und der Gesundheitspolitik zu diskutieren. Das Gleiche gilt für die Pensionen. Es ist nicht die soziale Sicherheit, welche die öffentliche Verschuldung Luxemburgs in die Höhe getrieben hat, im Gegenteil, die soziale Sicherheit bedeutet einen sozialen, wirtschaftlichen und finanziellen Vorteil für den Standort Luxemburg.

Sowohl was die Kranken- als auch die Pensionsversicherung anbelangt wurde ein Diskussions- und Verhandlungsprozess in die Wege geleitet. Für den OGBL gilt es diesen Prozess weiterzuführen, um zu einem größtmöglichen Konsens zu gelangen was Reformen anbelangt, die es ermöglichen die aktuellen Leistungen für die Versicherten auch in Zukunft zu garantieren.

(2) Der OGBL widersetzt sich jeglichen politischen Anwandlungen, die auf Lohnkürzungen hinzielen, und jeglichen politischen Einmischungen in die Tarifpolitik und in die Kollektivvertragsverhandlungen. Dies gilt sowohl für den kommerziellen als auch für den nicht-kommerziellen Dienstleistungssektor, für den privatwirtschaftlichen als auch den öffentlichen Dienst in der weitläufigsten Bedeutung des Begriffs (dazu gehören die Arbeitnehmer des Krankenhausesektors, des sozialen Bereichs, die Arbeitnehmer der öffentlichen Einrichtungen und Betriebe, die Arbeitnehmer und Funktionäre des Staates und der Gemeinden).

(3) Die automatische Indexanpassung der Löhne und Pensionen ist nicht verhandelbar!

Es sei auch daran erinnert, dass der Nationalvorstand dem Geschäftsführenden Vorstand kein Mandat gegeben hat zu einem Tripartite-Abkommen um jeden Preis zu gelangen.

Serge Urbany

Responsable du Département juridique



Le congé non pris pendant la maladie peut être reporté!

Si vous tombez malade tout le mois de décembre, sans avoir auparavant pu prendre une partie de votre congé (il vous reste par exemple encore 13 jours à prendre), les tribunaux luxembourgeois disaient jusqu'à présent: tant pis pour vous, vous n'avez plus droit à ce congé en janvier de l'année suivante. Et si vous êtes licencié début janvier, ou que votre contrat cesse pour une autre raison, vous n'avez pas droit à une indemnité compensatrice de congé non pris.

On s'est basé en cela sur l'art. L.233-10 Code du Travail qui dit: *"Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit."*

Les tribunaux luxembourgeois en ont toujours déduit que la loi ne prévoyait pas la maladie comme cas de report du congé.

En se basant sur la directive européenne concernant l'aménagement du temps de travail, qui prévoit que les Etats membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé, la Cour de Justice européenne a décidé le 20.01.2009 (C-350/06 et C-520/06) que les Etats membres peuvent certes prévoir une période de référence (jusqu'au 31 décembre) et une période de report (jusqu'au 31 mars) pour l'exercice du droit au congé, mais *"à condition, toutefois, que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer (ce) droit"*.

Dans un arrêt du 10.09.2009 (C-277/08) la même Cour a décidé que *"ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure (...) le cas échéant en dehors de la période de référence"*.

Comme le travailleur malade est empêché de prendre son congé, il doit donc pouvoir encore le prendre après le 31 décembre ou même le 31 mars, respectivement avoir droit à une indemnité pour congé non pris (si la maladie a perduré jusqu'à la fin du contrat de travail).

L'arrêt réaffirme d'ailleurs le principe *"que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie. Ce dernier est*

accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie." Quelqu'un qui est malade, ne se repose pas, il ne perd donc non seulement pas son droit au congé pendant toute cette période de maladie (assimilée à du travail effectif), mais peut aussi le prendre ultérieurement.

Depuis longtemps il est d'ailleurs admis par la jurisprudence luxembourgeoise que le salarié ne peut être forcé à prendre son congé pendant le préavis de licenciement (avec ou sans dispense de travail et même si le congé avait été demandé avant le licenciement). Car si le congé est accordé pour assurer un repos, le préavis est destiné à permettre de trouver un autre emploi. Dans le même esprit, la Cour européenne avait déjà décidé que des congés garantis par le droit communautaire, comme le droit au congé de maternité ou le droit au congé parental, doivent pouvoir se cumuler avec le droit au congé annuel, car eux aussi procèdent d'une finalité différente.

Cette jurisprudence rappelle qu'un des intérêts du statut du travailleur est de permettre le financement de toutes les situations de "hors travail", congés annuels, congés extraordinaires, congés de maternité, congés parentaux, jours fériés, incapacités de travail pour maladie ou accident du travail, les unes après les autres, sans égard au travail effectivement presté.

Maladie et congé: défendez votre droit!

La jurisprudence de la Cour européenne, ci-haut exposée, est entrée de plein pied dans la pratique judiciaire luxembourgeoise, dernièrement encore par un jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 11.12.2009 (4267/2009) dont un des principaux avocats patronaux n'a pas fait appel.

Pour l'instant, les commentateurs judiciaires et les recueils de jurisprudence ne font pas état de la nouvelle donne. Espère-t-on que la chose se divulgue le moins possible? Voilà pourquoi nous délivrons ici cette information et nous espérons qu'elle se répande le plus largement possible!

Si on vous refuse le congé parce que vous ne l'avez pas pu prendre pour cause de maladie avant le 31 décembre ou le 31 mars, venez nous consulter à nos agences de conseils aux membres!

Wie entsteht das wirtschaftliche Einheitsdenken?

Mil Lorang

Und wie kann dem neoliberalen Wirtschafts-Autoritarismus in Luxemburg entgegengewirkt werden?



In diesem Artikel wird versucht, das Thema Beeinflussung der Politik durch die Business-Lobbys zu vertiefen. Denn die Business-Lobbys vertreten die Interessen ihrer Mitglieder, den Unternehmen, aber vor allem der Großunternehmen. Es gilt also zu untersuchen, wie die Ideologie der

„Wettbewerbsfähigkeit um jeden Preis“ in die Köpfe der Top-Manager der Großunternehmen gelangt. In Luxemburg haben wir ein gutes Beispiel: wer gibt den Ton an im Dachverband der Luxemburger Unternehmen, der UEL? Dessen Präsident Michel Wurth, ein Top-Manager beim multinationalen Stahlriesen ArcelorMittal, der in einer Businesswelt lebt, die mit derjenigen der luxemburgischen kleinen- und mittleren Unternehmen nichts zu tun hat. Und trotzdem übernimmt beispielsweise die Handwerksföderation die typischen Einheitsthesen der Großinvestoren – sprich des Großkapitals –, wie sie von Wurth in die Luxemburger Diskussion eingebracht werden, kritiklos und plappert sie nach. Was wohl der Bäcker aus Capellen damit anfangen kann? Es gibt in Luxemburg Möglichkeiten, dem eindeutig manipulativ angewandten neoliberalen Wirtschafts-Autoritarismus entgegenzuwirken.

Wettbewerbsfähigkeit um jeden Preis

Die Leute, die in der direkten betrieblichen Praxis die Ideologie der „Wettbewerbsfähigkeit und Gewinnsteigerung um jeden Preis“ gebetsmühlenartig auf Top-Managementebene verbreiten sind die Beratungsgesellschaften à la McKinsey & Co. Sie sind sehr erfolgreich. Sie haben es geschafft, dass plötzlich fast alle Top-Manager, zahlreiche Politiker und Regierungschefs, die Chefs der internationalen Regierungsorganisationen (Weltwährungsfonds, OECD, Welthandelsorganisation, Europäische Kommission, Zentralbanken, usw.) fast überall das Gleiche erzählen. Die gleichen Rezepte für gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit, für Inflationsbekämpfung, für Haushaltsoptimierung von Unternehmen und Staaten sowie Strategien zur Erschließung neuer

Märkte werden überall verkündet. Aus der derzeitigen Krise scheint niemand von den Genannten etwas lernen zu wollen. Sie predigen die gleichen Rezepte wie vor der Krise und fordern immer mehr von dem was die Krise grundsätzlich verursacht hat: Deregulierung.

Es scheint sich also hier um eine Art grenzüberschreitender Gehirnwäsche zu handeln. Nur noch Ökonomen, die auf der höchsten Ebene ihrer Laufbahn angekommen sind, wie z.B. Nobelpreisträger, scheinen noch zu wagen dem Einheitsdenken zu widersprechen.

Auf der deutschen Webseite der ursprünglich amerikanischen Firma McKinsey&Company steht das Motto: „Wo ein starker Wirtschaftsmarkt ist, ist meist auch McKinsey“. Heute bedient dieses globale Unternehmen 3 von 5 Großunternehmen, ist in allen Wirtschaftsbereichen tätig und auch bereits auf der Ebene von Staats- und Gemeindeverwaltungen, Kirchen, Fußballvereinen, politischen Parteien wie in Deutschland der CDU, usw. Wo Großfusionen, Restrukturierungen, Delocalisierungen in Billiglohnländer und der einhergehende massive Personalabbau ausgedacht werden haben die McKinseys ihre Hände meist im Spiel. Sie sind die Architekten der globalisierten Wirtschaft in der Praxis. Es geht um Gewinnmaximierung, „Shareholder-Value“, maximale Steigerung des „Return on Investment“ (ROI) – die so genannte Kapitalrendite –, Wettbewerbsfähigkeit durch maximale Kostenreduzierung, Effizienz, strategische Machtkonzentrationen auf den verschiedensten Märkten, Ausnutzung der Chancen in den Schwellenländern, Erschließung neuer Märkte die sich beispielsweise aus der Klimaproblematik ergeben wie der Handel mit CO₂-Zertifikaten, usw. All das gegen das sich die Gewerkschaften, die Arbeitswelt zu wehren versuchen, wie Restrukturierungen wenn die Unternehmen Gewinne machen, Delocalisierungen obwohl die Unternehmen Gewinne machen, ... wird von den McKinsey-Spezialisten ausgedacht und an die Top-Manager von Unternehmen und Organisationen verkauft. Die wiederum beeinflussen die Business-Lobbys, und die beeinflussen die Politiker und ermuntern sie zu immer mehr Deregulierung, Kostenreduzierung, Steuersenkungen, Abbau des Sozialstaats.

Immer mehr Profit für die Kapitaleigner

Und die Politiker mit Regierungsverantwortung ziehen sich den Rat ihrer Top-Wirtschaftsbeamten heran, die durch die gleiche Schule gingen und die gleichen Rezepte predigen, ob vor der Krise oder während der Krise. Ein gutes Beispiel auf Staatsebene ist Yves Mersch, Chef der Luxemburger Zentralbank. Er erzählt und fordert seit Jahren immer das Gleiche: Lohnabbau, Sozialabbau, Indexabbau, Verlängerung des Rentenalters und dergleichen mehr. Wenn Leute wie Mersch jetzt davor warnen, die Situation in Luxemburg könne sich wie in Griechenland entwickeln, dann setzen sie eindeutig auf Panikmache mit dem Zweck die Öffentlichkeit zu manipulieren und sie verlieren dabei jede Glaubwürdigkeit. Dies tut auch Michel Wurth. Wann haben die Politiker den Mut, auch andere Analysen zur Kenntnis zu nehmen?

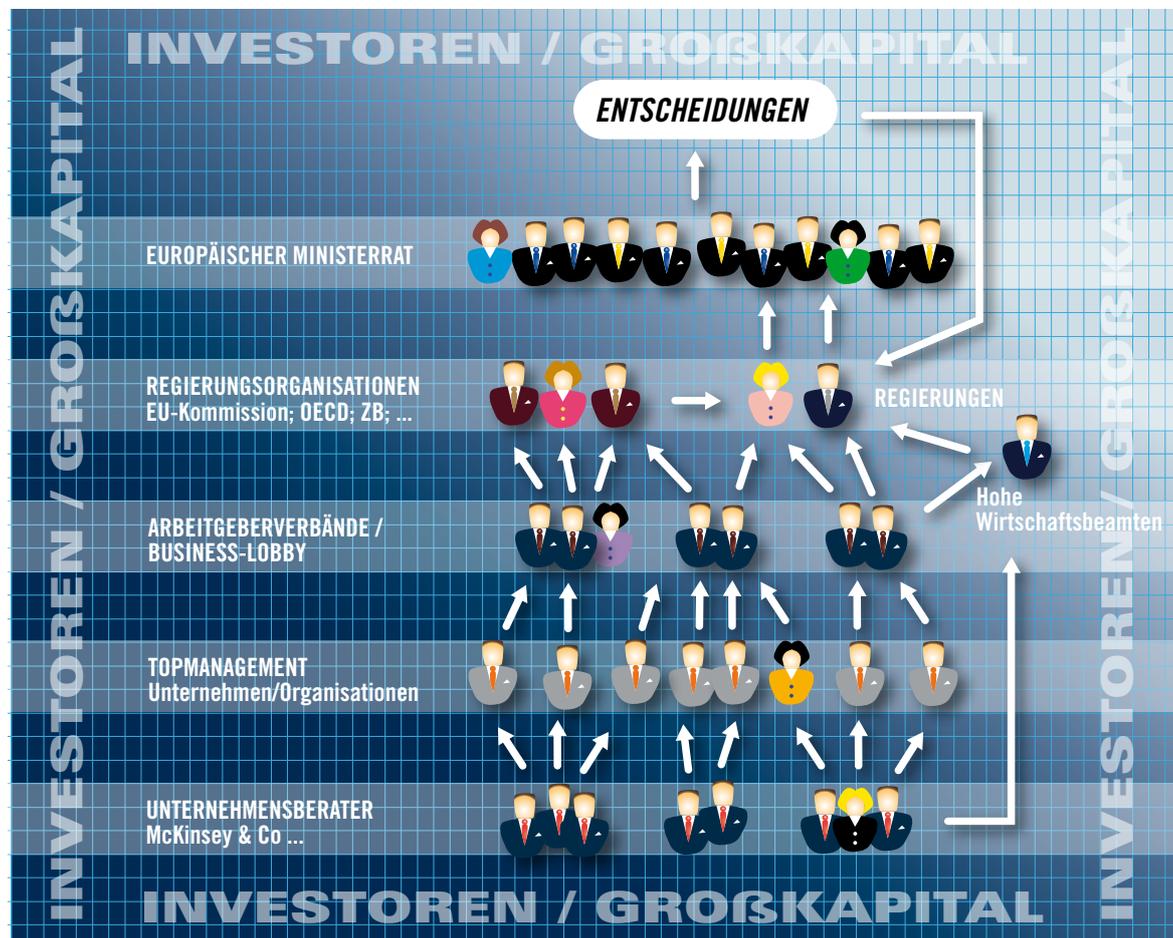
Auf der internationalen Internetseite von McKinsey steht der folgende Satz unter „Our story“ (Unsere Geschichte), den man auf der deutschen Website nicht wiederfindet. Es heißt da (ins Deutsch übertragen): „Diejenigen Organisationen, die es fertig bringen, Geschäftswissen

erfolgreich und kreativ anzuwenden können enorme Dividenden ausschütten.“ Und darum geht es: um Profit für die Kapitaleigner, um sonst nichts. Und um was geht es bei der Öffentlichen Hand, Staat und Gemeinden, die von McKinsey & Co beraten wird, beziehungsweise die durch das von McKinsey verbreitete Dogma über die Business-Lobbyisten à la Wurth beeinflusst wird? Kostenreduzierung, Ausgabenreduzierung in den öffentlichen Haushalten insbesondere Zurückfahren der Personalausgaben und Ausgaben für Sozialpolitik. Mit welchem Ziel? Steuerreduzierung damit die Kapitaleigner mehr übrig behalten von dem Reichtum, der von ihren Mitarbeitern erzeugt wurde. Die Tripartite wird zeigen, ob die Business-Lobby eine weitere Reduzierung der Betriebssteuer durchsetzen wird.

Methoden der Gehirnwäsche

Die McKinsey-Seminare laufen so ab, dass am Ende niemand mehr eigenständig denken kann. Die Methoden sind die Methoden der Gehirnwäsche wie sie auch von Sekten angewandt werden. Da gibt es keinen Raum für kritisches Denken, für Alternativen. Angetrieben von einem fanatischen Willen ihren Klienten zum Champion zu machen, in welchem Bereich auch immer, treiben diese

Beeinflussung der Politik durch die Business-Lobby



Grafik: OGBl

Leute aus dem Hintergrund die nationalen Wirtschaften und die Weltwirtschaft in die ultimative Sackgasse. Fanatische Ideologien haben noch nie zu einer Verbesserung der Lebensbedingungen und des kollektiven Wohlbefindens geführt. McKinsey predigt seine Ideologie wie eine absolute Wahrheit. Dabei basiert sich die Firma auf nichts anderes als auf die Erkenntnisse einer „soften“ Wissenschaft, der Ökonomie der freien Marktwirtschaft. Nicht einmal die echten Wissenschaften, die harten Wissenschaften wie Physik und Chemie, deren grundsätzlichen Erkenntnisse weitgehend gesichert sind, werden an den Universitäten als Dogma und absolute Wahrheit gelehrt. Aber die Ökonomie wird es.

Echte Wissenschaftler müssen zu jedem Zeitpunkt bereit sein, ihre Hypothesen zu ändern, wenn sie theoriekonträre Beobachtungen machen. Das ist eigentlich der Sinn der wissenschaftlichen Forschung: Der Wahrheit immer ein Stück näher zu kommen dadurch, dass man versucht, die Theorie, die man aufgrund von vielen Beobachtungen erstellt hat, zu falsifizieren. Das heißt Beobachtungen zu machen, die nicht mit der Theorie übereinstimmen, um dann die Theorie zu korrigieren. Korrekturen in der Wirtschaftstheorie gehen meist nur in eine Richtung: überflüssige Kostenfaktoren beseitigen, um höhere Gewinne für die Kapitaleigner herauszufahren. Weil das ultimative Ziel der Theorie ist: monetärer Gewinn für die Wenigen, die Reichen. Nicht humaner Gewinn für die Mehrzahl der Menschen, nicht Arbeitnehmergewinn, nicht kultureller Gewinn, nicht Umweltgewinn, nicht sozialer Gewinn, nein, nur monetärer Gewinn für einen von vielen Akteuren im Wirtschaftsleben, dem Kapitaleigner.

