


aktuell

- 
- Mit dem OGBL ist es erlaubt weiter zuversichtlich zu sein
 - Il est permis de rester confiant avec l'OGBL



Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

Comment nous contacter?

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

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

Agence/Antenne	Adresse	Permanences	
Luxembourg	B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi: 9h00-11h30 Mercredi: 14h00-16h30 Les autres jours sur rendez-vous Frontaliers français: Mardi après-midi sur rendez-vous	Fax 48 69 49
Differdange	B.P. 126, 4, rue Emile Mark, L-4620 Differdange	Mardi: 9h00-11h30 Jeudi: 14h00-17h00	Fax 58 34 56
Dudelange	Maison syndicale, 31, avenue G-D Charlotte L-3441 Dudelange	Mardi: 14h00-16h30 Mercredi: 9h00-11h30 Les autres jours sur rendez-vous	Fax 51 50 05-529
Esch/Alzette	B.P. 149, 42, rue de la Libération, L-4002 Esch/Alzette réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Lundi: 14h00 - 16h30 Vendredi: 9h00-11h30	Fax 26 54 02 59
Diekirch	14, route d'Ettelbruck, L-9230 Diekirch réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi: 13h00-16h00 Jeudi: 8h30-11h30 Les autres jours sur rendez-vous Deutsche Grenzgänger mit Terminabsprache	Fax 81 97 13
Grevenmacher	4, rue de l'Eglise, L-6720 Grevenmacher	1 ^{er} et 3 ^e lundi du mois: 9h00-11h30 Deutsche Grenzgänger mit Terminabsprache	
Wiltz	2, rue Michel Rodange, L-9557 Wiltz	Jeudi: 14h00-16h30 Lundi après-midi sur rendez-vous	
Frontaliers français			
Audun-le-Tiche	B.P. 41, 64, rue Maréchal Foch F-57390 Audun-le-Tiche	Mardi, jeudi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 50 32 53
Thionville	32, allée de la Libération, F-57100 Thionville	Lundi: 14h00-17h00, Mercredi: 8h30-11h30 Vendredi matin sur rendez-vous Permanences spéciales pensions: 1 ^{er} et 3 ^e vendredi du mois: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 34 54 03
Volmerange	2, avenue de la Liberté, F-57330 Volmerange-les-Mines	2 ^e et 4 ^e mardi du mois: 14h00-17h00 Jeudi: 14h30-17h30 sur rendez-vous	
Longwy	Maison de la Formation CGT, Centre Jean Monnet F-54810 Longlaville	Mercredi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 25 17 69
Frontaliers belges courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu			
Arlon	80, rue des Martyrs, B-6700 Arlon (FGTB)	Lundi, mardi: 8h30-12h00, 13h30-16h30 Mercredi matin sur rendez-vous Jeudi: 8h30-12h00, 13h30-18h00 Vendredi: 8h30-12h00	Tél. (+32) (0) 63 24 22 61 Mail: fgtb.frontaliers@fgtb.be
Aywaille	22, rue Louis Libert, B-4920 Aywaille (FGTB)	1 ^{er} et 3 ^e lundi du mois: 14h30-17h30	
Bastogne	8a, rue des Brasseurs, B-6600 Bastogne (FGTB)	1 ^{er} samedi du mois: 9h00-11h30 Mardi: 14h00-17h00	Tél. (+32) (0) 61 21 19 87
Habay-la-Neuve	11, rue de l'Hôtel de Ville, B-6720 Habay-la-Neuve (Mutualité Socialiste du Luxembourg)	Jeudi: 9h00-11h30	
Vielsalm	57, rue de la Salm, B-6690 Vielsalm (FGTB)	1 ^{er} et 3 ^e jeudi du mois: 14h30-17h30	
Virton	3, Grand-rue, B-6760 Virton (FGTB)	2 ^e mercredi du mois: 13h30-16h00 4 ^e samedi du mois: 9h00-11h30	Mail: fgtb.frontaliers@fgtb.be
Deutsche Grenzgänger			
Bitburg	Brodeneck-Straße 19, D-54634 Bitburg	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777
Trier	Herzogenbuscher-Straße 52, D-54292 Trier 1. OG links (Ver.di) am Ende des Flurs rechts	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777
Saarlouis	Karcher-Straße 1A, D-66740 Saarlouis (direkt am Kleinen Markt)	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777 Fax (+49) (0) 6831 76 47 022
Autres Services			
DTH	Département des Travailleurs handicapés B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg	Lundi, mardi, jeudi, vendredi: 8h00-12h00 et 14h00-17h00	Joël Delvaux Tél. 54 05 45 345
Eures	PED – Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat	Arlon, Bastogne, Aywaille, Vielsalm	
Stress au travail	Service de consultation (CSL)	Tél.: (+352) 27494-222	



Aktuell

Sommaire

Editorial 4

Die Löhne müssen nach oben!

1. Mee 6

OGBL-Meeting zu Diddeleng
 La Fête du travail à neimënster
 Contribuer à façonner l'avenir digital
 Le secrétariat social vous informe

Du nouveau dans les entreprises 39

ACAL, Commerce, Services et Energie, Education et
 Sciences, Services publics, e.a.

Départements 52

Gegen Schliessung von Bank- und Postfilialen

Frontaliers belges 54

Bourse d'étude

Europe / International 55

Socle européen des droits sociaux

Chambre des salariés 57

Paquet services de la Commission européenne

Divers 58



TE  PRINTED IN
 LUXEMBOURG

Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund
 Luxemburg“

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

Verantwortlich für die Redaktion: André Roeltgen

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

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



André Roeltgen
Präsident des OGBL

Die Löhne müssen nach oben!

Die Wirtschaft Luxemburgs läuft auf vollen Touren und die Löhne steigen. Die erste Aussage trifft zu, die zweite nicht. Die Wirtschaft Luxemburgs läuft auf vollen Touren und die Dividenden und Profite der Aktionäre und Unternehmer steigen. Diesmal sind beide Aussagen richtig. Und deshalb kündigt sich für Luxemburg eine Welle von Tarifkonflikten an.

Nahezu alle Wirtschaftsbereiche Luxemburgs sind betroffen. Die Industrie, der Bau und das Handwerk, der Bank- und Finanzbereich und viele andere Bereiche des Dienstleistungswesens. Der OGBL als führende Gewerkschaft Luxemburgs steht vor grossen Herausforderungen. Die manifeste Strategie der Lohnblockade der luxemburgischen Patronatsverbände muss durchbrochen werden.

So beispielsweise im Bausektor. Vor versammelter Presse entzückt sich die Patronatsorganisation FEDIL über den wirtschaftlichen Boom. Gegenüber den Beschäftigten kehrt sich das Ganze ins Gegenteil um: in den Kollektivvertragsverhandlungen verzögert sie zunächst die Verhandlungen, um dann zum völlig abwegigen Angriff auf die Löhne und Arbeitsbedingungen überzugehen. Verschlechterung der Jahresprämie, Ablehnung der Erhöhung der Löhne und die Versauerung der Arbeitszeiten durch die Forderung der Einführung einer jährlichen Referenzperiode. Ein déjà vu zu 2013. Damals gab das Patronat erst nach, nachdem über 90% der Beschäftigten in der Urabstimmung den Streik beschlossen hatten. Der OGBL hat die Mobilisierung eingeleitet und ruft das gesamte Salarium des Bausektors dazu auf, sich angesichts der skandalösen Verhandlungslinie der Arbeitgeber auf den Sozialkonflikt vorzubereiten und weiter massiv dem OGBL beizutreten. Mit dem OGBL wird es keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geben! Die Betriebsgewinne müssen den Weg in die Lohntüte finden! Der OGBL ruft die Patronatsorganisation dazu auf, eine weitere Konfliktverschärfung zu vermeiden, indem sie ab sofort eine positive Lohnverhandlung mit dem OGBL einleitet. In diesem Zusammenhang soll nicht unerwähnt bleiben, dass 8 Jahre nach der gesetzlichen Einführung des Einheitsstatuts es bis zur Gegenwart noch immer keinen einheitlichen Kollektivvertrag gibt, der die ehemaligen Privatbeamten und Arbeiter zusammenführt. Die gesetzliche Frist dafür ist jetzt abgelaufen.