Wer kann diesem Wahnsinn in Luxemburg entgegenwirken? Wahrscheinlich in erster Linie die Gewerkschaften und die Salariatskammer (Chambre des salariés). Welche anderen Organisationen haben die Möglichkeit und Mittel Wirtschaftswissenschaftler zu beschäftigen, denen die Freiheit zugestanden wird, das neoliberale Einheitsdenken kritisch zu hinterfragen?

Salariatskammer: Eine Chance für Luxemburg

Die Chambre des salariés gibt jungen Ökonomen gerade diese Freiheit. Sie ermöglicht ihnen, das neoliberale Wirtschaftsdogma kritisch zu hinterfragen und mit alternativen Thesen wie sie beispielsweise von verschiedenen Nobelpreisträgern in Ökonomie erarbeitet wurden und werden, zu vergleichen. Und das ist den Einheitsdenkern ein Dorn im Auge. Sogar der französische Wirtschaftsprofessor Lionel Fontagné hat in seinem vor kurzem in Luxemburg gehaltenen Referat gemeint, Luxemburg habe die Besonderheit, dass die Arbeitnehmerorganisationen sich sehr tiefgreifend mit wirt-

schaftswissenschaftlichen Fragen auseinandersetzen würden. Dies sei in Frankreich beispielsweise nicht der Fall. Dabei meinte er sicherlich die Ökonomen der Salariatskammer. Auch Premier Jean-Claude Juncker erwähnte anlässlich seines Auftritts im Rahmen des OGBL-Kongresses im Dezember 2009 die Studien der Chambre des salariés, die ihm jedes Mal übel aufstoßen würden. Dabei verglich er gerade diese kritischen und gut fundierten, dem Einheitsdogma in Wirtschaftsfragen entgegenwirkenden Analysen mit dem katholischen Fanatismus. Er scheint nicht zu merken, dass er vielleicht selbst ein Opfer des neoliberalen Wirtschaftsfanatismus geworden ist. Das ist auch ein Zeichen dafür, dass die Gehirnwäsche richtig funktioniert hat. Am Ende ist man wahrscheinlich dermaßen überzeugt von der aufgenommenen Ideologie, dass man sie als die Evidenz an sich betrachtet.

Die Tatsache, dass es die Salariatskammer, gestützt durch eine starke nicht blauäugige Gewerkschaft, den OGBL, und die Tatsache, dass es eine zweite Arbeitnehmerkammer, die Kammer der Beamten und Angestellten des Öffentlichen Dienstes, auch wiederum gestützt durch eine starke nicht blauäugige Beamten-gewerkschaft, die CGFP, gibt, stellt in der aktuellen Lage eine echte Chance für Luxemburg und dessen Zukunft dar. Die Luxemburger waren noch nie empfänglich für fanatische Ideologien. Und es ist zu hoffen, dass die Mehrzahl der Bürger die Thesen des Großkapitals, wie sie von McKinsey & Co auf der Ebene der Top-Manager verbreitet werden, und von Top-Managern wie Michel Wurth der Politik und der Öffentlichkeit als die absolute Wahrheit verkauft werden, ablehnt. Es muss auch in der heutigen Zeit möglich sein, dass ein Land wie Luxemburg seine eigenen Lösungen für seine spezifischen Probleme findet. Zum Beispiel haben die Wirtschaftsexperten der Salariatskammer Alternativen zur öffentlichen Haushaltspolitik herausgearbeitet, die immer noch politischen Spielraum lassen würden, im Gegensatz zum rein buchhalterischen Ansatz der Regierung. Ein Null-Defizit in diesen Zeiten anzustreben heißt nichts anderes als sich selbst jedweden politischen Spielraums zu berauben und eine knallharte Austeritätspolitik zu betreiben. OGBL und Salariatskammer haben Vorschläge gemacht wie mit Maß bei den Staatsausgaben gespart werden kann und wie zusätzliche Einnahmen getätigt werden können. Es gibt zu all den Themen die heute anstehen, die Pensionsdebatte eingeschlossen, Alternativen zu den schablonisierten neoliberalen Einheitsthesen!

Entretien avec **Roby Wolff**, secrétaire central de l'OGBL et **José De Jesus Goncalves**, président du Comité «Garages» de l'OGBL

Vers une convention collective unique dans le secteur des garages?

Aktuell: Chers collègues, pouvez-vous nous dire comment le secteur des garages est encadré au sein de l'OGBL?

Le secteur des garages est servi par un comité autonome, le Comité «Garages», au sein du Syndicat Transformation sur Métaux et Garages (TMG). Le Comité est composé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire ainsi que de 23 membres. D'après les statuts du Syndicat TMG, le président du Comité «Garages» devient automatiquement le vice-président du Syndicat TMG. Des réunions du Comité «Garages» sont tenues régulièrement et de nombreux membres y participent avec grand intérêt. La plupart de ces réunions servent à s'échanger sur les problèmes d'ordre général dans le secteur Garages ainsi qu'à discuter de questions relatives au renouvellement des deux conventions collectives de travail.

L'idéal serait que le Comité «Garages» soit transformé en un syndicat proprement dit au sein de l'OGBL.

NDLR: Actuellement, le président du Comité est José De Jesus Goncalves du Garage Mercedes, le vice-président Serge Kowalski du Garage Renault Luxembourg et le secrétaire Grégoire Borodkine du Garage Mercedes.

Aktuell: Combien de personnes travaillent dans le secteur?

Dans le secteur garage proprement dit il y a environ 6 000 salariés et dans les entreprises d'accessoires automobiles 2 000. Malheureusement ces derniers ne tombent pas sous la convention collective du secteur. Le secteur Garages compte environ 220 entreprises et nos membres sont répartis sur 117 entreprises.



Aktuell: La convention collective de travail (CCT) actuelle est donc une CCT sectorielle?

Tout d'abord, dans les conventions collectives précédentes négociées sous la responsabilité de l'OGBL une évolution salariale continue a pu être obtenue en ce qui concerne les salaires tarifaires et les salaires réels.

Il y a en fait deux CCT: l'une concernant les ex-ouvriers (avant le statut unique) est une CCT sectorielle qui fut négociée avec deux fédérations à savoir l'Adal (Association des Distributeurs automobiles) et la Fegarlux (Fédération des Garagistes et Réparateurs du Luxembourg). Et puis, il y a une CCT sectorielle qui concerne les ex-employés privés qui elle fut négociée uniquement avec l'Adal et ne concerne donc que les salariés des entreprises membres de l'Adal. Les employés de bureau qui travaillent dans les entreprises Fegarlux ne sont actuellement couverts par aucune CCT.

Aktuell: Et comment voulez-vous mettre tout cela en conformité avec la loi sur le statut unique?

C'est actuellement notre revendication principale à l'adresse des organisations patronales de négocier une CCT unique et sectorielle pour tous les salariés du secteur.

Aktuell: Comment avancent les négociations?

Les deux fédérations semblent être ouvertes à cette négociation. Nous les avons rencontrées plusieurs fois et les prochaines réunions sont déjà fixées. Dans ce cadre nous visons naturellement des améliorations de la future CCT comme p.ex. l'introduction d'une gratification pour tous les salariés du secteur, comme déjà prévue dans la CCT pour les salariés (ex-employés privés) des entreprises membres de l'Adal. Une telle CCT unique aurait également l'avantage de supprimer cette anomalie concernant les employés administratifs qui travaillent dans les garages membres de Fegarlux.

Aktuell: Mise à part la CCT, quels autres problèmes se posent-ils dans votre secteur?

Nous nous bagarrons toujours avec les mêmes garages pour leur faire respecter les dispositions des CCT et du droit du travail, notamment en ce qui concerne la rémunération des heures supplémentaires prestées p.ex. pendant le Festival de l'Automobile.

Aktuell: La crise a-t-elle frappé votre secteur?

Compte tenu des résultats inofficieux du Festival de l'Automobile 2010, nous constatons que la crise ne semble pas encore avoir réellement frappé notre secteur. En comparant l'année 2008 avec celle de 2009, il y a eu une baisse de vente d'environ 10%. Mais il est intéressant de noter qu'entre 1995 et 2008, le nombre de nouvelles voitures mises en circulation au Luxembourg a augmenté pendant treize années consécutives. Vu le grand nombre de voitures vendues et immatriculées ces dernières années au Luxembourg, il est logique que le travail dans les ateliers et au niveau de la vente de pièces de rechange ait augmenté. Donc le nombre de voitures vendues ne veut pas tout dire sur le chiffre d'affaire des garages.

Aktuell: Dernière question: Comment fonctionne la formation continue dans votre secteur?

Tout d'abord, le salarié qui tombe sous le champ d'application d'une des deux conventions collectives a droit à un crédit d'heures de formation.

En général, on peut dire que la formation continue est très bien organisée dans notre secteur. Toutes les marques automobiles veillent à ce que le personnel des garages soit régulièrement formé et familiarisé avec les nouveautés. Certaines marques organisent des formations au Luxembourg. Pour les autres, les salariés sont formés à l'étranger.

Aktuell: Roby et José nous vous remercions pour cet entretien.





Hubert Hollerich

Aviation Civile

Cargolux

OGBL rettet Prämie von 2,75 Monatslöhnen

Die Arroganz und Selbstherrlichkeit, die Ignoranz und Inkompetenz des christlichen Gewerkschaftsbundes sind, aufgrund der Vorfälle im Cargolux-Dossier, kaum mehr zu übertreffen!

Kaum hatte der LCGB am vergangenen 25. Februar, im völligen Alleingang und im Hauruck-Verfahren, ohne jegliche Absprache mit dem OGBl und den eigenen Personalvertretern, den Cargolux-Kollektivvertrag einseitig unterschrieben, da berichtete er nur Minuten später der nationalen Presse vollmundig, er habe einen Sozialkonflikt abwenden können weil das Personal, dank des Einsatzes des LCGB, nun nicht den geringsten Lohnverlust zu befürchten habe.

Bedenkzeit statt voreiliges Handeln

An besagtem Verhandlungstag, räumte sich der OGBl jedoch Bedenkzeit ein und war nicht bereit, den Kollektivvertrag auf die Schnelle zu unterschreiben, dies umso mehr als noch in der gleichen Sitzung verschiedene Textabschnitte wesentlich abgeändert wurden. Wie abgemacht, wollte der OGBl seinen Mitgliedern den Text zur Abstimmung vorlegen, wovon der christliche Gewerkschaftsbund urplötzlich nichts mehr wissen wollte. Dabei kam der Vorschlag die Basis zu befragen, ausgerechnet vom LCGB! Später stellte sich heraus, dass die

völlig überstürzte Unterschrift des LCGB nicht nur taktisch, sondern auch rechtlich falsch war.

Wie weise und weitsichtig der OGBl gehandelt hatte, indem er den Kollektivvertrag nicht sofort mit einer flüchtigen Unterschrift versah, stellte sich im Nachhinein heraus, als er bemerkte, dass sowohl die Cargolux-Direktion als auch der LCGB schlicht vergessen hatten, die Gewinnprämie in Höhe von bis zu 2,75 Monatslöhnen im Jahr im neuen Kollektivvertrag einzufügen. Dies hätte zur Folge gehabt, dass die Beschäftigten auf dieses Geld hätten verzichten müssen. Die Reklamationen des Personals wegen des stümperhaften Vorgehens des LCGB häuften sich.

OGBl verlangte Nachbesserung

Noch am 27. Februar 2010 richtete der OGBl ein Dringlichkeitschreiben an die Cargolux-Direktion und bat darum, den Kollektivvertrag aufgrund dieses Fehlers sofort neu zu verhandeln. Die Cargolux-Direktion zeigte sich bereit, den Text nachzubessern und die Gewinnprämie wieder in den Kollektivvertrag einzufügen. Am 2. März 2010 reichte der OGBl seine Textvorschläge für einen neuen, verbesserten Kollektivvertrag ein. Dieser Text fand die Zustimmung der Direktion, nicht aber des LCGB, der sich in seiner Ehre gekränkt fühlte, lieber auf dem alten Dokument beharrte und sich immer tiefer in die Sackgasse hineinbegab.

Arbeitsminister: Unterschrift unrechtmäßig

Der OGBl hatte darüber hinaus auch bei Arbeitsminister Nicolas Schmit interveniert und sich über den Alleingang des LCGB beschwert. Vom Minister wollte er wissen, ob diese Vorgehensweise rechtens sei und ob der Minister gedenke, den einseitig vom LCGB unterzeichneten Kollektivvertrag anzunehmen. In seinem Schreiben vom

9. März 2010 an die Gewerkschaften OGBl und LCGB gab der Minister unmissverständlich zu verstehen, dass die gültige Gesetzgebung im vorliegenden Fall ganz klar vom LCGB missachtet wurde. Der LCGB erfülle die Bedingungen für diesen Alleingang keineswegs, womit eine offizielle Hinterlegung des Cargolux-Kollektivvertrags für ihn in der Form, ohne die Unterschrift des OGBl, nicht in Frage käme.

96 Prozent der Beschäftigten wollten Nachbesserung

Die Mitgliederbefragung des OGBl ergab erwartungsgemäß eine außergewöhnlich hohe Ablehnungsquote des am 25. Februar 2010 unterzeichneten Kollektivvertrags. 96 Prozent der Befragten lehnten den Vertrag in der Form ab und verlangten einen neuen Text, in welchem die Gewinnprämie berücksichtigt wird.

Textvorschlag des OGBl

Der vom OGBl vorgeschlagene Kollektivvertrag sieht folgende Hauptpunkte vor:

- Verlängerung des bestehenden Kollektivvertrags um 2 Jahre, rückwirkend auf den 1. Januar 2009.
- Im Falle eines substanziellen Verlusts kommt ein Maßnahmenkatalog zum Tragen, der auf freiwilliger Basis funktioniert und Teilzeitarbeit, Arbeitszeitverkürzung, interne Personalverschiebungen, Vorruhestand, Aus- und Weiterbildungskurse sowie unbezahlten Urlaub beinhaltet.
- Einsetzen eines Kontrollausschusses („comité de suivi“), dessen Mission darin besteht, die wirtschaftliche Lage in regelmäßigen Abständen zu überwachen. Dieser Kontrollausschuss besteht aus Vertretern der Direktion, der Personalvertreter, der Gewerkschaften,

des Verwaltungsrats und der Regierung. Beschlüsse werden einstimmig genommen.

- Gewinnprämie von maximal 2,75 Monatslöhnen im Jahr.
- Verspätete Auszahlung des 13. Monatsgehalts um maximal 12 Monate im Falle eines substantziellen Verlusts.

Nicht nachvollziehbar

Die für den 12. März 2010 anberaumte Sitzung zwecks Unterzeichnung des Vertrags musste aufgrund der nicht nachvollziehbaren, stur ablehnenden Haltung des christlichen Gewerkschaftsbundes auf ein späteres Datum verschoben werden.

Zum Glück hatte der OGBL die Lage im Griff, denn Kurzsicht und vorschnelles Handeln haben genau so wenig zum Erfolg geführt wie blinder Aktionismus und arrogante Wichtigtuerei.

Lux-Airport

Le dialogue social sera amélioré

Il n'y a pas de doute qu'après de la société d'exploitation de l'aéroport Lux-Airport tout ne tourne pas très rond du point de vue droit du travail. Ainsi la politique ressources humaines est totalement inacceptable, d'autant plus que l'entreprise appartient à 100% à l'Etat. Les sous-effectifs pour certains postes de contrôle sont systématiquement compensés par des travailleurs intérimaires. Ce fait ne contribue en rien à une bonne atmosphère de travail chez le personnel fixe. En outre, le dialogue social entre la direction et la délégation laisse à désirer. Les deux syndicats représentés dans la délégation ont fait état de cette problématique dans leurs lettres respectives au ministre du Développement durable et des Infrastructures, Caude Wiseler, et

ont dénoncé l'état des choses largement intenable.

Demi-vérités et alarmisme

La confédération syndicale chrétienne avait agi à nouveau sous l'impulsion d'un actionnisme aveugle et avait fait savoir par voie de presse que la sûreté n'était plus garantie à l'aéroport Findel. Pour se justifier d'avoir publié un communiqué de presse, le LCGB avançait qu'il n'avait pas eu de réponse de la part du ministre. Le LCGB a passé sous silence que le ministre l'avait entre-temps invité à une entrevue.

C'est sur base de demi-vérités, de rumeurs et d'un pessimisme exagéré que la confédération syndicale chrétienne a continué sa campagne mensongère tout en affirmant que la sûreté à l'aéroport n'était pas garantie.

Pas de problème de sûreté

Même l'ancien secrétaire général du LCGB, aujourd'hui secrétaire général du CSV, était mis à contribution et chargé de s'informer par le biais d'une question parlementaire adressée au ministre du Développement durable et des Infrastructures sur le soi-disant problème de sûreté. Le ministre répondit le 10 mars 2010 à son camarade de parti qu'il n'y avait jamais eu un problème de sûreté à l'aéroport de Luxembourg, même pas lorsque ponctuellement quelques postes de sécurité avaient été en sous-effectif. Même à ces moments, l'aéroport de Luxembourg avait rempli les critères très sévères de la Commission européenne. En ce qui concerne l'emploi intérimaire de salariés d'entreprises de sécurité privées, il rendit attentif au fait que ces salariés devaient suivre la même formation que le personnel fixe de Lux-Airport et qu'à ce sujet des doutes n'étaient pas de mise. Avec sa réponse, le ministre a confirmé les déclarations du 3 mars 2010 que le directeur de la Direction

de l'Aviation civile avait faites à l'occasion d'une rencontre avec les partenaires sociaux.

Contre les intérêts de 6 000 salariés de l'aéroport

Avec cet inutile débat sur la sûreté aéroportuaire, le LCGB a causé un important dégât au site luxembourgeois de l'aviation civile et a agi conséquemment contre les intérêts des 6 000 salariés de l'aéroport. Même la presse étrangère parlait du soi-disant manque de sûreté à l'aéroport Findel et présentait déjà les sites aéroportuaires frontaliers en tant qu'alternatives à l'aéroport de Luxembourg pour les passagers.

Les problèmes réels tels que le non-respect de la législation du travail et le manque de dialogue social passaient au second plan. Lors d'une réunion le 3 mars 2010, l'OGBL parvint à obtenir l'engagement que le dialogue social entre direction et délégation sera amélioré.

Réduire la sous-traitance à un stricte minimum

A l'occasion de cette réunion, qui a eu lieu en présence du président du conseil d'administration et du directeur général de Lux-Airport, il a été convenu de réduire la sous-traitance à un stricte minimum. La politique du personnel sera soumise à une révision de fond et d'éventuels postes manquants seront notifiés au gouvernement afin que la création de postes supplémentaires puisse être prise en considération lors de l'élaboration du prochain projet de budget.

L'OGBL, majoritaire et porte-parole des salariés chez Lux-Airport, exprime sa satisfaction sur le fait que le dialogue social soit à nouveau mené à l'intérieur de l'entreprise, donc là où il doit être mené.

Commerce



Hernani Gomes



André Sowa

Cactus S.A.

Präsident der Cactus-Personaldelegation muss zurück in den Betrieb

Großangelegte öffentliche Sensibilisierungsaktion der Berufssyndikate und der Regionalen des OGBL

Im Rahmen einer großangelegten, längerfristigen Aktion verteilen Mitglieder der OGBL-Berufssyndikate an zahlreichen öffentlichen Plätzen Flugblätter, um gegen den Versuch der Cactus SA zu protestieren, sich des Präsidenten der Personaldelegation, Patrick Ourth, zu entledigen.

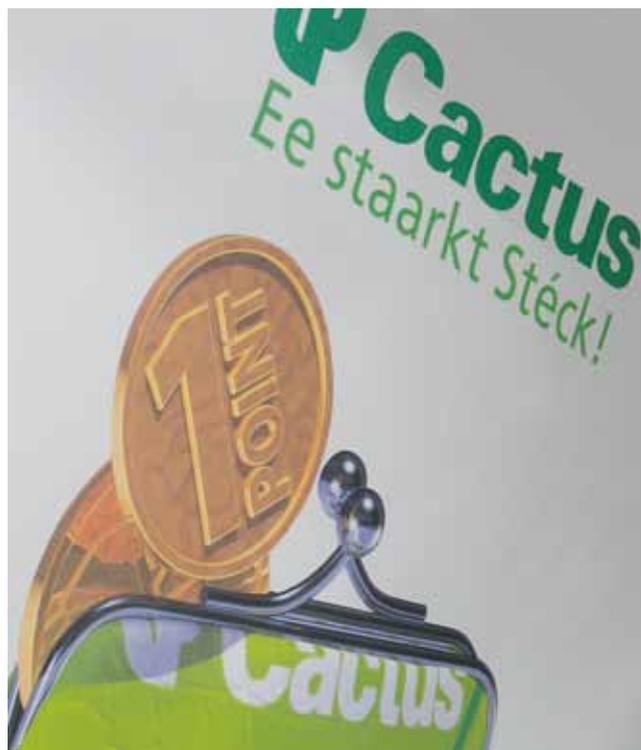
Wegen eines Protestschreibens, das Patrick Ourth an die Personaldirektion verfasst hatte, wurde er aus dem Betrieb verwiesen. Ihm wurde ebenfalls per eingeschriebenen Brief mitgeteilt, dass ein Antrag auf fristlose Entlassung bei Gericht eingereicht worden sei. Am 18. Dezember 2009 hat dann das Amtsgericht entschieden, dass die Cactus SA bis zum eigentlichen Gerichtsverfahren weiter den Lohn an Patrick Ourth zahlen müsse.

Seit 23 Jahren im Betrieb

Patrick Ourth arbeitet seit 23 Jahren bei der Cactus SA und ist seit 16 Jahren Personalvertreter. Seit 2003 ist er der Präsident der Personaldelegation. Die OGBL-Liste, die er bei den vorigen Sozialwahlen anführte, gewann mit 67,9 Prozent der Stimmen die absolute Mehrheit.

Der OGBL musste allerdings feststellen, dass die Arbeit der Personalvertretung seit Anfang vorigen Jahres systematisch erschwert wurde. Die Wirkungskreise der Personaldelegation sollten stark eingeschränkt und der Kontrolle durch den Arbeitgeber unterworfen werden. Die gewählten Personalvertreter widersetzten sich diesem Plan, und am 23. Oktober 2009 richteten der Präsident, der Vizepräsident und die Sekretärin der Personaldelegation ein Protestschreiben an die Personaldirektion. Diese behauptete in der Folge, das Schreiben sei beleidigend und verleumderisch gewesen, und traf entsprechende Gegenmaßnahmen, die sich außer an Patrick Ourth auch an die beiden anderen Delegierten richtete, die schriftlich eine „allerletzte Ermahnung“ erhielten.

Auch wenn durch das Urteil des Gerichts die Gewerkschaft einen Erfolg verbuchen konnte, so ändere dies nichts an der inakzeptablen Aktion der Cactus-Verantwortlichen. Deshalb fordert der OGBL auch weiterhin mit Nachdruck, dass der Präsident der Personaldelegation sofort wieder in den Betrieb integriert wird, damit er seinen gewerkschaftlichen Auftrag, den er durch das Resultat der Sozialwahlen erhielt, auch erfüllen kann. Des Weiteren wird die Personaldirektion



aufgefordert, die Ermahnungen gegen den Vizepräsidenten und die Sekretärin zurückzunehmen und die Arbeit der Arbeitnehmervertreter nicht länger zu behindern.

Der OGBL wird sich in den kommenden Wochen weiterhin aktiv für die Wahrung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Cactus-Personals einsetzen, so lange, bis Patrick Ourth als Delegationspräsident in den Betrieb zurückgekehrt ist. *Quelle: Tageblatt vom 1. März 2010.*



**Santé, Services sociaux
et éducatifs**



Nora Back

Pit Schreiner

Crèches et Foyers Ribambelle

**Alle Mandate für den
OGBL**

Bei den ersten Delegationswahlen in den „Crèches et Foyers Ribambelle“ gewinnt der OGBL alle 4 Mandate.

Dieses hervorragende Resultat bestätigt erneut, dass der OGBL als federführende Gewerkschaft im luxemburgischen Gesundheits- und Pflegesektor die Unterstützung der Beschäftigten genießt. Der OGBL wird der gewählten Personaldelegation mit der nötigen Verantwortung zur Seite stehen und die Interessenvertretung der über 40 Beschäftigten der „Crèches et Foyers Ribambelle“ unterstützen.

Die Personalvertreter sind:

Dias de Souza Carla, Mathys Coralie, Rosa Valerio Picar Sonia und Sorint-Aubertin Bernadette.



Krankenpflegerausbildung
**OGBL-Forderungen
werden umgesetzt**

**Forderung nach einer qualitativen
Reform**

Am 12. Mai 2005 und am 23. September 2006 hatte das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL anlässlich seiner Syndikatstage zwei Resolutionen betreffend die längst überfällige qualitative Reform der Krankenpflegerausbildung angenommen. Die anwesenden Delegierten forderten eine Verbesserung der praxisbezogenen Ausbildung, sowie eine Anpassung an die bestehende Europäische Richtlinie betreffend die Anerkennung der Diplome.

Der OGBL teilte den verschiedenen Ministern immer wieder mit, dass eine Verlängerung der Krankenpflegerausbildung auf vier Jahre unumgänglich sei und forderte, dass diese Ausbildung mit einem angepassten schulischen Diplom (z.B. BTS) abschließen müsse, und dass die Schülerinnen und Schüler ihr „Fin d'études secondaires techniques“-Diplom nach einer bestandenen 13^e erhalten müssten und nicht erst wie bisher nach einer 14^e.

**Regierungen schoben eine
Entscheidung jahrelang vor sich hin**

Seit Jahren fehlten rund 1.000 Ausbildungsstunden in Bezug auf die 4.600 geforderten Stunden in der EU-Richtlinie betreffend die Anerkennung der Krankenpflegerausbildung. Dies hätte dazu geführt, dass das luxemburgische Abschlussdiplom innerhalb der EU nicht mehr anerkannt worden wäre.

Die zuständigen Minister drückten sich immer wieder vor einer Entscheidung. Reformpläne, die vorgelegt wurden, waren zum Teil unrealistisch und hätten eine totale Überforderungen der Schülerinnen

und Schüler mit sich gebracht. So wurde mehrmals vorgeschlagen, die fehlenden 1000 Stunden einfach in die drei bestehenden Schuljahre zu integrieren, anstatt wie vom OGBL gefordert, ein zusätzliches Ausbildungsjahr anzuhängen.

Nach mehreren Treffen zwischen OGBL und Regierungsvertretern und nachdem die Europäische Kommission die luxemburgische Regierung Ende 2009 zum allerletzten Mal aufgefordert hatte eine Anpassung an die bestehende Richtlinie in die Wege zu leiten, andernfalls nach zwei Monaten Klage beim Europäischen Gerichtshof eingereicht würde, wurden am vergangenen Freitag im Regierungsrat endlich vernünftige Reformpläne verabschiedet.

**Das Syndikat Gesundheit und
Sozialwesen begrüßt die angekündigte
Reform**

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL zeigt sich mit der Entscheidung der Regierung zufrieden, da diese fast hundertprozentig mit seinen Forderungen von 2005 und 2006 übereinstimmt:

- Die Ausbildung wird auf vier Jahre verlängert und schließt (nach einer 15^e) mit einem BTS (Brevet de techniciens supérieur) ab.
- Die Schülerinnen und Schüler erhalten nach bestandenen 13^e-Examen ihr „Fin d'études secondaire technique“-Diplom.
- Die Ausbildung respektiert das von der EU-Richtlinie 2005/36/CE vorgegebene Volumen von 4.600 Stunden theoretischem und klinischem Unterricht.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen fordert eine kurzfristige Umsetzung der Reform, da diese zu einer weiteren Verbesserung der Dienstleistungen im Gesundheitswesen beitragen wird und den Beruf der Krankenschwester und des Krankenpflegers aufwerten wird.

Services et Energie



Jean-CI. Bernardini



Léon Jenal

- intégration du pécule de vacances dans le salaire mensuel;
- introduction de chèques repas;
- ajustement des primes de permanence;
- Maintien des acquis antérieurs.

La durée du nouveau contrat a été fixée à 21 mois à savoir du 1^{er} avril 2010 au 31 décembre 2011.

Nokia Siemens Network S.A Renouvellement de la convention collective de travail

Le renouvellement de la convention collective de travail pour les membres du personnel de Nokia Siemens Network S.A a été signé le 25 mars 2010 entre l'OGBL et le LCGB d'une part et la direction de NSN, d'autre part.

La société qui vient de déménager de Hamm à Senningerberg fait partie de la joint-venture des deux multinationales Nokia et Siemens. Les activités principales au Grand-Duché sont les réseaux de communication et la télédistribution. NSN occupe actuellement quelque 40 salariés au Grand-Duché.

Cet accord prévoit les améliorations suivantes:

- l'application d'un horaire mobile, ce qui signifie que les salariés peuvent gérer leur emploi du temps selon leurs désirs et contraintes personnels dans le respect toutefois des besoins du service concerné et des désirs justifiés des autres salariés;
- transformation des jours fériés supplémentaires (lundi de carnaval, lundi de kermesse, Jour des morts, l'après-midi de St Etienne ainsi que l'après-midi de St Sylvestre) en 4 jours de congé de récréation;

Haus vun der Natur asbl,
Fondatioun Hëllef fir d'Natur, Lëtze-
buerger Natur a -Vulleschutzliga
asbl

Erster Kollektivvertrag für die Beschäftigten unterzeichnet

Die Verantwortlichen der drei Umweltschutzorganisationen Haus vun der Natur asbl, Fondatioun Hëllef fir d'Natur, Lëtzebuerger Natur a -Vulleschutzliga mit Sitz im „Haus der Natur“ auf Kockelscheuer haben mit der Gewerkschaft OGBL einen Kollektivvertrag verhandelt und unterschrieben.

1986 gründeten 7 Naturschutzorganisationen die asbl „d'Haus vun der Natur“, um ihre Arbeiten im Naturschutz zu koordinieren. Die Hauptaktivitätsfelder reichen von praktischer Naturschutzberatung, Ausführung von Naturschutzprogrammen über Naturaktivitäten für Kinder und Jugendliche bis hin zu Informations- und Sensibilisierungskampagnen für die breite Öffentlichkeit.

Um diese sehr nützlichen Arbeiten auszuführen, zu überwachen und zu begleiten sind rund 30 hauptamtliche Mitarbeiter bei diesen drei Organisationen beschäftigt und werden fortan mit diesem Kollektivvertrag ihre Arbeits- und Lohnbedingungen gefestigt sehen.

Es handelt sich hier um Frauen und Männer, deren Aufgabe darin



besteht als Forstingenieur, Geograf, Landschaftsingenieur, Biologe, Landwirtschafts- und Umweltingenieur sich den obengenannten Aktivitäten zu widmen.

In diesem ersten Kollektivvertrag ging es erstmals darum, die Errungenschaften beziehungsweise außergesetzlichen Vorteile der Belegschaft zu legalisieren und in diesen Vertrag einfließen zu lassen.

Der Kollektivvertrag wurde für eine Laufdauer von einem Jahr unterschrieben, gültig vom 1. März bis zum 28. Februar 2011.

30 Jahre W.S.A. - Betriebssektion des OGBL

Als in den 70-er Jahren während der Stahlkrise nach alternativen Arbeitsplätzen gesucht wurde, wurden auch die zwei Militärlager, zuerst in Bettembourg/Düdelingen und dann kurze Zeit danach das in Sanem, in Betrieb genommen. Dies um den aus der Stahlindustrie kommenden Arbeitern und Beamten neue berufliche Perspektiven zu bieten und ihnen somit in anderen neuen Aktivitätsbereichen eine Weiterbeschäftigung zu erhalten.

In diesem Kontext waren es dann die Militanten und Mitglieder des

neu gegründeten OGBL die die Gewerkschaftsarbeit im Betrieb aufnahmen. Um eine effiziente und gut strukturierte Arbeit auf diesem Gebiet zu ermöglichen, wurde sodann eine OGBL-Betriebssektion ins Leben gerufen.

Im März des Jahres 1980 wurde die Gründungsversammlung einberufen, und somit konnte dann die Betriebssektion offiziell gegründet werden. Es war damals Johnny Lahure, der die OGBL-Exekutive vertrat, Fränz Heyard war der zuständige Verhandlungssekretär und Antoine Weis vertrat den OGBL im Verwaltungsrat der W.S.A.

Als erster Präsident wurde der Kollege Lino Sebastiani gewählt, der auch heute, 30 Jahre danach noch aktiv als Mitglied der aktuellen Betriebssektion mitarbeitet. Als Sekretär stand ihm damals der Kollege Marcel Detaille zur Seite.

In diesen 30 Jahren haben die Mitarbeiter sehr viele Höhen und Tiefen durchlebt. Es gilt hier aber auch hervor zu streichen, dass sogar zu einem gewissen Zeitpunkt bis zu 750 Mitarbeiter bei der W.S.A. beschäftigt waren.

Durch den Fall der Mauer, der Öffnung nach Osten und einigen militärisch-strategischen Entscheidungen der amerikanischen Regierung ist es erstmals Anfang der neunziger Jahren zu einem Arbeitsplatzabbau gekommen, dann noch-

mals 1996, als der größte Teil der überschüssigen Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigung bei den staatlichen Instanzen bekamen.

Der größte Schlag kam aber im Jahr 2006 durch die Entscheidung, das Lager Bettemburg/Düdelingen definitiv zu schließen. Da standen über 200 Arbeitsplätze auf der Kippe. Durch die gute und konstruktive Arbeit der Gewerkschaften, und allen voran der OGBL mit all seinen Mandatären, konnte erreicht werden, dass 140 Leute wiederum beim Staat eine Weiterbeschäftigung bekamen, und leider aber auch für rund 60 Mitarbeiter andere Beschäftigungsmaßnahmen in der Privatwirtschaft gesucht werden mussten.

Heute sind es noch rund 120 Mitarbeiter, die im Lager Sanem exklusiv für die U.S. Air Force arbeiten und 150 weitere sind bei staatlichen Instanzen beschäftigt.

Dies alles zu ermöglichen war auch ein Verdienst einer OGBL-Betriebssektion, deren Mitglieder im Betrieb d.h. an der Basis wertvolle Arbeit geleistet haben und deren Unterstützung bei allen Aktionen unerlässlich war und es auch weiterhin bleiben wird.

Bei Gelegenheit der Jubiläumsgeneralversammlung, die jetzt Ende Februar dieses Jahres stattfand, konnte der aktuelle Präsident Jerry Kraetzer Wirtschaftsminister Jeannot Krecké begrüßen. Der Minister sprach in seiner Rede über die Zukunftsperspektiven des Geländes des früheren W.S.A.-Lagers Bettemburg/Düdelingen. Er ging ausführlich auf die verschiedenen Alternativen und besonders auf die Entwicklung des Projektes eines nationalen Logistikzentrums ein.