So beispielsweise im Bankenbereich. Die Frage, wohin die Produktivitätsgewinne und die Wirtschaftsresultate in diesem Bereich hinfließen, ist angesichts der realen Lohnentwicklung für das Personal der Banken sehr schnell beantwortet: seit 2010 wurde das Personal mit einer linearen Erhöhung von 1% abgespeist! 0,125% im Jahresdurchschnitt! In den oberen Etagen, bei den Managern und bei den Aktionären sieht die Welt anders aus. Es besteht

Nachholbedarf bei der realen Lohnentwicklung und es besteht Nachholbedarf bei den Arbeitsbedingungen. Der OGBL ruft die ABBL dazu auf, ein substantielles Lohnangebot auf den Verhandlungstisch zu legen. Und der OGBL fordert, dass die beruflichen, sozialen und gesundheitlichen Interessen des Personal besser gegen inhumane Arbeitsintensivierungen und profitorientierte Auslagerungen geschützt werden. Angesichts der Tatsache, dass das Bankenpatronat tausende von Beschäftigten fälschlicherweise als Kaderpersonal bezeichnet und diese ihrer kollektivvertraglichen Rechte beraubt, drängen sich ebenfalls gesetzgeberische Massnahmen auf.

So beispielsweise in vielen Betrieben im Industriebereich. Während der Wirtschaftskrise wurden Löhne abgebaut und verschlechtert. Die Krise gibt es nicht mehr und die Lohnverluste müssen jetzt zurückgenommen werden. Das krisenbedingte Absenken der Anfangslöhne muss aufgehoben werden. Darüberhinaus müssen die Stammebeschäftigten in ihren Arbeitsbedingungen gestärkt und gegen die salariatsfeindliche Interimsarbeit, eine Form des Outsourcings, geschützt werden. Und wann wird endlich die Stahltripartite erfolgreich im Interesse der Stahlbeschäftigten abgeschlossen?

So beispielsweise in vielen anderen Dienstleistungsbereichen, wo für den OGBL Tarifkonflikte bereits akut sind oder sich ankündigen. Bei den Sicherheitsfirmen, bei der Universität Luxemburgs, bei den Centres de Recherche publics, bei Luxairport, bei den Liftbauern, bei ...

Zum Tarifkonflikt im gesamten luxemburgischen Gesundheits- und Sozialwesen ist bereits vieles gesagt worden. Vom OGBL und von der Regierung. Die Streikvorbereitung gegen das skandalöse Handeln des Patronats dieses für die Gesamtbevölkerung wichtigen öffentlichen Dienstleistungsbereichs ist angelaufen. Die Unterschrift des Patronats unter die vom OGBL geforderten neuen Laufbahnen ist die einzige Lösung für die Abwendung des Arbeitskampfes. Niemand sollte einen Zweifel am Ausgang der sich anbahnenden Urabstimmungen der Mitglieder des OGBL haben. Niemand sollte aber auch den Schaden unterschätzen, den die "Manager" dieser über staatliche und Versicherungsgelder finanzierten Betriebe - vom Roten Kreuz bis zu den Krankenhäusern wie CHL, Hôpitaux Robert Schuman Kirchberg - bereits jetzt den Arbeitsbeziehungen zugefügt haben. Dieser wird nicht so leicht auszubügeln sein und über Jahre nachwirken. Und bereits jetzt stehen neue Fragen im Raum. Wie beispielsweise die, ob zukünftige Kollektivvertragsverhandlungen nicht in eine neue Vernetzung mit den allgemeinen Gehälterverhandlungen im gesamten öffentlichen Dienstleistungsbereich Luxemburgs gebracht werden müssen.

André Roeltgen
Président de l'OGBL

Les salaires doivent augmenter!

L'économie luxembourgeoise tourne à plein régime et les salaires augmentent. Le premier énoncé est juste, pas le second. L'économie luxembourgeoise tourne à plein régime et les dividendes et les profits des actionnaires et des employeurs augmentent. Cette fois-ci, les deux énoncés sont justes. Et c'est la raison pour laquelle s'annonce au Luxembourg une vague de conflits salariaux.

Quasiment tous les secteurs économiques sont concernés. L'industrie, le bâtiment et l'artisanat, le secteur bancaire et financier et de nombreuses activités dans le secteur des services. L'OGBL, en tant que principal syndicat au Luxembourg, se trouve face à de grands défis. La stratégie manifeste de blocage pratiquée par les organisations patronales luxembourgeoises en matière de salaires doit être brisée.

Ainsi, par exemple, dans le secteur du bâtiment. Face à la presse réunie, l'organisation patronale concernée, la Fédération des Artisans, se félicite du boom économique. Face aux salariés, le tableau se renverse: dans le cadre des négociations portant sur la convention collective, elle retarde tout d'abord les négociations avant de passer à l'offensive en attaquant de manière aberrante les salaires et les conditions de travail. Dégradation de la prime annuelle, refus d'augmentation des salaires et bousillement du temps de travail en exigeant l'introduction d'une période de référence d'un an. Un déjà-vu de 2013. A l'époque, le patronat n'avait cédé qu'après que les salariés, à plus de 90%, se soient prononcés pour la grève. Au regard de la ligne scandaleuse adoptée par le patronat dans ces négociations, l'OGBL a lancé la mobilisation et appelle l'ensemble du salariat dans le secteur du bâtiment à se préparer au conflit social et à rejoindre massivement l'OGBL. Il n'y aura pas de détérioration des conditions de travail avec l'OGBL! Les bénéfices des entreprises doivent se reporter dans les salaires! L'OGBL appelle l'organisation patronale à éviter que le conflit ne se durcisse davantage en initiant dès-à-présent une négociation salariale positive avec l'OGBL. Dans ce contexte, il doit être mentionné qu'il n'existe toujours pas, 8 ans après l'introduction du statut unique, de convention collective unique rassemblant anciens employés et ouvriers. La période légale pour ce faire est désormais révolue.

Ainsi, par exemple, dans le secteur bancaire. Au regard de l'évolution réel des salaires du personnel dans les banques, la question est vite résolue de savoir où vont les gains de productivité et où se déversent les résultats économiques: le personnel reste sur sa faim depuis 2010 avec une augmentation linéaire de 1%! 0,125% en moyenne annuellement! La situation est très différente

dans les étages supérieurs, chez les managers et les actionnaires. Il y a du retard à rattraper en matière de conditions de travail. L'OGBL appelle l'ABBL à mettre une proposition salariale substantielle sur la table de négociation. Et l'OGBL exige que les intérêts professionnels, sociaux et touchant à la santé du personnel soient mieux protégés face à l'intensification inhumaine du travail et aux délocalisations motivées par le seul profit. Des mesures législatives s'imposent également compte tenu que le patronat des banques définit à tort comme cadres des milliers de salariés en les privant ainsi de droits qui leur reviennent de par leur convention collective de travail.