Die Versammlung wurde mit einem gemütlichen Umtrunk abgeschlossen.

Gardiennage

Nouvelle CCT ou conflit?

Les salariés du secteur connaissent la situation. Des mois d'hésitation, d'énervement, du temps perdu avec d'un côté une ALEGA essayant de justifier sa représentativité (et du coup son utilité) et d'un autre côté le plus grand employeur du secteur boudant seul dans son coin et râlant sur tous les autres.

Par contre, là où il semble y avoir unanimité chez les employeurs, c'est dans la manière d'exploiter au mieux leurs salariés et dans les interprétations tout à fait personnelles qu'ils ont de certains points de l'actuelle convention et de la législation en vigueur.

Après être passés par divers stades de dramatisation, affirmant même que la convention collective n'était plus d'application, les employeurs se sont enfin remis autour de la table pour reprendre les négociations de la CCT.

Côté positif: un agenda a été retenu et la dernière réunion est prévue pour le 28 avril. L'OGBL soutiendra une demande d'obligation générale, pour autant que les négociations débouchent sur des résultats corrects. Et c'est ici que le bât blesse!

Voici quelques «améliorations» proposées par l'ALEGA: période de référence de 12 mois, 13^e mois lié à l'absentéisme, 25 jours de congé et grille salariale revue vers le bas (dans un premier temps pour les nouveaux embauchés), etc ...

Les négociateurs de l'OGBL ont clairement refusé les revendications patronales et, en front commun, nous avons présenté notre position. La balle est dans le camp patronal. Pour l'instant, l'heure est à l'information des salariés dans les entreprises. L'heure de la mobilisation viendra!





**Sidérurgie
et Mines**

Raymond Kapuscinsky

Stahltripartite Lux 2011

Am 3. März 2010 wurde der Leitplan für die Entwicklung von ArcelorMittal, der am 19. Dezember 2008 aufgestellt wurde, überprüft, um sich einen Überblick zu verschaffen, ob alle zentralen Elemente des Abkommens auch, wie in Lux 2011 ausgehandelt, umgesetzt worden sind.

In einer mehrstündigen Dreierunde (Stahltripartite), von der A.s.b.l. Sidérurgie OGBL/LCGB angefragt, wurde sich ein Überblick über die Umsetzung des Abkommens Lux 2011 verschafft.

In diesem Abkommen waren Gesamtinvestitionen in Höhe von 75 Millionen Euro bis Ende 2011 vorgesehen – zum heutigen Tag sind erst 39 Millionen umgesetzt worden oder befinden sich in der Umsetzung. 16 Projekte stehen noch aus.

Momentan ist die Lage in den luxemburgischen Werken, wo der Schnitt der Auslastung nur bei 65% - 70% liegt, schwieriger, und daran wird sich auch in nächster Zukunft nichts ändern.

Bis Ende Februar 2010 sind 439 Arbeitsplätze in den Werken abgebaut worden, 400 davon im Bereich Verwaltung.

Umso wichtiger ist es daher die Umsetzung des Abkommens im Auge zu behalten. In einigen Werken wird schon geplant Personal abzubauen ohne die Vereinbarungen des Lux 2011 einzuhalten.

Vorrangig ist deshalb auch, dass

man sich entsprechend der Vereinbarung in diesem Jahr noch einmal unter Sozialpartnern trifft, um die Einhaltung des Lux 2011 zu überwachen.

Der OGBl wird nicht bereit sein über die Vereinbarungen hinauszugehen. Es bestünde dann nämlich die Gefahr, dass man verstärkt auf Leiharbeiter zurückgreifen würde. Der OGBl wird sich massiv dafür einsetzen unsere Standorte und unsere Arbeitsplätze zu sichern.

OGBl/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.

Les accords Lux 2011 sont garantis

A la suite de la réunion de suivi des accords Lux 2011 entre l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBl et du LCGB, conduite par son Président John Castegnaro, le ministre de l'Economie Jeannot Krecké, le ministre du Travail Nicolas Schmit, ainsi que les représentants d'ArcelorMittal conduits par le directeur général Michel Wurth, en date du 3 mars 2010, l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBl et du LCGB informe que:

- Cette réunion, organisée sur initiative des syndicats représentés, a servi à établir un bilan intermédiaire sur l'évolution des accords Lux 2011.

A l'issu de cette réunion, l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBl et du LCGB constate que:

- les mesures prises par ArcelorMittal à ce jour, quant aux investissements et à l'évolution des effectifs, ont été réalisées en conformité aux accords Lux 2011;
- des retards éventuels sur les investissements tels que prévus dans l'accord Lux 2011, s'expliquent par une conjoncture non propice au courant des années 2008 et 2009;
- les investissements et l'évolu-

tion des effectifs planifiés pour les années 2010 et 2011 démontrent la volonté d'ArcelorMittal de respecter les accords Lux 2011;

- en réponse à sa demande, ArcelorMittal confirme toujours reconnaître les principes des accords Lux 2011, ce qui se manifeste par son assurance de garantir l'emploi et de recourir à des emplois temporaires que dans une mesure strictement limitée.

En conclusion, l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBl et du LCGB:

- se réjouit des résultats présentés lors de cette réunion de suivi;
- assure qu'elle suivra de près la future évolution des accords Lux 2011;
- invite d'ores et déjà à la prochaine réunion de suivi en deuxième moitié de l'année 2010.

ArcelorMittal Bettembourg et Bissen

Conventions collectives

Catalogue de revendications OGBl/SESM pour la CCT du personnel d'ArcelorMittal Bettembourg (du 01.01.2010 au 31.12.2011)

- Extension des critères pour la remise des montres en or pour 20 ans d'ancienneté
- Définition d'une nouvelle formule de calcul de la prime de participation aux résultats
- Blocage de la prime de productivité afin de mieux maîtriser la nouvelle situation de l'usine et définir une nouvelle formule
- Introduction d'une prime de remplacement chef d'équipe (nominatif) uniforme et mensuelle
- Augmentation linéaire des salaires de base de 1,5 %

Catalogue de revendications OGBL/ SESM pour la CCT du personnel d'ArcelorMittal Bissen (du 01.01.2010 au 31.12.2011)

- Introduction d'un nouveau système de rémunération pour l'ancien personnel ouvrier
- Introduction d'une nouvelle prime de productivité collective pour l'ensemble du personnel
- Amélioration de la rémunération de l'ensemble des salariés de 1,5 %
- Introduction d'une prime de participation aux résultats d'ArcelorMittal Bissen
- Elaboration d'un nouvel texte coordonné commun applicable à l'ensemble des salariés

- pour la période du 1^{er} Janvier 2010 au 31 décembre 2010, une augmentation sur base de matrice d'évaluation avec une distribution de 0,5 % de la masse salariale;
- pour la période du 1^{er} Janvier 2011 au 31 décembre 2011, une augmentation sur base de matrice d'évaluation avec distribution de 0,5 % de la masse salariale;
- obtention de 1 jour de congé extraordinaire pour salariés qui se passent;
- unification des 2 conventions collectives (ex-ouvrier et ex-employé) avec application au 1^{er} Janvier 2010.

Voici les points principaux:

1. durée de la convention collective: 3 ans;
2. transfert du contrat d'entretien vers une autre entreprise: lorsqu'un contrat d'entretien est transféré d'une entreprise de nettoyage vers une autre, suite à une adjudication ou à la décision du client, les contrats de travail doivent également être transférés, et ce à partir du 1^{er} salarié;
3. majoration de 1% à partir de la 26^e année d'ancienneté dans l'entreprise;
4. congé annuel supplémentaire: ½ jour à partir de la 16^e année d'ancienneté dans l'entreprise;
5. congé annuel supplémentaire: 1 jour à partir de la 26^e année d'ancienneté dans l'entreprise;
6. prime d'assiduité: Période de référence du 1^{er} mai 2010 au 30 avril 2011

La prime d'assiduité maximale est de 525 € au prorata des heures de travail prestées.

- Sans aucune période d'absence 100%.
- Avec une (1) période d'absence 25%.
- A partir de la deuxième (2^e) période d'absence la prime d'assiduité est supprimée.

Les démarches nécessaires ont été entamées en vue de demander la déclaration d'obligation générale auprès de l'Office national de conciliation.

Concernant le salaire social minimum qualifié, nous précisons que les actions devant les tribunaux sont toujours en cours.

Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande

Robert Wolff

MOOG Luxembourg sàrl

Renouvellement de la convention collective

Le 2 février 2010, l'OGBL, majoritaire, et le LCGB ont signé la convention collective avec la direction de MOOG Luxembourg sàrl.

Malgré des problèmes conjoncturels avec des mois en chômage partiel en 2009 et une perspective d'incertitude pour les prochaines années, les négociations ont permis d'aboutir à un accord qui couvre les années 2010 et 2011.

Les points principaux pour les 90 salariés sont les suivants:

- pour l'année 2010 une prime unique de 100 €;



Estelle Winter

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

Secteur du nettoyage

Convention collective signée

Les organisations syndicales OGBL, majoritaire, et LCGB ainsi que la Fédération luxembourgeoise des entreprises de nettoyage ont signé, en date du 26 février 2010, la convention collective pour le secteur du nettoyage.

La convention entrera en vigueur à partir du 1^{er} mai 2010 et elle sera applicable à toutes les entreprises actives dans le secteur du nettoyage de bâtiments, luxembourgeoises ou étrangères, ou à toute société exerçant l'activité de nettoyage de bâtiments travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg à titre ponctuel ou continu.

Aktive Hilfe der Abgeordneten zur Umsetzung der Gleichstellung gefordert

Stop mat de Lëpsebekenntnësser! Chancegläichheet muss geliewt ginn!

Anlässlich der Debatte der Abgeordneten über die Gleichstellung am 10. März 2010, überreichten die Vertreterinnen der OGBL-Frauenabteilung ihre Forderungen an die Volksvertreterinnen und -vertreter.

Einerseits gibt es sehr wohl gesetzliche Vorgaben und es scheint auch den politischen Willen zu geben, Ungleichheiten und Diskriminierungen abzubauen zu wollen. Andererseits werden dafür viel zu wenig Ressourcen zur Verfügung gestellt – nicht nur Geld, sondern auch zeitliche Ressourcen und Wissensressourcen. In allen politischen Bereichen müssen endlich frauenspezifische Aspekte berücksichtigt werden. Deshalb muss die Arbeitsmarktpolitik auch die unterschiedlichen Lebensbedingungen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigen – denn nur so kann eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erreicht werden. Eine Gesellschaft, die eine Hälfte der Bevölkerung ausgrenzt und auf deren vielfältige Fähigkeiten verzichtet, ist nicht zukunftsorientiert!

Die Frauen im OGBL sind der Meinung, dass der Girls' Day - Boys' Day zu einer Priorität werden und die Berufsorientierung neue Wege gehen muss, um das Berufswahlspektrum für Mädchen und junge Frauen erheblich zu erweitern – dies gilt auch für das andere Geschlecht – denn mit der Berufswahl werden die Weichen für spätere Arbeitsmarktchancen gesetzt. Falls Jugendlichen der Zugang zu einem für ihr Geschlecht atypischen Beruf verwehrt wird, sollen sie klagen können und die Umkehr der Beweislast sollte gelten.

Da es keine Erhebungen zu betrieblicher Weiterbildung gibt, muss diese eingeführt werden und das Gleichgewicht von Frauen und Männern im Zugang überprüft werden, denn die Qualifizierung der Beschäftigten ist ein unverzichtbarer Bestandteil der Personalentwicklung und -planung und dies gilt insbesondere für weibliche Beschäftigte.

Um die Entlohnungsunterschiede zwischen Frauen und Männern aufzudecken und ihnen entgegen zu wirken, muss bei der Reform des Personalvertretungsgesetzes darauf geachtet werden, dass, nebst vielen anderen Punkten, den Gleichstellungsdelegierten Zugang zu den notwendigen Angaben gestattet wird.

Eltern sind weiterhin darauf angewiesen, dass die Kinderbetreuung, inklusive Ganztagschule sprich Schulrestaurants sowie peri- und paraschulische Aktivitäten, ausgebaut wird. Sie wollen eine qualitativ hochwertige Betreuung, dies gilt im übrigen auch für Einrichtungen für ältere und kranke Menschen. Die OGBL-Frauen fordern, dass auch die Wirtschaft sich an der Finanzierung beteiligt.

Der vom OGBL im Rahmen von vielen Kollektivverträgen verhandelte Sozialurlaub muss betriebsübergreifend eingeführt werden, denn die beiden gesetzlich verankerten Tage Urlaub aus familiären Gründen helfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht, wenn es andere als die im Gesetz vorgesehene Schwierigkeiten gibt. Auch müssen die Verschlechterungen des Gesetzes über den Elternurlaub in Bezug auf Beschäftigte mit einem Zeitvertrag rückgängig gemacht und die Möglichkeit einer Teilzeitarbeit auf Zeit für Kindererziehung und für Weiterbildung auch im Privatsektor eingeführt werden.

Um den Stress in den Betrieben abzubauen brauchen wir unter anderem flexible Arbeitszeitgestaltung, die auch die Beschäftigten zufrieden stellt, dazu gehören auch Arbeitszeitkonten und Sabbatjahre. Dies darf kein Tabuthema mehr bleiben.

Danièle Nieles



Entretien avec Monsieur **José Eduardo de Carvalho Rosa**, Consul général du Portugal au Luxembourg

100 000 Portugais au Luxembourg, la plus grande communauté étrangère



Aktuell: Monsieur le Consul général, vous êtes nouveau au Luxembourg. Pouvez-vous nous dire quelques mots sur votre parcours?

JECR: Je suis fils de diplomate. Mon père était ambassadeur notamment en Afrique du Sud, en Espagne, au Brésil et en Italie. De formation, je suis historien et je suis entré dans la carrière diplomatique plutôt tard à l'âge de 38 ans, c.-à-d. il y a 20 ans. Avant de venir au Luxembourg, j'étais en Angola (1993-1997), aux Pays-Bas (1998-2003) et au Mozambique (2006-2009). Et je suis arrivé au Luxembourg le 20 novembre 2009.

Aktuell: Quelles sont vos priorités au Luxembourg?

JECR: Le gouvernement portugais ne m'a pas donné de priorités et moi-même je ne me suis jamais posé la question comme ça. Mais c'est une question légitime. Je pense que ma première priorité sera déjà de maîtriser l'énorme charge de travail. Au Mozambique je devais m'occuper d'une communauté portugaise de 3 000 personnes. J'avais le temps de visiter les gens, d'être

tous les jours en contact direct avec les ressortissants portugais. Et je pouvais même être un facilitateur pour les entreprises portugaises qui souhaitaient investir au Mozambique. Ici c'est tout à fait différent. La communauté portugaise au Luxembourg est très importante et nous sommes actuellement débordés faute de personnel suffisamment nombreux. Je n'arrive plus à sortir du Consulat

Aktuell: Combien de ressortissants portugais sont actuellement inscrits au Consulat?

JECR: Nous avons déjà dépassé les 98 000 citoyens portugais enregistrés au Consulat. Mais nous pensons que le chiffre réel pourrait être nettement supérieur à 100 000. Par exemple, l'année passée nous avons enregistré presque 1 400 naissances. Et lorsque les parents sont venus pour l'acte de naissance il s'est avéré que la plupart des personnes n'étaient pas inscrites au Consulat. Nous supposons donc qu'il y a encore un certain nombre de Portugais au Luxembourg dont nous ignorons la présence. Il y avait récemment un article dans l'hebdomadaire *Expresso* sur l'émigration portugaise qui mentionnait une émigration vers l'Espagne de plus de 13 000 en 2009 et l'article continuait en disant «autant que vers le Luxembourg». Si l'auteur a bien fait sa recherche, on doit supposer un flux d'immigrés portugais continu et important vers le Luxembourg. En 2009, nous avons compté 38 520 consultations au Consulat, c.-à-d. en moyenne 3 210 par mois et 157 par jour. Pendant les deux premiers mois de cette année, nous en avons déjà compté plus de 7 000. Je suis étonné de voir combien de personnes arrivent au Luxembourg avec un diplôme universitaire pour ensuite travailler comme chauffeur ou serveur.

Aktuell: Quelles sont les tâches et missions du Consulat général par rapport aux citoyens portugais au Luxembourg?

JECR: Elles sont multiples: délivrance d'une carte d'identité portugaise pour la 1^{ière} fois et renouvellement des cartes d'identité; délivrances et renouvellement de passeports; actes de naissance; actes de mariage; actes de décès. Célébration du mariage civil: les couples portugais qui le souhaitent peuvent célébrer leur mariage au Consulat d'après la législation portugaise. D'autres

missions concernent les élections portugaises. Et puis le Consulat offre un service d'appui social notamment aux détenus portugais au Luxembourg.

Aktuell: Quel genre de problèmes se posent dans le travail journalier du Consulat général?

JECR: Le problème principal est l'énorme charge de travail pour un personnel peu nombreux. En 2008, nous avions 18 fonctionnaires et employés sans compter le Consul général lui-même. Aujourd'hui nous en sommes à 11. Nous devons d'urgence remplacer les personnes qui sont parties. Et nous avons une procédure de recrutement en cours pour quatre nouveaux agents administratifs et une personne pour le service social. Ce dernier n'est plus occupé depuis un certain temps et l'ancien fonctionnaire qui est déjà à la retraite continue volontairement à aller visiter les détenus à la prison de Schrassig. Et vous savez que dans l'administration publique portugaise nous avons la semaine de 35 heures ce qui nous pose une autre limitation insurmontable par rapport à l'accueil des personnes qui cherchent nos services consulaires.

Un autre problème concerne les listes électorales pour les élections portugaises. Lorsque les personnes changent d'adresse et ne communiquent pas la nouvelle adresse au Consulat, elles sont rayées des listes. Pour les élections législatives le vote se fait par correspondance. Lorsqu'une lettre est retournée au Portugal parce que la personne n'habite plus à l'adresse indiquée, cette personne sera biffée de la liste électorale. Il est donc important de nous communiquer tout changement d'adresse que nous faisons suivre à l'administration concernée au Portugal. Pour les élections présidentielles et européennes, les électeurs doivent s'enregistrer à l'avance (jusqu'à 60 jours avant l'acte électoral) et venir voter au Consulat.

Aktuell: Etes-vous confrontés par exemple au problème de chômage ou de discrimination?

JECR: Non, nous ne voyons pas les personnes pour un problème de chômage et nous n'avons de toute façon pas de moyens financiers pour aider les chômeurs. Cela ne veut pas dire que le problème ne nous inquiète pas, puisque nous savons que les Portugais résidant au Grand-Duché représentent environ 18% de la population du pays alors que 32% du chômage est constitué par des travailleurs portugais. C'est un grave problème social que je ne crois pas être dû à quelque sorte de discrimination – d'ailleurs, je n'ai pas connaissance de problèmes de discrimination – mais plutôt à la crise

économique et à un manque de formation professionnelle surtout des travailleurs du bâtiment. Les autorités portugaises, y compris l'Ambassade du Portugal, et les autorités luxembourgeoises au plus haut niveau s'en occupent à présent et envisagent pouvoir apporter une solution au problème.

Aktuell: Quels sont vos horaires d'ouverture?

JECR: *Nous sommes ouverts tous les jours, du lundi au vendredi, de 8h00 à 16h00. L'accueil du public se fait tous les jours, du lundi au vendredi de 8h00 à 13h00, sauf les mardis où l'accueil est ouvert jusqu'à 16h00.* Pendant la période des intempéries (c'est à dire pendant la période de congé de la construction civile, secteur avec un haut pourcentage de travailleurs portugais) – cette année de mi-décembre jusque fin février – c'est ouvert au public tous les jours jusqu'à 16h00. C'est la même chose pendant les vacances scolaires. Le reste du temps, le personnel doit encoder les données et faire le suivi administratif des consultations.

Aktuell: Pouvez-vous nous dire combien de mariages sont célébrés en moyenne par an dans la communauté portugaise et combien d'enfants portugais naissent au Luxembourg par an?

JECR: En moyenne nous célébrons 400 mariages par an, 416 en 2009, et nous comptons plus de 1 400 naissances.

Aktuell: Monsieur le Consul général nous vous remercions d'avoir pris le temps de nous recevoir.

**Consulado Geral de Portugal
282, route de Longwy
L-1940 Luxembourg**

Tel: (352) 4533471 - Fax: (352) 450694

Horário:

2ª, 4ª, 5ª e 6ª feira
das 8h00 às 13h00

3ª feira
das 8h00 às 16h00

Deverá chegar ao Consulado o mais cedo possível, para garantir o seu atendimento, em tempo útil.

Inscreva-se no Consulado!

Inscreva-se nos cadernos eleitorais!

Quando mudar de residência, informe o Consulado!

Droits et obligations des voyageurs ferroviaires

Le règlement (CE) n° 1371/2007 du Parlement européen et du Conseil sur les droits et obligations des voyageurs ferroviaires du 23 octobre 2007 s'applique dans toute la communauté pour tous les voyages et services ferroviaires assurés par une ou plusieurs entreprises ferroviaires ayant obtenu une licence conformément à la directive 95/18/CE du Conseil européen. Ce règlement s'applique donc aussi à notre société nationale des Chemins de fer luxembourgeois, les CFL.

Le but de ce règlement est d'harmoniser et de garantir les mêmes droits aux voyageurs à travers toute la communauté européenne et ceci à différents niveaux. Nous allons nous intéresser particulièrement au chapitre V - «Personnes handicapées et personnes à mobilité réduite». Dans ce chapitre, plusieurs articles définissent clairement les mesures à prendre par les compagnies ferroviaires afin de garantir les droits des voyageurs en situation de handicap ou de mobilité réduite.

Les articles traitent sur plusieurs aspects, p.ex.: (Art 19) – Le droit au transport, (Art 22 et 23) – L'assistance en gare et à bord des trains, (Art 20) – Communication d'informations aux personnes handicapées ou encore (Art 21) – Accessibilité. Nous reviendrons plus tard plus en détail sur le contenu de certains de ces articles, mais à la lecture de ce règlement, on peut féliciter les auteurs du texte. En effet, le sujet «handicap» a été traité de manière consciencieuse en prenant en compte les différentes facettes et types de handicap et si les compagnies ferroviaires appliqueraient les consignes données dans ce règlement, les chemins de fer devraient à moyen terme devenir accessibles à tous.

Mais, comme dans la plupart des directives et autres règlements, il est possible d'émettre des dérogations sur certains points et c'est cette solution de facilité qu'a choisie notre gouvernement en date du 1^{er} décembre 2009 par le biais d'un règlement grand-ducal portant justement dérogation pour certains services de transport ferroviaire au règlement 1371/2007... (Mémorial A - N°227 du 3/12/09). Se sont entre autres justement les articles 21 – Accessibilité, le paragraphe 1^{er} de l'article 22 - Assistance dans les gares et l'article 23 – Assistance à bord qui ont obtenu dérogation. Evidemment, ce sont là les articles les plus contraignants mais également les plus importants pour garantir une véritable réussite de l'accessibilité des chemins de fer aux personnes handicapées.

Voyons p.ex. un ou deux des articles touchés par une dérogation du règlement grand-ducal du 1^{er} décembre 2009 :

Art. 21 – Accessibilité:

1. Les entreprises ferroviaires et les gestionnaires des gares veillent, par le respect des STI pour les personnes à mobilité réduite, à assurer l'accès des gares, des quais, du matériel roulant et des autres équipements aux personnes handicapées.

2. En l'absence de personnel d'accompagnement à bord d'un train ou de personnel dans une gare, les entreprises ferroviaires et les gestionnaires des gares s'efforcent, dans la mesure du raisonnable, de permettre aux personnes handicapées d'avoir accès au transport ferroviaire.

Ou encore, Art. 23 – Assistance à bord:

...les entreprises ferroviaires fournissent gratuitement une assistance aux personnes handicapées, à bord du train et lors de l'embarquement et du débarquement. Aux fins du présent article, on entend par assistance à bord les efforts faits, dans la mesure du raisonnable, pour permettre à une personne handicapée d'avoir accès aux mêmes services à bord du train que ceux dont bénéficient les autres voyageurs, si son handicap est tel point qu'elle ne peut avoir accès à ces services de façon autonome et sûre.

Certes, il serait faux de prétendre qu'aucun de ces services n'est offert par les CFL, toutefois, cela se fait de manière sporadique, sans obligation et surtout sans véritable plan national. De ce fait, il est normal qu'une grande partie des gares et quais au Luxembourg restent inaccessibles aux voyageurs handicapés. En ce qui concerne l'acquisition de matériel roulant il reste aussi encore des efforts importants à fournir et en ce qui concerne l'offre du service il est toujours obligatoire pour une personne handicapée de réserver au moins 24 hrs en avance l'assistance en gare pour pouvoir prendre le train. On ne pourra parler d'égalité entre les voyageurs que lorsqu'une personne à mobilité réduite pourra prendre un train de manière spontanée, sans réservation d'avance et pourra monter et descendre dans toutes les gares desservies par les CFL.

Pour atteindre un jour le but d'une égalité de traitement entre tous les usagers des CFL et autres entreprises

ferroviaires, il faudra certainement encore pas mal de patience et beaucoup de travail. Il s'agit en effet d'efforts importants qu'il reste à fournir mais en premier lieu, il faut une véritable volonté politique et de l'ambition pour entreprendre ces travaux titanesques. Toutefois, le jeu en vaut la chandelle, la Ville de Barcelone, a depuis un certain nombre d'années, entrepris de renouveler entièrement son métro et ceci en prenant tout particulièrement en compte la diversité de ses usagers et leurs besoins spécifiques. Depuis ces transformations et l'offre de services et de matériel répondant aux attentes des voyageurs, les gestionnaires du métro de Barcelone ont une augmentation de passagers de près de 30%. Même si cela prendra du temps pour amortir les investissements, à long terme la Ville de Barcelone devrait être gagnante sur tous les points.

Concernant les coûts, il faut de toute façon souligner

que la solution choisie par le gouvernement pour pallier aux problèmes de transport des personnes handicapées au Luxembourg n'est guère défendable économiquement. Rien que durant les 10 dernières années, le budget alloué aux transports spécialisés (transport EDIFF, ateliers protégés, Novabus, etc.) a littéralement explosé. Il faudra certainement toujours des moyens de transports spécialisés, mais une meilleure balance et répartition des investissements entre transport public accessible à tous et transport spécialisé est l'enjeu politique des prochaines années. Des règlements grand-ducaux de dérogations comme celui du 1^{er} décembre 09 et nommées ci-dessus sont au contraire contre-productifs et nous mènent droit dans un cul de sac.

Joël Delvaux

Président du Département des
Travailleurs Handicapés de l'OGBL

Frontaliers belges

Problème des indemnités pour interruption de carrière toujours pas résolu



Comme déjà relaté à plusieurs reprises, la Caisse Nationale des Prestations Familiales du Grand-Duché de Luxembourg (CNPFF) considère que les indemnités d'interruption de carrière payées par l'Office National de l'Emploi en Belgique (ONEM) sont des prestations familiales. Or, une interruption de carrière peut être prise pour n'importe quelle raison: obligations familiales ou sociales, projets personnels, ... Ces interruptions de carrière permettent aux salariés de prendre aux frais de l'ONEM du temps libre qu'ils ne doivent pas justifier. Les indemnités versées par l'ONEM pendant cette période n'ont donc strictement rien à voir avec une prestation familiale.

Cette interprétation de la CNPFF pénalise les familles des travailleurs frontaliers belgo-luxembourgeois qui perdent dans certains cas plusieurs milliers d'euros en revenu.

Depuis plusieurs années, l'OGBL conteste cette façon de calculer les allocations familiales différentielles, via plusieurs dizaines de recours contre la CNPFF, devant les juridictions sociales du Luxembourg.

En 2008, suite à un procès gagné par un membre de l'OGBL, nous avons demandé à la ministre de la Famille Marie-Josée Jacobs (CSV) de donner des instructions

claires et précises au président de la CNPFF afin de mettre un terme à cette discrimination envers les frontaliers belgo-luxembourgeois.

Deux ans plus tard, ce dossier n'a guère évolué. En effet, le président de la CNPFF continue à signer des décisions qui vont à l'encontre du premier jugement. De plus, pour toutes les affaires que nous avons portées devant les juridictions sociales, le président de la CNPFF a l'art de faire traîner les choses en demandant aux juges compétents de poser une question à la Cour de justice des Communautés européennes, avec comme seul objectif de reporter les jugements ou arrêts à plusieurs années!

Mais dans un 2^e dossier d'un membre de l'OGBL, fin janvier dernier, le Conseil supérieur de la sécurité sociale vient de confirmer que les indemnités payées par l'ONEM n'étaient pas à considérer comme des prestations familiales et qu'il n'était donc pas nécessaire de poser la question préjudicielle à la Cour de justice des Communautés européennes.

Pas encore rassasié, le président de la CNPFF voudrait, paraît-il, encore contester cet arrêt en déposant un pourvoi en cassation.

Contrairement à ce qui a été annoncé par le syndicat chrétien LCGB, proche du parti CSV, le problème n'est

donc pas résolu. Le LCGB crie haut et fort, à qui veut bien l'entendre, qu'il est parvenu à régler le problème. Un problème interne pour eux puisque, la ministre de la Famille Marie-Josée Jacobs était secrétaire syndicale au LCGB. Mais aussi parce que plusieurs de leurs dirigeants militent activement au sein du CSV, leur président Weber en tête (pour rappel, non content d'être président d'un syndicat, il est aussi député). Comment ont-ils encore le toupet de faire croire aux frontaliers qu'ils défendent leurs intérêts et que dans le dos de ceux-ci, depuis des années, ils ont donné l'absolution à Marie-Josée Jacobs? Le LCGB prend ici en pleine figure son statut de syndicat politisé.

Le LCGB se base sur un seul cas!

Concrètement pour les frontaliers belgo-luxembourgeois, le problème persiste. Il y a quelques semaines au comité directeur de la CNPF, un dossier a été régularisé par un vote à la majorité, suite à une opposition contre une décision présidentielle. Et c'est sur ce seul cas que le LCGB se base pour annoncer qu'en général le problème était résolu. Mais il n'est malheureusement pas résolu! Nous en voulons pour preuve qu'à la date du 15 mars 2010 la CNPF a chargé un avocat pour défendre de nouveaux cas devant le Conseil arbitral des assurances sociales dans le sens de leur interprétation erronée.

Lors du traitement normal de son dossier par la CNPF, le

frontalier voit donc toujours ses allocations familiales différentielles rabotées par le montant des indemnités d'interruption de carrière que son conjoint a perçu en Belgique. Les familles qui reçoivent ou qui ont reçu des indemnités d'interruption de carrière doivent rester vigilantes et ne pas hésiter à contacter les services de l'OGBL afin de faire les démarches administratives en vue de ne pas perdre les sommes injustement déduites. Il est important de rappeler qu'en matière d'allocations familiales, il y a prescription après deux années. Nous pouvons donc toujours réclamer pour les dossiers de 2008.

L'OGBL ne va pas en rester là. De prochaines actions vont être menées afin que les décideurs politiques luxembourgeois prennent une fois pour toutes leurs responsabilités sociales envers les frontaliers et fassent entendre la raison à la ministre de la Famille et au président de la CNPF.



Jacques Delacollette

Secrétaire central à l'OGBL
responsable des Frontaliers belges



L'OGBL revendique le congé politique également pour les frontaliers

Une délégation de l'OGBL a été reçue le 1^{er} mars 2010 par Hans Ley, président du parlement de la Sarre et président actuel du Conseil parlementaire interrégional (CPI). Le CPI se compose de députés parlementaires venant de toutes les régions de la Grande Région. Le CPI traite des sujets interrégionaux et adopte des résolutions qui sont ensuite débattues au sein des parlements nationaux respectifs.

La réunion portait essentiellement sur le sujet du congé politique accordé à tous les salariés résidents du Luxembourg qui exercent un mandat politique. Les salariés frontaliers ne peuvent pas profiter de cette mesure ce qui affaiblit leur participation à la vie démocratique. Ce fait est contraire à l'idée de la mobilité des travailleurs et à la notion de citoyenneté européenne.

Hans Ley s'est montré ouvert à la question soulevée par l'OGBL et soutient l'initiative de celui-ci pour mettre fin à cette discrimination. Il proposera que le sujet soit traité par le groupe de travail compétent du CPI.

Par ailleurs, l'OGBL entend porter le sujet au sein du Comité économique et social de la Grande Région et a déjà adressé un courrier à ce sujet au président du parlement européen. Enfin, l'OGBL a demandé une entrevue avec le ministre luxembourgeois de la Grande Région, Jean-Marie Halsdorf, pour un échange de vues sur la question du congé politique.

OGBL fordert politischen Urlaub auch für Grenzgänger



Am 1. März 2010 wurde eine Delegation des OGBL von Hans Ley, dem Präsidenten des saarländischen Landtags empfangen. Herr Ley ist gleichzeitig der Präsident des Interregionalen Parlamentarierrates (IPR), dem Volksvertreter aus allen Teilen der Großregion angehören. Der IPR beschäftigt sich mit interregionalen Themen und fasst Resolutionen, die in die jeweilige parlamentarische Arbeit der Teilregionen Eingang finden.

Bei dem Treffen ging es um das Thema des politischen Urlaubs (congé politique), der in Luxemburg allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt wird, die ein politisches Amt inne haben. Von dieser Freistellung profitieren jedoch nur diejenigen Arbeitnehmer die ihren Wohnsitz in Luxemburg haben, die Grenzgänger sind hiervon ausgenommen. Dies schwächt die demokratische Teilhabe in der Großregion und ist konträr zu dem Gedanken der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität und des europäischen Bürgergedankens.

Hans Ley steht der Problematik offen gegenüber und unterstützt den Vorschlag des OGBL politisch initiativ zu werden, um diese Ungleichbehandlung zu beenden.



Das Thema wird auf seine Empfehlung hin an die entsprechende Arbeitsgruppe des IPR verwiesen.

Darüber hinaus wird der OGBL das Thema des „congé politique“ auf die Tagesordnung des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion bringen und hat bereits ein Schreiben zu diesem Thema an den Präsidenten des Europäischen Parlaments gerichtet. Der OGBL hat zu diesem Thema ein Treffen mit Innenminister Jean-Marie Halsdorf, ebenfalls zuständig für die Großregion, beantragt.

Classe d'impôt des frontaliers



L'OGBL reçu par l'Administration des contributions directes

Suite à une lettre que l'OGBL avait adressée au directeur de l'Administration des contributions directes début février, une délégation de l'OGBL conduite par Jean-Claude Reding, président, a été reçue le 23 février 2010 par le directeur de cette administration Guy Heintz et ses collaborateurs.

L'OGBL avait pris connaissance du fait que les frontaliers qui ne sont pas mariés mais qui perçoivent des allocations familiales différentielles au Luxembourg sont soumis à une imposition dans la classe d'impôt 1, alors qu'ils devraient être imposés en classe 1A. Ils doivent attendre plus de 8 mois avant d'être reclassés correctement. Comme au Luxembourg l'impôt sur le revenu est prélevé à la source pour les salariés, c'est à dire retenu de leur salaire, les personnes concernées

doivent «avancer» des impôts sur leur salaire qui ne sont pas dus.