Ainsi, par exemple, dans de nombreuses entreprises de l'industrie. Les salaires ont été réduits et détériorés au cours de la crise. La crise est passée et les pertes subies doivent désormais être reprises. La baisse des salaires à l'embauche qui a été provoquée par la crise doit être levée. Par ailleurs, le noyau dur du personnel doit être renforcé dans ses conditions de travail et protégé contre le travail intérimaire qui est hostile au salariat et qui représente une forme d'externalisation. Et quand est-ce que la tripartite sidérurgie va enfin se conclure dans l'intérêt des salariés de la sidérurgie?

Ainsi, par exemple, dans de nombreux autres secteurs des services, dans lesquels pour l'OGBL des conflits salariaux sont imminents ou s'annoncent. Dans les sociétés de gardiennage, à l'université du Luxembourg, à LuxAirport, chez les ascensoristes, chez...

Beaucoup a déjà été dit concernant le conflit social dans l'ensemble du secteur de la santé et du secteur social. De la part de l'OGBL et de la part du gouvernement. Les préparatifs de la grève contre les agissements scandaleux du patronat envers ce secteur essentiel des services publics pour l'ensemble de la population, sont en cours. La seule solution permettant d'éviter ce conflit social réside dans la signature du patronat sous les nouvelles carrières revendiquées par l'OGBL. Personne ne peut douter un seul instant de l'issue du vote des membres de l'OGBL lorsque la base sera consultée pour faire grève. Mais personne ne doit sous-estimer non plus les dégâts que les «managers» dont les entreprises sont financées par de l'argent public et les assurances sociales – de la Croix-Rouge aux hôpitaux CHL, Hôpitaux Robert Schuman Kirchberg – ont déjà provoqués. Ils ne seront pas si faciles à réparer et laisseront des traces pendant des années. Et déjà, de nouvelles questions se posent. Comme par exemple celle consistant à savoir si les prochaines négociations portant sur la convention collective ne doivent pas être reliées aux négociations salariales générales dans les services publics au Luxembourg.



OGBL-Meeting am Virfeld vum 1. Mee
am Regionale Kulturzenter Opderschmelz zu Diddeleng

Vive eisen 1. Mee a vive den OGBL!





„Et ass erlaabt d'Visioun vun engem Modell Lëtzebuerg am digitalen Zäitalter ze hunn.

Eng Visioun, déi unni eng staark Gewerkschaft net denkbar ass.

An dat kann nëmmen eng Gewerkschaft vun der Stärkt, der Eenheet an der Onofhängegkeet sinn.

Eng Gewerkschaft vun alle Beruffer a Qualifikatiounen, vum öffentlechen a privaten Aarbechtsstatut, op Mann oder Fra, op Lëtzebuurger oder Auslänner, op vun hei oder vun hannert der Grenz.

Eng Gewerkschaft déi d'läscht Joer hire grouss Rendez-vous mat hirer 100-järeger Geschicht hat. An déi am Joer 2017 de Rendez-vous mat haut a mat der Zukunft huet.

Fir de Fridden an Demokratie, fir e soziaalt Europa, fir e sozial fortschrëttlecht Lëtzebuerg. Fir eng gutt Ausbildung, fir eng gutt Aarbecht an e gutt Akommes a fir eng gutt Sozial Sécherheet fir jiddeeren.

Dofir si mir prett. D' alleguerten hei am Sall als Spëtzt vum OGBL, eis dausende vu Personalvertreieder an de Betriber an eis zéngdausende vu Memberen, déi hannert der féierender gewerkschaftlecher a sozialer Kraaft vu Lëtzebuerg stinn.

Vive eis 100 Joer al Sektoun Diddeleng. Vive eisen OGBL. A vive eisen 1. Mee.”

André Roeltgen, President vum OGBL
Diddeleng, de 27. Abrëll 2017

Am Numm vum soziale Fortschrëtt, vun der Demokratie a vum Fridden

Den OGBL huet de 27. Abrëll 2017 zu Diddeleng sâin traditionelle Meeting am Virfeld vum 1. Mee gehalen, wâhrend dem sâi President, den André Roeltgen, Stellung geholl huet zu dene wichtigste Themen vun der sozialer Aktualitéit. Ausschnëtter.

●●● „Dat Allerwichtigst ganz am Ufank. De Fridden op der Welt, de Fridden tëscht de Länner an de Fridden an de Länner selwer.

D’Kriisenhâerder an der Welt sinn am vergaangene Joer net zeréckgaangen. Krich, Biergerkrich, diktatoresch an autoritär Gewaltregimer, Terrorismus kombinéiert mat enger laanger Lëscht vun extreme Mënscherechtsverletzungen, Exekutiounen an Tortur, Ënnerdréckung an Diskriminatiounen géint anescht denkend oder gleewend Leit, géint Minderheeten, géint Mënsche mat enger aner Hautfaarf, géint Mënsche wéinst hirer sexueller Orientéierung, géint Fraen a Kanner sinn déi schrecklech Liewensrealitéit vun honnerte Milliounen vum onschëllege Mënschen.

Hannert all den eenzele Schicksaler stinn onzieleg historesch Ursachen an Entwécklungsgeschichten.

Mee esou vill et dâr och gétt, an esou schwéier et och ass si am eenzelen ze kennen oder ze erkennen, sou wësse mir dass hannert de meeschte vun deene Krisen, Konflikter an Ënnerdréckungen, d’Konfrontatioun vum wirtschaftleche Muechtinteressen den Haaptauslöser an déi driiwend Kraaft ass.

Och wann dës wirtschaftlech Interessen oft am äusseren Erscheinungsbild d’Gestalt vum kulturellen, reliéisen oder anere Motiver unhuelen. An dofir ass et fir eis als Gewerkschaftler enorm wichteg, dass mir eis grondsätzlech fir zwou Saachen asetzen.

Éischtens fir fair a gerecht international wirtschaftlech Handelsbeziungen tëscht de Länner an de Kontinenter an der Welt. Zemools déi westlech Natiounen, ech kéint se och déi féierend kapitalistesche Länner nennen, hunn historesch an dëser Beziung vill Schued an der Welt ugeriicht, an dat ass am sougenannte globaliséierte Kapitalismus kengeswees besser ginn. Beispiller dofir ginn et der zu dausenden.

Et stëmmt, dass de Protektionismus keng sënnvoll wirtschaftlech Léisung ass. Mee de Ruff nom sougenannte fräien Handel ass et och net. Jiddefalls esou laang net, wéi déi multinational Wirtschafts- a Finanzkonzerner an hir national a kontinental Wirtschafts- a politesch Lobbyen all deenen aneren hir eesäiteg Konditiounen virdiktéieren. (...)

Als OGBL kann et nëmmen eng Forderung ginn: Fräien

Handel nee, mee jo zum fräien a gläichzäiteg fairen Handel. An ee fairen Handel muss souwuel der wirtschaftlecher Stärkt a Substanz vun den eenzele Länner Rechnung droen, wéi och vum sozialen an ekologesche Kritäre bestëmmt sinn.

Zweetens: Nieft fairen internationalen Handelsbeziungen fuerdert d’Gewerkschaftsbewegung vun de Regierungen eng Politik, déi sech an der Welt fir Demokratie, Fridden an Ofrëschtung asetzt. Den OGBL ass alarméiert iwwer déi nei militäresch Oprëschtungswell, déi initiéiert vum Trump am gaangen ass op Europa iwwerzeschwappen.

A mir si skandaliséiert doriwwer, dass an der Deklaratioun vum Roum, déi déi 27 Regierungschefen zum 60-järege Bestoe vun der EU ënnerschriwwen hunn, déi besonnesch Förderung vun der europäescher Rëschtungsindustrie drasteet. Europa huet am Moment ganz aner Problemer ze léise wéi d’militäresch Oprëschtung unzedreiw. Do gëllt anscheinend de Credo vun der Spuerpolitik net.

Dat gëllt och fir Lëtzebuerg. De Kaf vum militäreschen Opklärungsdrohnen ass och eng Oprëschtung. Dës Drohne ginn agesat fir aneren Drohne matzedeele wou se den Doubt sollen erofgeheien. Do gétt et näischt ze beschéinegen. An zu wat militäresch Interventiounen féieren hu mir am Afghanistan an am Irak gesinn, fir nëmmen déi ze nennen.

Den IS-Terror, de Biergerkrich a Syrien an d’Flüchtlingsstréim sinn organesch mat dëse militäreschen Interventiounen verbonnen.

Den OGBL fuerdert vun den europäesche Regierungen, an dozou gehéiert déi lëtzebuergesch, Ofrëschtung statt Oprëschtung.

Den OGBL fuerdert vun eiser Regierung, sech alle militäreschen Interventiounen, déi net ee kloert UN-Mandat hunn, kategoresch ze widdersetzen.

An den OGBL fuerdert eis Regierung op, net an d’Hänn ze klappe wann de geféierlechen an onberechenbaren Oberbefehlshaber vun den USA ouni UN-Mandat seng Cruise Missilen lasschéckt, seng Mamm vun de Bommen erfolgeheit oder een nukleart Säbelgerassel a Korea ufântk.“

●●●

●●● **Zu Europa:** „Wann sech haut vill europäesch Bierger vun der EU ofwennen a sech vu populisteschen Nationalisten afänken, instrumentaliséieren a manipuléiere loossen, dann huet dat ee ganz einfache Grond. (...)

Wat huet d'Politik vun de salariatsfeindlechen, strukturelle Reformen Europa an dem europäesche Bierger bruecht? An déi vum Ofbau an der Verschlechterung vun den Aarbechts- a Sozialrechter? An d'Politik vun dem Loundumping a vun den Ugrëffer op déi national Lounsystemer? An déi vum Fiskaldumping bei de Betriebsbesteierunge mat mëttlerweil lächerleche Steierlaaschten, besonnesch fir déi multinational Wirtschaft- a Finanzkonzerner? Wat huet eis déi Politik bruecht, déi zugonschte vun de räichste Schichten d'Kapitalrevenue an d'Verméigen ëmmer manner bestieert an déi allgemeng Bevëlkerung an déi schaffend Leit ëmmer méi héije Steierlaaschten aussetzt? A wat huet eis d'Politik vun der Privatiséierung an der Schwächung vun den öffentlechen Déngschtleschtungen an den öffentleche Sozialversécherunge bruecht?

(...) Eng massiv Ëmverdeelung vun ënnen no uewen. Dat huet et bruecht. Een ëmmer méi groussen Deel vum wirtschaftleche Räichtum, deen déi schaffend Leit erschafen, verschwënnt no uewen an déi falsch Täschen. Europa ass zu engem Kontinent vun der relativer Veraarmung vu groussen Deeler vum Salarat an hire Famillje ginn. Massenaarbeitslosegkeet, Aarmut am Alter, Aarbechtsplazonsécherheet, Réckgang oder

Stagnatioun bei de Léin an der Kafkraaft, eng Sozial Sécherheet, déi fir ëmmer méi grouss Schichten ëmmer méi schwach an onsécher gëtt, Liewens- a Berufsperspektiven, déi sech besonnesch fir d'europäesch Jugend op ganz ville Plaze verschlechtert statt verbessert hunn. Den Tëppelchen op den "i" war d'Austeritéits- a Spuerpolitik no der Kris vun 2008. (...)

Mir brauchen eng couragéiert Politik, déi dat Soziaalt erëm an de Virdergrond stellt an déi dem europäesche Bierger net méi probéiert virzemaachen, dass et zu der aktueller Wirtschafts- a Sozialpolitik keng Alternativ géif ginn, déi net méi probéiert eis virzemaachen, dass keen anere Wee méiglech wier, wéi dee vun der liberaler Maart- a Finanzwirtschaft, an dese quasi zu engem Naturgesetz deklaréiert, géint dat een net kéint ugoen. (...)

(...) De vergaangene 25. Mäerz hu 27 Regierungschefen zu Roum 60 Joer Europäesch Unioun gefeiert. (...) Et wär fatal fir Europa wann et just bei der Deklaratioun géif bleiwen. (...) Ouni eng Oplackerung an ouni eng Revisioun vun den Traitée vum sougenannten europäesche Semester ass dat net ze maachen, egal wat den Här Schäuble an anerer dozou mengen. A wann déi 27 Regierungschefen an d'Kommissioun hir Deklaratioun vu Roum eescht gemengt hunn, da mussen endlech an den Traitéen zum europäesche Semester nieft de wirtschaftleche Kritären, sozial Kritären net nëmmen agefouert ginn, mee zumindest ee gläichberechtigte Wäert kréien. (...)

D'Diskussioun iwwert d'Aféierung vun engem sougenannten europäesche Piliere vun de soziale Rechter muss eng vum soziale Fortschrëtt statt eng vum soziale Réckschrëtt sinn. Et muss zu europäesche Gesetzesinitiative kommen, fir dass sozial Rechter e verbindleche Charakter kréien. Dat allgemengt Prinzip muss dat vun der Konvergenz no uewen, statt der Konvergenz no ënnen sinn.

Eng Regressioun vun nationale soziale Rechter muss ausgeschloss sinn. Den europäesche Mindestloun, d'Verbesserung vun der Direktiv iwwert den Detachement, déi gesetzlech Stärkung vun den Aarbechtsvertrag am Interesse vun de Salarieën, z.B. géint d'Scheinselbststännegkeet a géint déi weider Proliferatioun vu prekären an atypeschen Aarbechtsverhältnissen, den Ausbau vun der gewerkschaftlecher betrieblécher an iwwerbetrieblécher Matbestëmmung an d'Stärkung vum Rôle vun de Sozialpartner sinn e puer Beispiller fir d'Richtung an déi et elo goe muss. An insgesamt gëllt, dass weder d'Tarifautonomie an déi national Lounsystemer, nach déi national Systemer vun der Sozialer Sécherheet weider ugegraff ginn.“ ●●●



●●● **Zum soziale Fortschrëtt hei zu Lëtzebuerg:**

„Den OGBL wäert sech d'nächst Joer an de politesche Wahlkampf amëschen. Hie wäert keng Partei ënnerstëtzen, ob aktuell an der Regierung oder an der Opposition, déi sech net kloer an däitlech zum sozialen an zum demokratesche Fortschrëtt hei zu Lëtzebuerg a fir Europa bekennt.