La direction de l'Administration des contributions directes est bien consciente du problème et fera tout pour remédier à ce problème au plus tard pour le 1^{er} janvier 2011. L'administration essaiera par ailleurs de trouver une solution pour l'année en cours, mais sans pouvoir donner aujourd'hui des assurances à ce sujet.

D'après des informations parues dans la presse le 11 mars 2010, l'Administration des contributions directes se baserait à l'avenir sur le dernier boni enfant payé au salarié concerné pour l'attribution de la classe d'impôt 1A. Auparavant il fallait fournir la preuve du paiement du premier boni de l'année d'imposition en cours.

L'OGBL continuera à suivre le dossier dans l'intérêt des salariés frontaliers concernés.



Steuerklasse der Grenzgänger

OGBL trifft Steuerverwaltung

Auf einen Brief hin, den der OGBL an den Direktor der Steuerverwaltung gerichtet hatte, empfingen Guy Heintz, Direktor dieser Verwaltung und seine Mitarbeiter eine OGBL-Delegation, die vom OGBL-Präsidenten, Jean-Claude Reding, angeführt wurde.

Der OGBL hatte davon erfahren, dass Grenzgänger, die nicht verheiratet sind, aber Differenzkindergeld in Luxemburg bekommen, der Besteuerung der Steuerklasse 1 unterliegen, obwohl sie in der günstigeren Klasse 1A eingestuft sein müssten. Es dauert mehr als 8 Monate bevor die Steuerklasse zu Gunsten der betroffenen Grenzgänger geändert werden kann und sie in die richtige Steuerklasse eingestuft werden. Da in Luxemburg die Lohnsteuer für die Arbeitnehmer direkt vom Gehalt abgehalten wird, müssen die betroffenen

Grenzgänger Lohnsteuern, die nicht geschuldet sind, vorstrecken.

Die Steuerverwaltung ist sich der Problematik sehr wohl bewusst und setzt alles dran dieses Problem bis spätestens zum 1. Januar 2011 zu beheben. Die Verwaltung wird außerdem versuchen eine Lösung für das laufende Jahr zu finden, ohne aber jetzt bereits Zusagen auf diesem Gebiet machen zu können.

Nach Presseberichten vom 11. März 2010 soll in Zukunft die Steuerverwaltung das Ausbezahlen des letzten Kinderbonus („boni enfant“) als Basis für die Bestimmung der Steuerklasse 1A nehmen. Vorher musste der Grenzgänger den Beweis für die erste Auszahlung des Bonus im laufenden Steuerjahr erbringen.

Der OGBL wird diese Angelegenheit weiterhin im Interesse der betroffenen Grenzgänger im Auge behalten.



Frontaliers français

La bataille pour les allocations familiales différentielles françaises continue

Le 7 janvier 2010, la Caisse des allocations familiales (Caf) de Moselle en France avait informé les personnes qui travaillent au Luxembourg mais habitent en France d'une modification importante du calcul de l'allocation familiale différentielle (ADI), c.-à-d. du calcul de la différence entre les allocations luxembourgeoises et françaises. Cette décision du gouvernement français aura des répercussions négatives sur le revenu des frontaliers français se chiffrant dans certains cas à plusieurs centaines d'euros de perte de revenu mensuel.

Une mobilisation syndicale et politique des deux côtés de la frontière a provoqué le report de l'application du décret jusqu'au 1^{er} mai 2010. L'OGBL, ensemble avec d'autres syndicats et collectifs, avait dès le départ revendiqué la suppression pure et simple du décret. Le problème tel qu'il se pose aujourd'hui est décrit ci-dessous.

Triplement pénalisés

Les prestations françaises d'accueil du jeune enfant (PAJE) comprenant notamment la participation de l'Etat français à la rémunération d'une assistante maternelle ou d'une garde à domicile seront désormais prises en compte dans le calcul de l'allocation différentielle.

Ce changement touche uniquement les frontaliers et constitue une perte de pouvoir d'achat considérable au niveau de la Grande Région.

La France considère le boni enfant d'une valeur annuelle de 900€ versé par le Luxembourg comme une prestation familiale et l'intègre dans le calcul de l'allocation différentielle. Or, le boni enfant est une mesure purement fiscale. En outre, la France prend en compte la prime de naissance dans le calcul de l'ADI ce qui est contraire au règlement européen sur l'harmonisation des systèmes de sécurité sociale.

Par ailleurs, les frontaliers ne touchent pas les chèques services versés au Luxembourg dont ne bénéficient que les résidents. Or, la PAJE désormais prise en compte pour le calcul de l'ADI, est une prestation similaire. Par conséquent, les frontaliers français travaillant au Luxembourg sont triplement pénalisés.

Enfin, cette mesure menace des emplois d'assistantes maternelles et encourage le travail au noir.

Grave cas de discrimination

Persuadés que le report de la décision de quelques mois n'est qu'une mesure provisoire, l'OGBL et la CGT

Lorraine augmentent la pression sur le monde politique côté français. Ensemble avec d'autres syndicats et collectifs, l'OGBL et la CGT Lorraine demandent l'abrogation de ce décret avant même qu'il n'entre en vigueur.

Côté luxembourgeois, l'OGBL a demandé une entrevue auprès de la ministre luxembourgeoise de la Famille et de l'Intégration pour l'informer du problème et demander son appui notamment en ce qui concerne les aspects boni enfant et chèques services.

Il est urgent que les gouvernements luxembourgeois et français collaborent dans ce domaine afin d'éviter que les frontaliers français soient perdants à la fois dans le pays où ils travaillent et dans leur pays de résidence. Ceci constituerait un grave cas de discrimination et irait à l'encontre de la politique européenne en matière de mobilité des travailleurs.

OGBL/DGB: „Wann sind die Grenzgänger am Zug?“

Ausbau der Bahnstrecke Igel-Luxemburg muss vorrangig werden



„Die Bahnstrecke Igel-Luxemburg muss endlich ausgebaut werden, damit die Pendlerströme ins Großherzogtum nicht nur über die Autobahn fließen. Außerdem muss endlich die wichtige Bahnstrecke von Merzig nach Luxemburg ins Auge gefasst werden“. Mit dieser Forderung reagieren Eugen Roth (Landesvorsitzender DGB Saar, Vorsitzender des Interregionalen Gewerkschaftsrates SaarLorLux-Trier/Westpfalz) und Nico Clement (Vorstandsmitglied OGBL, Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) auf den Besuch von Bundeskanzlerin Merkel in Luxemburg. Die Gewerkschafter aus Deutschland und Luxemburg weisen darauf hin, dass eine Arbeitsgruppe im Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion bereits im Jahr 2002 die „stark eingeschränkte Arbeitnehmer-Mobilität im grenzüberschreitenden Berufsverkehr“ moniert hatte. Es sei kein Wunder, dass mehr als 93 Prozent der Pendler ihren privaten PKW nutzten, fehle es doch an Alternativen im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV).

Eugen Roth wörtlich: „Die Folge sind kilometerlange Staus, die mittlerweile täglich den Verkehr von, nach und in Luxemburg beeinträchtigen. Arbeitnehmer wie auch Unternehmer müssen erhebliche Wartezeiten in Kauf nehmen. Dieser unbefriedigende Zustand behindert den wirtschaftlichen, aber auch den privaten und kulturellen Austausch in der Großregion. Die überwiegende Mehrzahl ist für den Weg zur Arbeit auf das Auto angewiesen, weil es grenzüberschreitend keinen leistungsfähigen Öffentlichen Personennahverkehr gibt.“

Nico Clement weist darauf hin, dass die kürzlich angekündigte Schaffung von 133 zusätzlichen „Park & Ride“-Parkplätzen in Howald „die Verkehrssituation in der Großregion mit den mobilsten Arbeitnehmern Europas nicht unbedingt nachhaltig verbessern wird.“

Clement weist auf die seit den 1990-er Jahren stark angestiegenen Grenzgängerströme hin: „Inzwischen pendeln rund 150.000 Grenzgängerinnen und Grenzgänger täglich zur Arbeit in das Großherzogtum Luxemburg, darunter etwa 37.000 aus dem Saarland und aus Rheinland-Pfalz. Eine nachhaltige Verkehrsinfrastruktur jedoch wird nicht zur Verfügung gestellt.“

Hintergrund:

Die weitgehend eingleisige Strecke zwischen Igel und der luxemburgischen Grenze ist ein seit vielen Jahren bekanntes Nadelöhr im grenzüberschreitenden Bahnverkehr. Der Ausbau der nur 2,8 km langen Strecke wird im Bundesverkehrswegeplan immer wieder hinten angestellt. Nach ursprünglichen Planungen sollte das Projekt bereits 2012 abgeschlossen sein. Der grenzüberschreitende Verkehr war auch Thema beim Treffen von Angela Merkel und Jean-Claude Juncker in Luxemburg. Frau Merkel hatte eine „vorrangige Prüfung des Projektes“ in Aussicht gestellt. Ein Beginn der Bauarbeiten ist jedoch erst gewährleistet, wenn ein „vordringlicher Bedarf“ festgestellt wird.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Saar und der luxemburgische OGBL sind gemeinsam der Auffassung, dass der Ausbau der Bahnstrecke zwischen Deutschland und Luxemburg vordringlichen Bedarf bekommen sollte, damit es endlich eine leistungsfähige Nahverkehrsverbindung der beiden Regionen gibt. Im Vergleich zu den explodierenden Kosten bei Großprojekten wie der Strecke Nürnberg-Erfurt-Leipzig/Halle oder dem Ausbau des Stuttgarter Hauptbahnhofs („Stuttgart 21“) sei der Investitionsbedarf für den Streckenausbau Igel-Luxemburg überschaubar, so die Gewerkschaftsposition.

Non à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes



Le 5 mars 2010, la Commission européenne a lancé une campagne d'information sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans tous les pays de l'Union européenne. A cette occasion, Aktuell a posé trois questions à la Commissaire Viviane Reding, chargée notamment de l'égalité des sexes et de la non-discrimination au sein de la Commission Barroso II.

Aktuell: La première campagne d'information sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a-t-elle déjà porté ses fruits?

VR: La première phase de la campagne sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se concentrait principalement sur cinq Etats membres: l'Alle-

tagne, la Belgique, l'Espagne, la Hongrie et la Pologne. Nous avons aussi mis en place un site web disponible dans les 22 langues de l'Union européenne. En 2010, durant la deuxième phase, nous allons décentraliser la campagne au niveau national et régional et ce, afin d'accroître la sensibilisation des médias nationaux et la couverture médiatique sur ce sujet. Nous avons aussi mis en place un nouvel outil: la calculatrice de l'écart de rémunération (disponible sur le site <http://ec.europa.eu/equalpay>)

Aktuell: Quelles sont les solutions possibles proposées par la Commission européenne pour combler cet écart de rémunération?

VR: Tout d'abord, il faut savoir que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est quelque chose de très complexe et qui requiert une approche globale et différenciée. Ensuite, la Commission européenne n'est pas toute seule dans cette lutte! Nous nous battons main dans la main avec les Etats membres (qui détiennent une grande partie des compétences), les gouvernements locaux, les partenaires sociaux et la société civile.

En tout cas, tous les instruments disponibles, législatifs et non législatifs, seront mobilisés pour réduire significativement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne pendant le mandat de Barroso II.

La Commission a identifié différentes options législatives possibles qui pourraient être mises en place avec le soutien des partenaires sociaux et après une analyse approfondie de leurs coûts et bénéfices. Parmi ces mesures, on trouve: rendre les salaires plus transparents dans les entreprises; assurer une neutralité de genre dans les classifications des fonctions et les échelles de traitement; s'assurer que les sanctions en cas de violation du droit à l'égalité de rémunération soient dissuasives et proportionnées.

Afin de soutenir les efforts des employeurs dans la lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, la Commission encouragera des initiatives de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail, telles que les labels égalité, les prix et les chartes. La Commission va également analyser les manières de soutenir plus efficacement les activités des Etats membres permettant de développer des outils qui aident les employeurs à analyser les raisons de l'existence d'écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise.

Enfin, la Commission continuera à renforcer les activités de sensibilisation et d'information qui sont indispensables pour garder les employés et les acteurs clés informés de l'existence et de l'importance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Aktuell: La Journée Internationale de la Femme, quelle signification a-t-elle pour vous personnellement?

VR: A un certain point dans le futur, j'espère que nous n'aurons plus la nécessité d'avoir une journée dédiée aux femmes: l'égalité entre les femmes et les hommes sera un acquis. Au lieu d'avoir une journée symbolique pour les femmes, nous devrions avoir des actions concrètes pour promouvoir les intérêts des femmes. Un exemple est la Charte des Femmes que j'ai présentée le 5 mars avec le Président Barroso. Cette Charte intègre l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les actions de l'UE.

Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB

Les syndicats européens sont solidaires des travailleurs grecs

Ce sont non pas les travailleurs mais les marchés financiers qui ont provoqué la crise. Les travailleurs perdent leur emploi par dizaines de milliers à cause de la cupidité et de la spéculation des «Seigneurs de la Finance». C'est la raison pour laquelle la Confédération européenne des syndicats (CES) exprime son entière solidarité avec la Grèce.

La CES s'inquiète de voir la Grèce apparemment seule à devoir affronter une nouvelle vague de spéculation financière orchestrée par les «Goldman Sachs». Le Conseil européen, la Banque centrale européenne et la Commission européenne font passer un message totalement erroné : il ne faut pas toucher aux spéculateurs alors que les travailleurs et les gouvernements sont sous pression pour réduire les salaires, les aides sociales et les services publics.

Si l'Europe n'agit pas maintenant contre les spéculateurs, si l'Europe n'organise pas la solidarité entre ses États membres et ses travailleurs, alors les marchés financiers feront usage de leur puissance pour isoler certains pays un par un: l'un après l'autre, des États

membres seront ainsi forcés de réduire les salaires, la protection sociale et l'emploi. L'Europe sociale court un grave danger.

Voilà pourquoi la CES exige un nouveau pacte social pour l'Europe. L'Europe a besoin d'une taxe sur les transactions financières, une euro-obligation commune, une agence européenne de notation et une Banque centrale européenne qui soutient également les politiques et les finances publiques, pas seulement le secteur bancaire. Les négociations collectives doivent être renforcées : les réductions et le gel des salaires ne doivent pas, au nom de la compétitivité, remplacer les dévaluations compétitives d'avant la monnaie unique.

La marche à suivre passe par des plans de relance négociés avec les partenaires sociaux dans lesquels les riches et les nantis acceptent leur part entière de responsabilité et où les travailleurs ne doivent pas seuls porter le fardeau de la récession en subissant le chômage et les réductions des salaires et des pensions

Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB

Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES)

Ces 9 et 10 mars, le comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est réuni à Bruxelles.

Les syndicats européens se montrent satisfaits que les négociations difficiles sur l'accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs se sont achevées et que la version finale de l'accord a pu être adoptée.

La date pour le prochain Congrès de la CES à Athènes a été annoncée, à savoir du 16 au 19 mai 2011.

En outre, les syndicats européens ont discuté de la révision de la directive sur le détachement, annoncée par la Commission européenne. Révision plus que nécessaire après les jugements récents de la cour européenne, dont notamment le jugement contre le Luxembourg.

Les syndicats européens ont adressé un message clair précisant leurs revendications au prochain sommet européen.

Finalement la CES a exprimé sa solidarité avec les travailleurs grecs et a appelé le sommet européen à prévoir des aides concrètes pour la Grèce.

Les syndicats luxembourgeois étaient représentés par Viviane Goergen et Tania Matias du LCGB, et Nico Clement de l'OGBL. Le secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB était représenté par Sandy Founelle.

Interview avec Madame **Avital Shapira-Shabirow**, directrice du département international de la confédération syndicale israélienne Histadrut

Au niveau syndical la paix est établie entre Israéliens et Palestiniens!

Aktuell: Chère collègue Avital, bienvenue au Luxembourg. Histadrut fut fondée en 1920 par David Ben Gurion qui est devenu plus tard l'un des pères fondateurs de l'Etat d'Israël. Est-ce que la centrale syndicale était, ou est toujours, quelque chose comme un Etat dans l'Etat?

AS: D'abord merci de votre chaleureuse bienvenue. C'est la première fois que je viens au Luxembourg. Maintenant pour la question: oui, c'est vrai que Histadrut était pendant très longtemps un Etat dans l'Etat. D'ailleurs notre organisation syndicale a joué un rôle important dans la structuration de l'Etat d'Israël. Histadrut a accompagné les hommes et les femmes d'Israël quasiment de la naissance jusqu'à la mort. Histadrut construisait et gérait des maternités, des hôpitaux, des crèches, des fonds d'épargne et de pensions, des maisons de retraite, des orphelinats, des structures pour les veuves, des collèges pour les travailleurs ...



Histadrut mettait en place et gérait des coopératives, le système de sécurité sociale et même une banque, la Hapoalim.

Un mouvement des femmes qui travaillaient, le «Na'amat», jouant encore aujourd'hui un rôle de premier plan, fut mis en place ainsi qu'un mouvement de jeunes. Sur le plan culturel, Histadrut créait diverses publications périodiques y compris le journal «Davar», une organisation de sports, le théâtre des travailleurs ainsi qu'une maison d'édition de livres. Dès les années 20, Histadrut a pris l'initiative de coordonner son action avec les organisations des travailleurs arabes et notre confédération a lancé un journal en langue arabe destiné aux travailleurs arabes.