Den OGBL wäert sech géint all Partei ausschwätzen, déi net ee klaren Ofstand vun all Austeritéits- a falscher Spuerpolitik hält. Ganz feel un der Plaz ass all Angschtmacherei, ass all Schwarzmolerei iwwert d'Zukunft vun eisem Land am allgemengen, an iwwert d'Zukunft vun eisen öffentleche Finanzen am besonneschen. Eis öffentleche Finanzen si gesond, d'Finanzcapacitéit vun eisem Staat ass intakt an et gëtt keen direkte Grond fir eppes anescht fir d'Zukunft unzehuelen.

Mir brauche weder en neien Zukunftspak nach eng weider Attack op eisen öffentleche Pensiounssystem. A mir brauchen och keng nei Belaaschtungen, déi sech géint d'Bevëlkerung, géint déi schaffend Leit an hir Famillje riichten. D'Krisebelaaschtunge vun all de läschte Jore sinn nach net verdaut a si sinn bis elo, an dorop wëll ech besonnesch haut insistéieren, just deelweis zeréckgeholl ginn. Trotz Steierreform an trotz deem erëm normale Fonctionnéiere vun eisem Indexsystem.

Wann also Handlungsbedarf besteet, dann a Richtung vun engem weideren Ofbau vun de Krisebelaaschtungen, an a Richtung vum soziale Fortschrëtt. No dem OGBL ass et méttlerweil och d'Regierung, an esou guer d'Europäesch Kommissioun, déi d'Meenung vertrieeden, dass eis öffentleche Finanzen gesond sinn.

Firwat behaupt déi gréissten Oppositionspartei de Géigendeel? Den OGBL huet kee Verständnis fir d'Deklaratiounen, déi si op hirem Nationalkongress am Mäerz gemaach huet. Ënner anerem fir déi, wou se d'Steierreform oder d'Reform vum Congé parental als Feeler, an esou guer als elektoral Kaddoen dohigestallt huet, déi Lëtzebuerg an eng Defizitmauer géife knuppe loosse. A fir déi, déi a Richtung fir eng weider Verschlechterung vun eisem Pensiounssystem ginn.

Esou Aussoe loosse nëmmen eng Interpretatioun zou. Der CSV no ka sech Lëtzebuerg den Ofbau vun de Krisebelaaschtunge vun de läschte Joren a kleng Schrëtt vu sozialem Fortschrëtt net leeschten. Wéi wa mir eis weiderhin an engem Krisenzeenario géife bewegen.

Oder wéi wann et déi massiv Krisebelaaschtunge géint Bevëlkerung an déi schaffend Leit net gi wieren.

Firwat ginn d'Aussoen ignoréiert vun der Europäescher Kommissioun, déi an hirem Joresbericht iwwer Lëtzebuerg d'Bedeutung vun der Bannennofro fir de wirtschaftleche Wuesstem hei zu Lëtzebuerg ënnersträicht. Firwat gëtt ignoréiert, dass eng Europäesch Kommissioun, déi jorelaang d'Austeritéits- a Spuerpolitik gepriedegt an ugedriwwen huet an domat a ganz Europa vill Schued ugeriicht huet, elo endlech ufänkt usazweis sech enges Besseren ze besënnen, an deem si Länner mat wirtschaftlechen Handelsiwwerschëss a gudden öffentlechen Haushaltssituatiounen, wéi dat op Länner wéi Däitschland an eben och op Lëtzebuerg zoutreff, virschléit eng expansiv statt eng restriktiv Haushaltspolitik ze maachen.

(...) Der aktueller Regierung kann den OGBL just uroden, sech net aschüchteren oder op d'Glatäis féieren ze loosse duerch den negativen Drock an déi falsch Richtung, dee vun der gréisster Oppositionspartei oder vun engem ADR gemaach gëtt.

Bis zu de Parlamentswahle bleiwen der Regierung nach bal 1/3 vun der Legislaturperiod fir vill Wichteges an Dréngendes ze maachen. D'politesch Aktioun fir Investitiounen an zukunftsorientéiert Infrastrukturen an öffentleche Déngschtleeschtunge muss ongebrach weidergoen an d'sozial Lag vun der lëtzebuergescher Bevëlkerung a vun de schaffende Leit muss weider verbessert ginn.“

●●●



●●● **Zur Fleegeversécherung:** „D'Reform vun der Fleegeversécherung, wéi se aktuell proposéiert gëtt, ass net befriedgend. Den OGBL huet bis haut net richtig erausfonnt, wat den aktuelle Gesetzprojet u Positivem fir de fleegebedierftege Mënsch eigentlech brénge soll.

Au contraire. D'Aféierung vu sougenannten "Pflegestufen" verheescht näischt Guddes, a wat déi eenzel Leeschtunge vun der Versécherung uginn, esou kënnen mir bis haut nach ëmmer net vermellen, dass dat wat aktuell besteet quantitativ a qualitativ ofgesécherert bleift.

Mir vermësse weiderhin ee kloer Schratt géint d'Schwarzarbeit an der Fleege doheem. An den OGBL widderstet sech mat Nodrock géint eng Cellule d'évaluatioun, déi direkt dem Minister vun der Sozialer Sécherheet ënnerstallt ass, statt se am Respekt vun der demokratescher Matbestëmmung der Fleegeversécherung ze ënnerstellen an esou de Vertrieder vun den Assuréeen e Matsprocherecht ze garantéieren.

De Gesetzprojet muss op wesentleche Punkten ofgeännert, respektiv verbessert ginn, fir d'Zoustëmmung vum OGBL ze kréien. A wat fir d'Fleegeversécherung gëllt, gëllt och fir d'Krankeversécherung.

Den OGBL drängt op weider Leeschtungsverbesserungen a widderstet sech alle Bestriewungen, déi dat obligatorescht Conventiounement vun der Ärzteschaft a Fro stellen.“

●●●

●●● **Zur Steuerreform:** „Fir den OGBL ass och den Dossier Steuerreform net ofgeschloss. Och wa mir d'Steuerreform vun der Regierung matdroen, well se fir eis Memberen een Deel vun den zousätzleche Steuerbelaaschtunge vun all de läschte Joren erëm ofgebaut huet, wëll dat net heeschen, dass et keng oppe Punkte méi géif ginn.

De Problem vun Diskriminatioune bei der Besteuerung vun eise Grenzgängerkollegen ass nach net geléist a mir waarde weiderhin op eng positiv Propose vum Finanzminister.

Mir appelléiere weiderhin un d'Regierung, dass si nach Akzenter a Richtung vu méi Steiergerechtkeet tëscht der Besteuerung vun dem Lounakommes engersäits an der Besteuerung vun de Kapitalrevenue setzt. Dofir ass d'automatesch Upassung vum Steierbarème un d'Inflatiounsentwécklung noutwenneg fir ze verhënnern, dass mir nach eng Kéier eng "kal Progressioun" vun der Steuerlaascht erliewen, wéi dat no dem Joer 2009 de Fall war.

An zweetens muss d'Regierung endlech eppes géint déi Niddregstbesteuerung vun de Stock-options maachen. Déi duerch näischt ze legitiméierend Steierentlaaschtung bei de Stock-options kascht d'Allgemengheet eisen Aschätzungen no ronn 200 Mio € am Joer.

A mir fuerderen eng Null-Besteuerung bei den direkte Steiere fir de gesetzleche Mindestlounbezéier. Op dat Thema kommen ech nach zeréck.”

●●●





●●● **Zu de Pensiounen:** „Et vergeet bal keen Dag hei zu Lëtzebuerg, wou iwwer d'Medie Patronatsvertreieder oder Vertreieder vu private Versécherungsgesellschaften oder maartliberal orientéiert Politiker eisen éffentleche Pensiounssystem ugräifen. Si schwätze vun der Ponzipyramid an der Rentemauer, vum Raubbau géint d'Jugend a géint déi kommend Generatiounen, a si maachen Angscht virum Milliounestaat, deen absurderweis anscheinend duerch eise Pensiounssystem ausgeléist gëtt, a si kënnegen den Niddergang vun den éffentleche Finanzen an eng exponentiell Staatsschold un.

Déi Leit hunn et schonns fäerdegruecht, dass 2012 mat der Pensiounsreform een éischten Ugrëff géint d'Pensiounen erfollegräich war a géint d'Jugend eng -14% Pensioun duerchgesat gouf. An an där Reform goufe weider negativ Entwécklung schonns festgeluecht. An déiselwecht Leit verlaangen no méi. Eisen éffentleche Pensiounssystem soll weider ofgebaut ginn.

Den OGBL fuerdert all sozial fortschrëttlech Politiker op, sech ganz haart zu Wuert ze mellen. Erkläert endlech wéi sozial fortschrëttlech een éffentleche Pensiounssystem géigeniwwer all Form vu privatkommerzieller Pensiounsversécherung ass. Erkläert endlech, dass all Ofbau vum éffentleche Pensiounssystem deen haut gemaach gëtt an alleréischter Linn géint d'Jugend gericht ass a si déi sinn déi haut fir muer verléieren. Erkläert endlech wéi wichteg ee performant éffentlecht solidarescht Pensiounssystem net nëmmen als sozialen, mee och wirtschaftleche Stabiliséierungsfaktor an der Gesellschaft ass, wéi et elo am Verlaf vun der Wirtschaftskris ganz kloer zum Ausdrock komm ass.

An erkläert och wéi vill Steierverloschter de Staat haut duerch d'Subventionnement vun de privatkommerzielle

Versécherungen erdroe muss. An erkläert och endlech, dass bei den aktuelle Kotisatioune Spillraum no uewe besteet, an dass bei dem éffentleche Pensiounssystem déi schaffend Leit nëmmen 1/3 vun enger Erhéijung bezuelen am Géigesaz zu kommerzielle Versécherungen. An erkläert och de Leit, dass de staatleche Bäitrag un der Finanzéierung vum éffentleche Pensiounssystem eng Ëmverdeelung am Sënn vu méi sozialer Gerechtigkeit ass. An erkläert de Leit och, dass d'Decisioun iwwert d'Leeschungsfäegkeet vun haut oder vu muer vum éffentleche Pensiounssystem eng politesch Decisioun ass iwwert d'Richtung vun der Verdeelung, vun ennen no uewen oder ëmgedréint. An dass et eng politesch Decisioun ass, ob am Interesse vum Patronat d'Kotisatiounshéicht een Tabuthema bleift oder net. An dass et eng politesch Decisioun ass op de private Commerce a Profit an dem Pensiounswiese weider gefërdert gëtt oder net.

Ënnerstëtzt den OGBL a senger Fuerderung, dass d'Leeschungskraaft vum éffentleche Pensiounswiese gestärkt statt geschwächt gëtt, an dass dat sozial fortschrëttlech Prinzip vun der Pensioun als gutt Ersatzkommes fir de Lounausfall no dem aktiven Aarbechtsliewe weiderhi säi Bestand huet.

Den OGBL jiddefalls wäert all weider Verschlechterung vum éffentleche Pensiounswiesen net matmaachen. Au contraire. Den OGBL huet seng Opposition géint d'Reform vun 2012 net vergiess a mir drängen op Verbesserung statt op Verschlechterungen, ënner anerem op eng verbessert Unerkennung vun de Studienzäiten an op d'Ofschafe vun deenen neie gesetzlechen Automatismen, déi weider Verschlechterunge wäerte bréngen.“

●●●

●●● **Zum Konflikt am Gesondheets- a Sozialwiesen:** „D’Personal aus dem Gesondheets- a Sozialwiesen ass ee ganz wichtege Deel vun eisem öffentlichen Déngschtleschtungsberäich, et ass gutt qualifizéiert a schafft am Déngscht vum Mënsch, et sinn an der grousser Majoritéit Fraen. An zënter bal 40 Joer kämpft et mat senger Gewerkschaft, dem OGBL fir déi gesellschaftlech Unerkennung vu senger Beruffer a vu senger Carrière.“

Iwwert laang Joren huet d’Politik him déi Unerkennung verwiert. Bis zum Joer 2014 wou d’Parlament am Gehältergesetz vun der Fonction Publique d’Opwärtung vun de Lafbunne vun de Gesondheets- an den Erzieberuffer decidéiert huet.

D’Regierung huet sech den 28. November 2014 mat hirer Ënnerschrëft géigeniwwer dem OGBL dozou engagéiert, dass déiselwecht Opwärtung fir déi zwee grouss Kollektivvertragsberäicher am Gesondheets- a Sozialwiesen ëmgesat soll ginn. Déi finanziell Mëttel dozou sti bereet, d’Deklaratioun vum Minister vun der Sozialer Sécherheet a Richtung Spideeler si kloer an déi gesetzlech ASFT-Kommissioun huet d’Finanzement fir d’Opwärtung vun de Carrière positiv aviséiert.

Mee nach ëmmer sinn d’Kollektivverträg, weder deen am Spidolsberäich nach deen aus dem Sozial- a Flegesektor, de sougenannten SAS-Vertrag, net ënnerschriwwen, well d’Patronat weider blockéiert a sech engem positiven Ofschluss vun de Verhandlungen

widdersetzt. War déi gréisste Protestmanifestatioun, déi mat 9000 Personalmemberen déi gréisste war déi d’Gesondheets- a Sozialwiese vu Lëtzebuerg erlieft huet, net Warnschoss genuch?

Jiddereen, ausser anscheinend d’Patronat, huet de 6. Juni d’läscht Joer verstanen, dass d’Personal an de Streik géif goen, wann et keng Satisfaktioun fir seng legitim Fuerderung géif kréien. Wéi wäit well d’Patronat dat Spill géint säi Personal a géint den OGBL nach dreien? A wéi wäit well ee Patronat, deem seng Betriber vun öffentlichen Gelder, ob direkt vum Staat oder iwwert d’Sozialversécherungen, finanzéiert ginn, dat Spill géint d’Politik a géint d’öffentlech Interessen nach spillen? Wien sinn si eigentlech fir sech esou verantwortungslos géigeniwwer hirem Personal an den Aarbechtsbeziungen am Gesondheets- a Sozialsektor ze verhalten?

D’Zäitbomm déi tickt, mee net méi laang, da wäert se lassgoen! Déi gesetzlech Friddenspflicht, déi Schlichtungsprozedur dem Personal a senger Gewerkschaft virschreift ass geschwënn eriwwe an d’Streikvorbereedung sinn am gaangen.