A un certain moment tout cela est devenu trop compliqué pour d'un côté défendre les droits et intérêts des travailleurs et d'un autre côté de jouer le rôle d'employeur. Ce n'était plus cohérent. En 1994, l'Etat a adopté une loi qui instaurait l'assurance maladie obligatoire. Avant, il fallait devenir membre d'Histadrut pour par exemple obtenir des soins hospitaliers. De ce fait, Histadrut qui est par vocation un syndicat de travailleurs avait en son sein des membres qui étaient hommes d'affaires, certains mêmes millionnaires. Donc, dès la mise en vigueur de la loi sur l'assurance maladie en 1995, le nombre de membres d'Histadrut chutait pratiquement en un jour de 1,5 millions à 500 000. Cela créait de grandes difficultés sur beaucoup de plans. Aujourd'hui la nouvelle centrale syndicale Histadrut n'est plus un Etat dans l'Etat mais une confédération syndicale qui regroupe des syndicats sectoriels et qui fonctionne comme les grandes confédérations syndicales européennes.

Aktuell: Histadrut est-elle la seule centrale syndicale en Israël?

AS: Non, mais de loin la plus grande. Le parti politique de droite, le Likud, a par exemple mis en place un syndicat qui s'appelle «Histadrut national». Il y a par ailleurs des syndicats d'instituteurs, de médecins, de journalistes, de professeurs et chercheurs universitaires.

Aktuell: Combien de membres avez-vous aujourd'hui et représentez-vous toutes les catégories de salariés, des ouvriers aux fonctionnaires d'Etat?

AS: Nous avons aujourd'hui environ 700 000 membres et oui nous représentons toutes les catégories de travailleurs, de l'ouvrier du bâtiment jusqu'au scientifique, ingénieur, ...

Mais il faut dire aussi que nous défendons les intérêts de beaucoup plus de travailleurs que ceux qui sont adhérents. Car nous avons une législation relative aux conventions collectives de travail (CCT) qui prévoit qu'une fois qu'un syndicat a signé une CCT dans une entreprise, tous les salariés de l'entreprise paient 0,80% de leur salaire au syndicat et en contrepartie ils ont droit à la représentation légale. Celles et ceux qui souhaitent devenir membre à part entière paient 0,95% de leur salaire.

Aktuell: Vous avez donc un bon système de dialogue social?

AS: Oui, tout à fait. C'est un très grand atout en Israël. Le dialogue social fonctionne très bien au niveau national et en général au niveau des entreprises israéliennes.



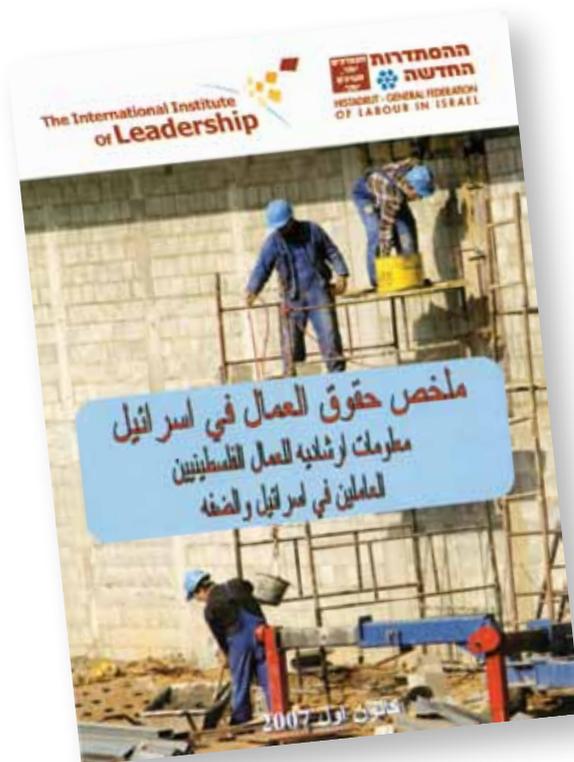
De ce fait nous n'avons pratiquement jamais une grève générale. C'est plus difficile en ce qui concerne les entreprises multinationales. Là, les travailleurs ne sont souvent pas organisés et mis beaucoup plus sous pression individuelle. Mais nous avons un salaire minimum qui se situe légèrement au dessus de 1 000 dollars US.

Aktuell: Quel est le taux de syndicalisation en Israël?

AS: Tous les syndicats confondus, le taux de syndicalisation se situe à \pm 40%. On peut dire que les syndicats sont très forts en Israël.

Aktuell: Quels sont les problèmes les plus pressants auxquels vous devez faire face aujourd'hui?

AS: La priorité aujourd'hui c'est d'aider les travailleurs dans les secteurs touchés par la crise économique mondiale, trouver des solutions. Le taux de chômage se situe entre 6 et 7%. Nous investissons également beaucoup d'efforts pour aider les travailleurs étrangers, en premier lieu les travailleurs palestiniens. Vous devez savoir que 20% de la population d'Israël n'est pas juive. Nous faisons tout pour aider les communautés en difficultés économiques. Notre mouvement des femmes «Na'ammat» est partout sur le terrain pour faire avancer le statut des femmes qui travaillent et pour contribuer à mettre en œuvre sur tous les plans l'égalité entre femmes et hommes.



Aktuell: Et quelle est votre relation avec la confédération des travailleurs palestiniens (PGFTU)?

AS: Depuis la signature des accords de paix entre Israéliens et Palestiniens, dits «accords d'Oslo», en 1993, Histadrut et le PGFTU ont organisé des réunions communes et généralement mis en place une approche de coopération. Un accord fut signé sous l'égide de la Confédération internationale des syndicats libres, aujourd'hui «Confédération syndicale internationale» (CSI). Par cet accord les deux confédérations se sont engagées à renforcer leur relation afin de protéger les droits des travailleurs palestiniens et israéliens et d'instaurer la paix entre les deux peuples. Ceci avec l'objectif de coexistence des deux peuples, de prospérité, de tranquillité et de normalité dans la région. Evidemment, pendant la seconde Intifada les relations ont souffert.

En 2008, les deux confédérations ont signé un nouvel accord qui prévoit que Histadrut paie de façon rétroactive jusqu'en 1993 pour tous les travailleurs palestiniens qui travaillaient pour une entreprise israélienne soumise à une convention collective signée par Histadrut, 50% des indemnités pour représentation légale, les 0,80% du salaire, au PGFTU. Cet argent a été versé et l'accord prévoit, bien sûr, que cette règle continue à s'appliquer. Par ailleurs, l'accord prévoit également que les deux confédérations coopèrent étroitement au niveau de l'assistance juridique. Par exemple lorsque c'est le

PGFTU qui s'occupe de tels cas, il bénéficie du soutien d'Histadrut. Les deux organisations coopèrent également en matière de formation et formation continue, en particulier en ce qui concerne le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Des projets sont en cours pour former les chauffeurs de camion palestiniens et israéliens ainsi que pour former des ouvriers du bâtiment palestiniens qui travaillent en Israël. Nous publions des brochures s'adressant aux travailleurs palestiniens en langue arabe.

Aktuell: Est-ce que les travailleurs palestiniens, résidents ou frontaliers, peuvent adhérer pleinement à Histadrut?

AS: Oui, très prochainement (l'entretien a eu lieu le 25 février 2010). Le 28 décembre 2009 notre centrale syndicale a pris la décision historique d'accorder le droit de devenir membre à part entière à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs migrants. Cette décision sera effective à partir du 1^{er} mars 2010. Les travailleurs migrants, y compris les Palestiniens bien sûr, auront ainsi également le droit de poser leur candidature aux élections syndicales. Il n'est donc pas exclu qu'un jour un Palestinien ne devienne président d'Histadrut.

Aktuell: On peut donc dire en conclusion que les syndicats contribuent de manière concrète à la paix au Moyen-Orient?

AS: Oui, absolument. On peut dire qu'au niveau syndical la paix est établie.

Aktuell: Avital nous te remercions pour tes explications.

Calendrier Formation syndicale de l'OGBL juin-juillet 2010

Programme complet sur www.ogbl.lu

Calendrier des formations de base

Titre	Référence	Date début	Date fin	Durée	Langue	Lieu / en principe
L'art de communiquer / 1 ^{er} module	OG 2010 22 A	10.06.2010	11.06.2010	2 jours	Allemand	Remich
Les différentes représentations des salariés	OG 2010 12	01.06.2010	02.06.2010	2 jours	LUX	Remich
L'organisation de la délégation du personnel	OG 2010 13	03.06.2010	04.06.2010	2 jours	LUX	Remich
La sécurité au travail et la prévention des risques	OG 2010 16	05.07.2010	06.07.2010	2 jours	LUX	Remich
Introduction à la problématique des maladies professionnelles et du mal-être au travail	OG 2010 17	07.07.2010	07.07.2010	1 jour	LUX	Remich

Formations complémentaires et approfondies

Titre	Référence	Date début	Date fin	Durée	Langue	Lieu / en principe
La femme enceinte	OG 2010 27	08.06.2010	08.06.2010	1 jour	FR	Remich
Le dialogue social européen	OG 2010 34	25.06.2010 matin	25.06.2010 matin	0.5 jour	LUX	OGBL Esch
Le frontalier dans le monde du travail luxembourgeois (pour luxembourgeois et frontaliers belges)	OG 2010 05	21.06.2010	22.06.2010	2 jours	FR	Remich
La politique de l'emploi et de lutte contre le chômage au Luxembourg	OG 2010 35	30.06.2010	30.06.2010	1 jour	LUX	Remich
La femme enceinte	OG 2010 27	01.07.2010	01.07.2010	1 jour	LUX	Remich
L'intégration du salarié handicapé dans le monde du travail	OG 2010 15	07.07.2010 après-midi	07.07.2010 après-midi	0.5 jour	FR	Remich

La sécurité, la santé et le bien-être au travail Formations spécifiques et approfondies

Titre	Référence	Date début	Date fin	Durée	Langue	Lieu / en principe
Comprendre le travail pour le transformer: la pratique de l'ergonomie et réflexions d'aménagement	OG 2010 18	17.06.2010	17.06.2010	1 jour	FR	Remich
Comprendre le travail pour le transformer: la pratique de l'ergonomie et réflexions d'aménagement	OG 2010 18	08.07.2010	08.07.2010	1 jour	LUX	Remich
Les méthodes et techniques d'analyse du poste de travail et de son environnement	OG 2010 19	09.07.2010	09.07.2010	1 jour	FR	Remich

Participant / Teilnehmer

Nom Name

Prénom Vorname

Date & Lieu de naissance Geburtsdatum & -ort

Nationalité Staatsangehörigkeit

Matricule OGBL (Numéro indiqué sur la carte de membre) OGBL-
Mitgliedsnummer (angegeben auf der Mitgliedskarte)

Adresse Anschrift

Code postal & Localité Postleitzahl & Ortschaft

Pays Land

Numéro de téléphone Telefonnummer

E-mail

Profession Beruf



Féminin Weiblich



Masculin Männlich

Je désire m'inscrire aux formations syndicales suivantes :

Ich möchte mich für folgende gewerkschaftliche Bildungskurse anmelden :

Nom de la formation <i>Bezeichnung des Seminars</i>	Date <i>Datum</i>	Réf <i>Ref</i>
<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"/>	<input type="text"/>

Date

Datum

Signature

Unterschrift

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

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

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

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

Employeur / Arbeitgeber

Nom Name

Adresse Anschrift

Code postal & Localité Postleitzahl & Ortschaft

Pays Land

Numéro de téléphone Telefonnummer

Numéro de fax Faxnummer



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

Eine Freistellung vom Dienst muss bei meinem Arbeitgeber beantragt werden.



Je souhaite loger au CEFOS.

Ich möchte im CEFOS übernachten.

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

.....
depuis le/seit



PRODUCTIVITE GLOBALE DES FACTEURS (PGF) : UNE BAISSSE PARFAITEMENT EXPLICABLE ET UNE INQUIETUDE PUREMENT THEORIQUE

Avertissement : La Chambre des salariés (CSL) avertit les lecteurs habituels de la série « EcoNews » : bien qu'elle soit toujours attachée à rendre ses publications les plus abordables possibles pour le grand public, la CSL ne peut s'épargner un développement relativement détaillé sur la productivité globale des facteurs (PGF), ce concept intervenant depuis peu dans le débat sur la « compétitivité » au Luxembourg, ce afin d'éviter, d'une part, une interprétation par trop simpliste de son évolution et, d'autre part, des conclusions politiques inappropriées qui pourraient en découler. Les pages qui suivent comportent donc un certain nombre de points techniques et méthodologiques. Toutefois, la CSL espère que leurs enseignements seront suffisamment pédagogiques et mis en exergue afin que le profane puisse également retirer la substance essentielle de leurs propos.

RÉSUMÉ

A la suite de l'EcoNews 1/2010, la CSL se propose d'investiguer plus avant la nouvelle boussole de certains acteurs économiques au Luxembourg : la productivité globale des facteurs (PGF). Selon ses promoteurs, son avantage serait de mesurer plus complètement l'efficacité productive des facteurs de production économique que sont la main-d'œuvre (le travail) et les investissements (le capital).

Alors que jusqu'il y a peu la productivité du travail servait d'étoile polaire dans le Landerneau politico-économique luxembourgeois, la PGF a fait son apparition dans le firmament, comme l'a montré la dernière sortie en date de L. Fontagné sur la scène médiatique luxembourgeoise.

Par cet indicateur, les facteurs de production considérés sont donc au nombre de deux : le travail et le capital. Tandis que la productivité du travail mesure la valeur ajoutée produite en fonction de la seule quantité de travail, la PGF mesure la valeur ajoutée produite en fonction de la combinaison de travail et de capital. Certes, la productivité du travail n'étant qu'apparente dans le sens où elle dépend bien sûr aussi de la quantité de capital utilisé, il peut sembler légitime de vouloir mesurer la productivité de manière globale en intégrant le facteur travail ainsi que le facteur capital, tous deux concourant à la production. Mais faut-il pour autant changer d'indicateur lorsqu'un indicateur jusque-là prisé ne va plus dans la direction voulue ?

La PGF : un indicateur à géométrie valable

Ceci est d'autant plus regrettable qu'il s'agit, avec la PGF, d'un indicateur tout particulièrement sujet à caution et pour l'interprétation duquel on ne peut se contenter d'un regard superficiel, sinon à tirer des conclusions bancales, très approximatives et peu en phase avec la réalité.

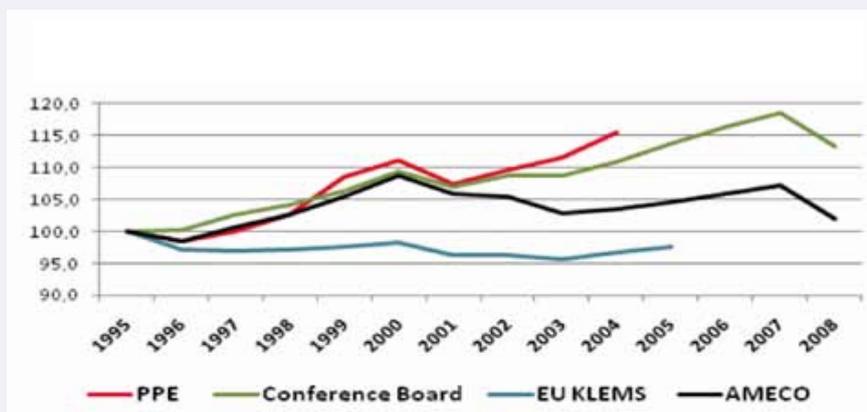


CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Selon Fontagné, le constat semble implacable : « L'évolution est clairement défavorable, traduisant une dégradation de la situation relative du Luxembourg, en particulier en fin de période, alors que ses trois autres concurrents présentent des évolutions peu marquées. » Cette évolution est d'autant plus prononcée que, démarré en l'an 2000, l'observation se fait à partir d'un point haut pour le Luxembourg, ce qui accentue d'autant l'impression de chute de la PGF.

Or, comme le remarquait elle-même la BCL, l'estimation de la PGF est soumise à de nombreuses hypothèses « peut-être peu réalistes » et varie en fonction de la méthode de calcul utilisée, ainsi que l'illustre le graphique suivant.

LUXEMBOURG PGF selon les sources (1995 = 100)



Ainsi, pour le Luxembourg, une source va sous-estimer très nettement l'évolution de la PGF par rapport aux autres. Ces divergences apparaissent encore plus nettement lorsque l'on compare avec une même source les quatre pays limitrophes que sont le Luxembourg, la Belgique, la France et l'Allemagne. Au total, parmi les pays de l'UE-15, le classement du Luxembourg est le plus radicalement modifié. Ainsi, selon les organismes ou les scientifiques qui s'essayeront à estimer la PGF, non seulement les niveaux changent, mais également les trajectoires et les classements relatifs de chaque pays.

Ces divergences s'expliquent en raison de méthodes de calculs différentes : les modèles diffèrent, leurs hypothèses également, les résultats en découlant a fortiori. Peut-on dès lors raisonnablement s'inviter à un débat politique tel que la tripartite sur la base d'hypothèses dont nul ne sait si elles ont été validées empiriquement ?

Au Luxembourg, a priori pas de substitution du capital au travail en raison d'une main-d'œuvre trop chère

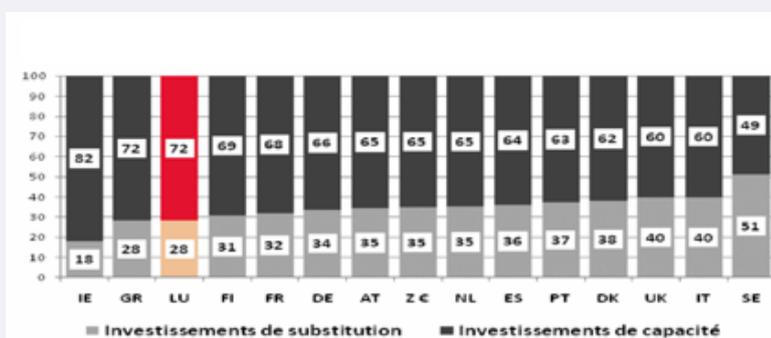
Si, comme L. Fontagné, on accepte l'hypothèse d'une PGF qui évoluerait défavorablement au Luxembourg, sur foi de la série Ameco, il serait tentant de conclure, à l'instar aussi du banc patronal, que c'est en raison d'une progression des investissements (augmentation plus rapide du stock de capital) visant à une substitution de capital au travail dont les coûts seraient en réalité trop élevés.