Ee grouse Streik am Gesondheets- an am Sozialwiesen am Joer 2017 kann nach just duerch eppes verhënnert ginn: duerch d’Ënnerschrëft vun alle Patronatsorganisatiounen ënnert déi nei Carrière! Et gëtt näischt méi ze verhandelen, et gëtt just nach eppes ze ënnerschreien!“

●●●

●●● **Zum Mindestloun an zum neien RMG:** „Wann e Land eng Wirtschaft huet déi eng vun de Räichste vun der Welt ass, wann e Land eng wirtschaftlech Produktivitéit huet déi Weltpëtzt ass, da muss dat Land et fäerdegrëngen, datt dee Mënsch a Bierger, dee 40 Stonnen an der Woch schafft an de Mindestloun verdéngt uerdentlech an deem Land lieve muss kënnen. Wann dat net de Fall ass, dann huet dat Land ee ganz grouse Problem.“

Déi aktuell Familljeministesesch ass mat de Resultater vun enger ënnert der Leedung vun der STATEC gemaachten Etude konfrontéiert, déi de Virgängerminister an Optrag ginn hat. An dëser Etude gëtt de Präis gerechent vun all de Wueren an Déngschtleschtungen, vum Wunne bis zur Zahnpasta an der Zännbiischt, déi ee Mënsch sech leeschte muss kënnen, fir an eisem Land sou wei d’Etude et seet, an ech zitieren “dezent mee modest” liewen ze kënnen.

Just ee Resultat aus där Etude. Een erwuessene Mann, dee 40 Stonnen hei zu Lëtzebuerg schafft, brauch dofir 1922 € netto pro Mount. Mam aktuelle gesetzleche Mindestloun huet deeselwechten erwuessene Mann

no dem Ofzuch vun de Kotisatiounen a Steieren awer nëmme 1727 € netto zum Liewen zur Verfügung. Dat si ronn 11% ze wéineg. Mam aktuelle Mindestloun läit ee mat sengem Akommes am Aarmutsrisiko.

D’Erhéijung vum gesetzleche Mindestloun ass net nëmme wirtschaftlech verkraaftbar, mee si ass ee ganz wichtegt Element am Kampf géint d’sozial Ongläichheet a fir d’sozial Kohäsion hei zu Lëtzebuerg.

Wann d’Lounhierarchie ze staark auserneendrift an ëmmer méi grouss Deeler vum Salariat mat hirem Loun net méi uerdentlech lieve kënnen, dann ass eng Regierung gefuerdert national Lounpolitik ze maachen. Et besteet akuten Handlungsbedarf. De gesetzleche Mindestloun muss strukturell ëm 10% a d’Luucht gesat ginn. An dat haut an net eréischt muer. An haut heescht, dass dës Regierung elo e Gesetzprojet fir déi strukturell Erhéijung vum Mindestloun op den Instanzewee bréngen muss.

Och beim REVIS, dem neien RMG, muss d’Regierung hire Gesetzvorschlag ënner anerem dohigoend verbessern, dass d’Héicht vum Montant vum REVIS no uewe revidéiert gëtt.“

●●●

●●● **Lëtzebuerg brauch méi Loungerechtegkeet:**

„D'Politik vum Loundumping an Europa huet a féiert och weiderhin zu enger méi grousser Schi-
flag bei der Verdeelung vun der Produktivitéit an de
Produktivitéitsgewënner. D'Lounquot ass réckleefeg,
d'Betribsgewënner ginn ëmmer méi staark vun de Kapi-
talbesëtzer akasséiert. Dat trifft och op Lëtzebuerg zou.

Europa brauch méi Loungerechtegkeet. A Lëtzebuerg
brauch méi Loungerechtegkeet. Dofir ënnerstëtzt den
OGBL dem Europäesche Gewerkschaftsbond seng
Campagne fir besser Léin. Dëst ass an éischer Linn
eng Fro vun der sozialer Gerechtegkeet, vun enger méi
gerechter Opdeelung tëscht Kapital an Aarbecht.

An zweeter Linn si besser Léin eng absolut Noutwende-
gkeet fir d'Stärkung vun der europäescher Kafkraaft
an domat fir d'Dynamiséierung vum europäesche
Bannemaart an de wirtschaftlechen Investitiounen.
Ech wëll an dësem Zesummenhang just drun erën-
nere, dass uerdentlech Léin och d'Viraussetzung si fir
d'Finanzéierung an domat fir d'Leeschungskraaft vun
eise solidareschen öffentlech-rechtleche Sozialversé-
cherungen.

All Cent an all Euro deen de Léin feelt, ass och een
Deelcent an een Deeuro, deen de Kotisatiounen fir eis
Krankeversécherung, fir eis Pensiounsversécherung a
fir eis Fleegeversécherung entzu gëtt a feelt. All Cent
an all Euro deen de Léin feelt, ass och een Deelcent
an en Deeuro, deen de steierleche Recettë fir den
öffentlechen Haushalt feelt an domat enger Politik fir
méi sozial Gerechtegkeet a soziale Fortschreitt an eiser
Gesellschaft virenthale gëtt.

A fir all déi, déi sech jo esou vill Suerge maachen, oder
besser gesot, villméi virginn se sech ze maachen, fir
déi zukünfteg Pensiounen vun eiser Jugend, deene sief
an dësem Zesummenhang an Erënnerung geruff, dass
de Jugendlechen an éischer Linn eng gutt Pai brauch
fir déi Kotisatiounen kënnen anzebezuelen, ouni déi sou
oder sou keng gutt Pensioun méiglech ass.

Am Verglach zum Ausland stellt d'Europäesch Kommissi-
oun besonnesch fir Lëtzebuerg fir déi läschte Joren,
awer och als Previsioun bis 2018, ee verhältneméisseg
staarke Réckgang vun de sougenannte reale Lounsté-
ckkäschte fest.

Dës negativ Entwécklung ka just duerch eng offensiv
Lounpolitik ofgebremst an ëmgekéiert ginn. Dofir steet
an eisen aktuelle Kollektivvertragsverhandlungen
d'Lounfro am Méttelpunkt. D'Stagnatioun an esou guer
de Réckgang vun de reale Léin an de läschte Jore muss
duerch real Lounentwécklungen ofgeléist ginn.

Wéi et an engem Land ëm den Zoustand vum sozialen
Dialog, ëm den Zoustand vun de soziale Bezéiungen

an hire Verhandlung steet, gesäit ee virun allem an
der Aart a Weis wéi d'Tarifautonomie funktionéiert, wéi
d'Kollektivvertragsverhandlung verlafen, wéi de Loun
an d'Aarbechtsbedingungen an de Betriber an an den
eenzele Wirtschaftsberäicher verhandelt ginn.

An do muss ee fir Lëtzebuerg leider feststellen, dass et a
grousse Wirtschaftsberäicher alles anescht wéi gutt ëm
de sozialen Dialog steet.

D'Patronatsorganisatiounen schéngen d'Bedeutung vum
soziale Fridde fir Lëtzebuerg net méi verstoen ze wëllen.
An dat trotz den exzellente wirtschaftlechen Eckdaten.

Esou zum Beispill am Bausecteur, wou mer erëm eng
Kéier op ee grouse Konflikt zousteieren. Obwuel et
am Bau boomt ewéi schonns laang net méi, fuer-
dert d'Patronat eng Nullentwécklung bei de reale
Léin, d'Verslechterung vun der Joresprimm an
d'Annualiséierung vun den Aarbechtszäiten. Dat geet
schif aus. (...)