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

En observant la composition des investissements réalisés au Luxembourg depuis 1995, on s'aperçoit que le Luxembourg réalise bien moins d'investissements susceptibles de substituer du capital au travail que dans les pays voisins. La thèse d'investissements plus élevés au Luxembourg que dans les autres pays ne doit donc rien à un coût du travail qui augmenterait plus rapidement.

Répartition des investissements par type - Pourcentages (1995 - 2008)



Source : Eurostat, calculs : CSL

Loin d'être des investissements de substitution du capital au travail, l'essentiel des investissements luxembourgeois sont au contraire des investissements de capacité qui ne font en rien économiser du travail, mais qui sont au contraire destinés à créer des emplois, dont on sait d'ailleurs qu'ils croissent à un rythme soutenu (3,8% annuels en moyenne entre 1995 et 2008).

Un stock de capital prépondérant dans la PGF, mais difficilement évaluable

Quoiqu'il existe également de nombreuses difficultés méthodologiques, la quantité de travail (c'est-à-dire le stock de travail) peut être relativement bien évaluée. En revanche il est bien moins aisé d'évaluer le stock de capital. En effet, comme nous venons de le voir, les différents types d'investissements sont caractérisés par une grande hétérogénéité et sont également constitués de biens qui n'entrent pas directement dans le processus de production.

C'est le cas des constructions résidentielles, mais aussi de nombreux investissements publics qui sont plus importants au Luxembourg que dans la plupart des autres pays européens. Ainsi, si l'on peut considérer que la construction d'infrastructures comme les routes ou les réseaux de fibres optiques sont de nature à améliorer la productivité globale des facteurs, qu'en est-il de la construction d'un musée, d'un palais des sports ou d'une salle de musique ? Or, ce sont autant d'éléments qui, entrant dans le stock de capital, contribuent à comprimer la PGF, alors qu'ils ne peuvent que difficilement être considérés comme faisant partie intégrante du processus de production.

L'autre aspect de la difficulté d'évaluer le stock de capital productif est l'évaluation de sa dépréciation, soit l'amortissement du capital. Comment donc évaluer la dépréciation du capital de manière optimale ? S'il existe bien sûr des normes fixant les taux d'amortissement ou de dépréciation du capital, pour un même type de bien, ces taux d'amortissement peuvent toutefois varier et amener à des évaluations de la dépréciation du capital très différentes. La meilleure illustration des



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

difficultés rencontrées dans l'estimation de la dépréciation du stock de capital ainsi que des différences méthodologiques entre différents pays qui rendent ces calculs difficilement comparables est l'utilisation systématique des agrégats bruts (et non des agrégats nets) pour les comparaisons internationales (le produit intérieur brut - PIB -, la valeur ajoutée brute - VAB, etc.).

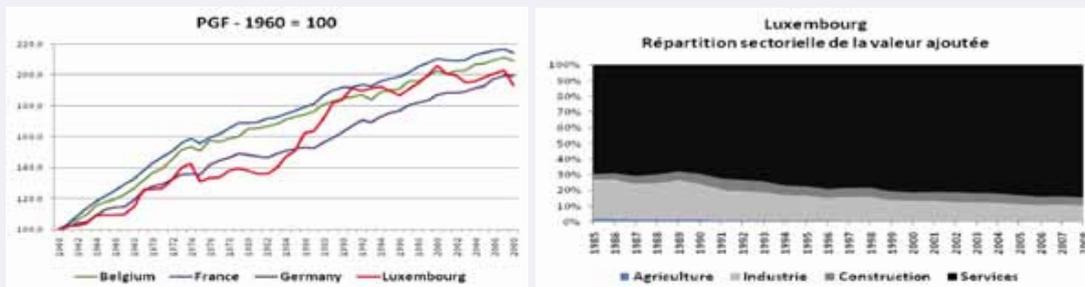
Dès lors, si nous avons donc bien des évaluations de la PGF qui sont tentées par différents organismes, celles-ci ne reposent que sur des évaluations d'un stock de capital (l'un des deux facteurs de production), dont on ne peut absolument pas affirmer qu'elles soient pertinentes. Encore un obstacle de taille à une analyse d'un indicateur qui, s'il peut séduire sur un plan théorique, rencontre de trop nombreuses difficultés d'ordre technique pour être réellement fiable.

Des gains de productivité dans les services introuvables

Il s'agit ici sans doute de la principale difficulté technique dans l'analyse de la PGF. En effet, les gains de productivité sont évalués en rapportant les quantités de facteurs de production à la valeur ajoutée en *volume*.

Or, le passage de la valeur ajoutée à prix courants à la valeur ajoutée en volume pose de nombreux problèmes dans les services, domaine de spécialisation de l'économie luxembourgeoise. Toute la difficulté consiste à construire un indice de prix (déflateur) qui permettra d'évaluer les transactions réelles d'une année aux prix d'une autre année (voir en annexe). Ces difficultés ont été abondamment commentées dans la littérature économique.

L'analyse de l'évolution de la PGF sur la longue période est à cet égard particulièrement instructive.



Source : Ameco, calculs : CSL

En effet, on peut constater sur le graphique de gauche que, depuis 1960, le Luxembourg a connu deux décrochages. Le premier est apparu en 1974, avec la première crise pétrolière et sidérurgique. Le second décrochage, plus structurel, a eu lieu au début des années 1990. Or, c'est précisément à partir du début des années 1990 que les services pour lesquels on ne sait que mal mesurer la productivité ont pris de l'ampleur.

De 1985 à 1990, les services représentaient en moyenne un peu moins de 70% de la valeur ajoutée (graphique de droite). A partir de 1992, ils ont progressé de façon presque continue jusqu'à représenter 84,3% de la valeur ajoutée en 2008. A contrario, c'est à partir de cette date que l'industrie, pour laquelle on sait relativement bien mesurer la productivité, a vu sa part dans la valeur ajoutée décliner pour ne plus représenter que 9,9% en 2008.



Il convient donc de ne pas perdre de vue que, s'agissant des services financiers ou aux entreprises, les méthodes de partage volume-prix ne constituent que des conventions très imparfaites et, dès lors, qu'« *il serait plutôt incongru de voir dans ces médiocres gains de productivité un symptôme de leur mauvaise santé* » aux dires mêmes du Statec.

La BCL admet aussi que « *la mesure de la production bancaire (et donc de la productivité) a longtemps été sujette à de multiples controverses* »¹. Partant, vouloir interpréter les gains de productivité globale relève d'une démarche quelque peu aléatoire, surtout si on les compare avec des pays plus industrialisés (pour laquelle le partage volume-prix est plus aisé) et où les services financiers ne sont pas hypertrophiés comme au Grand-Duché. Voir, en plus, dans l'évolution de la PGF luxembourgeoise un déclin irréversible de sa « compétitivité », qui aurait alors en réalité débuté en 1990, constitue un raccourci pour le moins hâtif.

En réalité, l'imperfection de cet indicateur, qui exprime une valeur aux prix de 2000 (euros constants), lesquels n'ont plus cours et reposent sur un déflateur conventionnel (voir en annexe) à la fois très imprécis et très fluctuant à court terme – tout particulièrement dans le cas luxembourgeois –, est telle qu'il relève de la gageure de vouloir tout miser sur lui, comme notamment L. Fontagné le propose maintenant.

D'autre part, cette mise en garde vaut aussi pour la productivité du travail que nous avons analysée dans l'Econews 1/2010. Toutefois, si des incertitudes demeurent, y compris dans les comptes nationaux à prix courants, la productivité du travail est soumise à moins d'incertitudes (hypothèses) que la PGF.

¹ BCL, Rapport annuel 2006, p. 57.

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 1/10 Janvier 2010

1. Le montant de l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel

www.csl.lu/infosjuridiques

Assemblées générales OGBL avril 2010

Section	Date	Heures	Lieu	Local	Orateur
Kayl	vendredi 2 avril	19 h 00	Kayl	Kayler Stuff	Mattioli Alain
Niederdonven	vendredi 9 avril	18 h 30	Ehnen	Hotel Simmer	Schreiner Pit
Sandweiler	vendredi 9 avril	19h00	Sandweiler	Centre culturel	Romain Daubenfeld
Volmerange	vendredi 9 avril	19 h 00	Volmerange	Salle des fêtes	Christian Simon-Lacroix
Clemency	jeudi 15 avril	19 h 00	Clemency	Etangs de Clemency Buvette	Jenal Leon
Bettembourg	vendredi 16 avril	18 h 00	Bettembourg	Maison des Jeunes	Nieles Danièle
Tétange	vendredi 16 avril	18 h 30	Tétange	Schungfabrik	Pereira Carlos
Diekirch	vendredi 16 avril	19 h 30	Diekirch	Aal Seerei	Eischen Véronique
Beckerich	vendredi 16 avril	18 h 15	Niederpallen	Pallener Stuff	Müller Jerry
Kehlen/Kopstal	vendredi 16 avril	19 h 00	Bridel	Brideler Stuff	Jeblick Viviane
Belvaux	samedi 17 avril	16 h 00	Belvaux	A Gadder rue de France	Pereira Carlos
Steinfort	samedi 17 avril	19 h 00	Steinfort	Café „Sandkescht“	Pizzaferré René
Rédange/Attert	samedi 17 avril	18 h 00	Roodt-sur-Ell	Café Roorda	Pereira Carlos
Dommeldange	samedi 17 avril	17 h 00	Weimerskirch	Centre Culturel	Mattioli Alain
Lorentzweiler	samedi 17 avril	18 h 30	Helmdange	Centre Culturel	Medvescek Jeff
Kleinbettingen	jeudi 22 avril	20 h 00	Kleinbettingen	Musiksall	Nieles Danièle
Hesperange	jeudi 22 avril	19 h 00	Hesperange	Centre Nico Braun	Roeltgen André
Dalheim	vendredi 23 avril	19 h 30	Dahlheim	Centre Culturel	Back Nora
Roeserbann	vendredi 23 avril	19 h 00	Bivange	Béiwengerstuff	Eischen Véronique
Eischen	vendredi 23 avril	19 h 00	Eischen	Salle Bech	Roeltgen André
Steinsel	vendredi 23 avril	19 h 00	Steinsel	Ecole (salle des fêtes)	Mattioli Alain
Luxembourg	vendredi 23 avril	19 h 00	Luxembourg	Hotel Hotel Novotel	Hollerich Hubert
Echternach	samedi 24 avril	18 h 00	Echternach	Brasserie 1900	Pereira Carlos
Koerich	samedi 24 avril	18 h 15	Koerich	Salle des fêtes	Roeltgen André
Clausen/Neudorf	samedi 24 avril	16 h 00	Neudorf	Rest.-Pizzeria «Il Cavalière»	Jeblick Viviane
Strassen/Bertrange/ Leudelange	samedi 24 avril	17 h 00	Strassen	Rest. «An der Broutgaass»	Schreiner Pit
PME	vendredi 30 avril	19 h 00	Bastogne	Centre sport. Porte de Trèves	Pereira Carlos
Bonnevoie	vendredi 30 avril	18 h 30	Bonnevoie	Casino Syndical	Daubenfeld Romain



Foto Albert Metzger

Regionale Rodingen/Attert

OGBL Sektion Beckerich ehrte langjährigen Kassenwart

Im Rahmen einer kleinen Feier im Restaurant „An der Millen“ in Beckerich, würdigte der Sektionsvorstand das über 30 jährige ehrenamtliche Wirken ihres Kassierer Théid Wiltzius. Präsident Nico Ries hob in seiner Ansprache die stets mustergültige Buchführung, den gewerkschaftlichen Einsatz für die schaffende Klasse und die guten zwischenmenschlichen Kontakte hervor. In Anwesenheit des Bezirksvorsitzenden Antoine Gardin und des hauptamtlichen Sekretärs Gérard Müller, wurde dem verdienstvollen Aktiven, der seit 1960 Gewerkschaftsmitglied ist, als Anerkennung für seinen Einsatz eine wertvolle Armbanduhr mit entsprechender Eingravierung überreicht. Neuer Kassierer ist Emile Mousel. **M.A.**



OGBL/ACAL Sektion Luxemburg

organisiert vom 16. Juli bis 23. Juli 2010

eine Busreise nach BERLIN / MÜGGELSEE

Teilweise Vollpension im 4-Sterne Hotel Müggelsee, welches direkt am Müggelsee liegt. Das Reiseprogramm enthält mehrere Fahrten mit geführten Stadtrundfahrten von **Berlin, Potsdam und Köpenick**. Bei den täglichen Ausflügen ist das Mittagessen im Preis einbegriffen, außer am Donnerstag den 22.07.2010 (Tag zur freien Verfügung in Berlin), ist kein Mittagessen vorgesehen.

Preis: 719.- im Doppelzimmer

Leistungen:

- Fahrt in einem modernen Reisebus;
- Frühstück und Mittagessen bei der Hinfahrt;
- Begrüßungstrunk bei Ankunft, Sommerbuffet mit Tanz;
- Geführte Besichtigungen von Köpenick, Potsdam und Berlin;
- Schiffsrundfahrt auf dem Müggelsee mit Kaffeegedeck an Bord;
- Sommerparty mit Grillbuffet auf der Seeterrasse im Hotel. (Unterhalter: „VILLAGE BOYS“);
- Ausflug in den Spreewald, inkl. Kahnfahrt und Mittagessen (Grill);
- Besichtigung der Gedenkstätte KZ Sachsenhausen;
- Mittagessen bei der Rückfahrt nach Luxemburg;
- alle Ausflüge, Rundfahrten, Mittagessen wie im Reiseprogramm vorgesehen.

Reservierung und Anforderung des Reiseprogramm bei:

Mett Waldbillig

Tel: 23 62 12 68

GSM: 691 143626

Fax: 26620269

E-Mail: mathiasw@pt.lu

Web: www.travel.acal.lu



Weitere Busreisen werden von der Sektion im Jahr 2010 angeboten

TOSKANA	vom 12. bis 19. Juni 2010	869.- €
BERLIN	vom 16. bis 23. Juli 2010	719.- €
COMER-SEE	vom 28. August bis 4. Sept. 2010	719.- €
ROSES	vom 22. bis 31. Oktober 2010	419.- €
DRESDEN	vom 7. bis 11. Dezember 2010	419.- €

LSAP/OGBL - Steinsel

Tombola

**Dîner dansant
6 mars 2010**

Lots gagnants

1 ^{er} prix:	0617	Bon de voyage
2 ^e prix:	0192	50 €
3 ^e prix:	0750	30 €
4 ^e prix:	0146	Crémant
5 ^e prix:	0769	Crémant
6 ^e prix:	0090	Crémant

Pour retirer les prix veuillez appeler au numéro
621177738 ou bien 621146684



Auf Einladung vom sozialistischen EU-Parlamentarier Robert Goebbels besuchten am Mittwoch den 10. März 2010 die beiden Vorstände der OGBL und der ACAL Sektion Stadt Luxemburg das EU-Parlament in Straßburg.

In einer persönlichen Unterredung ging Robert Goebbels auf die Fragen der Anwesenden ein und erklärte anschliessend kurz die Bedeutung und die Funktionsweise des EU-Parlaments. Nach einer abschliessenden Besichtigung des Plenarsaals ging das Treffen mit einem gemeinsamen Mittagessen zu Ende.

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 14 mai 2010 à:

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

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

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

Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell 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 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

10 Erreurs / Fehler



PERTINENTE	▼	DROIT DU PROPRIÉTAIRE	▼	TRIBUNAL RELIGIEUX JUIF	▼	FRONTIÈRE CÉLÈBRE	▼	LÉGUMINEUSE
HAUTE BOTTE		GREC		CANAILLES		RIGOLE		
▶		▼		▼		▼		▼
GABELOU	▶	4						10
CHIENS								
▶					1		3	
ADVERBE	▶		ÎLE DE FRANCE	▶		PRÊTESSE D'HERA		SAINT-PIERRE
BRADIEZ								
▶					5			▼
ATTRAPÉ	▶	9	VICTIME	▶		2		
SIFFLERAI			MOUETTE					
▶			▼			PERSONNEL	▶	8
						GUETTÂT		
MAIS		NATURELS	▶			▼		AUROCHS
		LILLIPUTIEN						
▶		▼		7	À PEINE	▶		▼
					VOLUME			
TABAC FORT	ÉGALEMENT	▶			▼			INTERJECTION
	BRILLE EN ÉGYPTÉ							
▶	▼			ÎLE HAWAÏENNE	▶			▼
ABATTUS	▶			6				

V/25 © HACHEL INT

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

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

02/10 - Solution: PROVINCIAL

M. Dominguez, Battincourt (B) 1^{er} prix
A. de Morau, Bettembourg (L) 2^e prix

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

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



02/10 - Lösungswort:
RENTENALTER

N. Hensch, Trier, (D) 1. Preis
M. Matiz, Mersch (L) 2. Preis

**8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
02/2010**



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 14. Mai 2010 an folgende Adresse:

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

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

Auflösung und Namen der zwei Gewinner 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 PC-Rucksack**
 - 2. Preis: **1 Radiowecker**

**ENSEMBLE
ASSURONS
NOTRE AVENIR!**



www.ogbl.lu



OGB-L

LE SYNDICAT N°1 AU LUXEMBOURG