Net vill anescht gesäit et an de Verhandlung vum
Bankekollektivvertrag aus. An dëser Branche mussen
d'Produktivitéitssteigerungen endlech de Wee och an
d'Paitut vum Bankepersonal fannen. (...) A munch
Industriebetriber ass och eng Lounpolitik entstanen, déi
sech net nëmmen negativ op d'Léin vun eise Leit, mee
och op hir Aarbechtsbedingungen auswierkt.(...) An
dësem Zesummenhang sief och un d'Verhandlungen an
der Stoltripartite erënnert, déi no 6 Méint nach ëmmer zu
net vill gefouert hunn. (...) An d'Lëscht vu konfliktore-
schen Tarifberäicher ass iwwert déi genannte Beispiller
nach vill méi laang.(...)“

●●●



●●● **Zur Digitalisierung von der Gesellschaft:**

„Et gëtt am Moment ganz vill vu revolutionärem Technologiewandel geschwat. Net fir d'éischt vollzitt sech an der kapitalistescher Produktiounsweis een technologesche Wandel, deen seng déifgräifend Auswierkungen op d'Produktivkraaft huet. A grad esou wéi beim Damp a bei der Elektrizitéit wäert och déi sougenannten digital Revolutioun net d'Enn vum Kapitalismus a senge Produktiounsverhältnisser sinn. An domat wäert och der Gewerkschaftsbewegung d'Aarbecht net ausgoen. Mee et gëtt eng nei Ronn agelaut.

Déi nei Technologien a Wëssenschafte weisen ee risegt Verännerungspotential net nëmmen eleng fir d'Wirtschafts- an d'Betriebswelt, mee fir d'Gesellschaft insgesamt op. (...) Wéi si sech an der Gesellschaft an an der Wirtschafts- a Betriebswelt ëmsetze wäert, a welch Richtung et wäert goen, wäert méi wéi jee vun de sozialen a politesche Bewegungen a Kräfteverhältnisser an der Gesellschaft ofhänken. An dobäi hu mir als Gewerkschaftsbewegung eng enorm wichteg Roll ze spillen. (...)

D'Interesse vum Salarat limitéieren sech dobäi kengesfalls op d'Betriebswelt, op d'Aarbechts- an d'Berufsinteressen, mee si drénge wäit an all gesellschaftlech Beräicher eran. Demokratie kann net funktionéieren wann de Mënsch schutzlos der elektronischer Ëmwelt ausgeliewert ass. Demokratie kann net an engem elektronischen Iwwerwachungsstaat funktionéieren. An Demokratie kann och net funktionéieren wann ëmmer méi ëmfaassend Datesätz, déi sougenannte Big Data, an den Hänn vu Multinationale sinn, déi sech wéi Google, Amazon, Facebook, Apple a Microsoft zu enger geféierlecher Konzentratioun vu wirtschaftlecher a gesellschaftlecher an domat politescher Muecht entwéckelen. (...)



An der aktueller Diskussioun iwwert d'Digitalisierung vun der Wirtschafts- a Betriebswelt (...) stinn e puer zentral Froen am Mëttelpunkt. Wann d'Industrie 4.0 fir d'Salarat zu enger Chance an Opportunitéit soll ginn, da mussen dës zentral Froe positiv beäwert ginn. (...) Fir d'Gewerkschaftsbewegung kann et nëmmen een Zil ginn. D'Industrie 4.0 muss fir jiddereen zu gudder Aarbecht an zu engem bessere Liewe féieren. (...) Dës Chance kann awer nëmmen dann erreecht ginn, wann e modernt Aarbechtsrecht a performant Kollektivvertrëg Aarbechtsorganisatiounen an Aarbechtszäite garantéieren, déi d'Aarbechtsverdichtung, d'Aarbechtsintensitéit limitéieren an d'Aarbechtsmonotonie, spréchen den digitale Fléissbandaarbechter verhënnere. E Problem deen elo schonn an der lëtzebuerger Industriewelt am Virmarsch ass.

Eng zweet zentral Fro ass déi, ob et méi oder manner Aarbecht fir de Mënsch wäert ginn. Wäert net méi genuch Aarbecht fir jiddereen do sinn? Eng ganz pertinent Fro, wann een sech haut de Stand vun der Massenaarbechtslosegkeet an Europa ukuckt. Soll d'Industrie 4.0 zur Chance ginn, da kann et dorops nëmmen eng sozial fortschrëttlech Äntwert ginn: an dat ass déi allgemeng Verkierzung vun der Aarbechtszäit. (...) Mee mir sollen eis näischt virmaachen. Näischt wäert am Selbstlaf an ouni d'Noutwendegkeet vun enger staarker Gewerkschaftsbewegung passéieren. (...)

A wa mer haut dovu schwätzen, dass de weideren Technologiewandel grouss Verännerunge bei de berufleche Qualifikatiounen bewierke wäert an elo schonns bewierkt, wa mer dovu schwätzen, dass ganz Beruffer a Berufsbiller a bal alle gesellschaftleche Wirtschaftsberäicher total changéieren, verschwannen oder duerch neier ersat ginn, wa mer dovu schwätzen, dass de schaffende Mënsch seng berufleche Qualifikatiounen stänneg weiderentwéckelen an upasse muss, a wa mer dovu schwätzen, dass et zu Aarbechtsplazvernichtung kënnt, déi méiglecherweis net ganz kompenséiert wäerte ginn, da wäerten dës Entwécklungen nëmmen da sozial fortschrëttlech ze meeschtere sinn, wann d'Politik massiv Agrëffer an de kapitalistesche Produktiouns- a Reproduktiounsprozess virhëlt.

(...) D'Recht op eng gutt sozial a berufleche Perspektiv fir jiddereen muss elo zum Mëttelpunkt vun der politescher Aktioun ginn. E fortschrëttlech a modernt nationaalt an europäescht Aarbechtsrecht muss an éischer Linn gutt Aarbechtsvertrëg ofsécheren. Den onbefristete Vertrag muss déi grouss Regel bleiwen an d'Scheinselbststännegkeet muss gesetzlech aus der Welt geschaf a verhënnert ginn. Digital Tagelöhner à la UBER dierfen net d'Zukunft sinn.“

●●●

●●● **Zur néideger Moderniséierung vum Aarbechtsrecht:** „Zënter Jore fuerdert den OGBL d'Moderniséierung vum eisem Aarbechtsrecht. Bis haut ass net vill passéiert.

Zënter méi wéi 10 Joer fuerdere mer d'Reform vum dem äusserst schwache Gesetz iwwert déi sougenannten "Plan de maintien dans l'emploi". Mir wëllen, dass endlech e Gesetz entsteet dat net just reaktiv ass wann d'Kand schon am Pëtz läit, mee dat den Akzent op d'Präventioun an op d'Prospektioun a Planung vum de sozialen a beruffleche Perspektive vum de Salariéen am Betrib leet an och entsprechend seriö Verhandlungsrechter fir d'Gewerkschaftssäit schafft.

Drénglechkeetscharakter huet och déi längst fälleg Reform vum Gesetz iwwert d'kollektiv Entloossungen. Dat aktuell Gesetz mécht et dem Patronat vill ze vill einfach Sozialpläng auszuléisen, oder déi esouguer ze ëmgoen. (...)

Drénglechkeetscharakter hunn och déi längst fälleg gesetzlech Verbesserung fir d'Situatioun vum de Salariéen, déi vu Betriffsfaillitë betraff sinn. An Drénglechkeetscharakter huet och d'Reform vum der Aarbechtsmedezin, eng Aarbechtsmedezin déi fir d'Sécherheet an de Gesondheetsschutz vum de Salariéen an der Digitaliséierung vum der Aarbechtswelt viru ganz neien Erausfuerderunge steet.

Et gétt vëlleg zu Recht drop higewisen, dass déi permanent berufflech Fort- a Weiterbildung ëmmer méi wichteg gétt. Dem OGBL war et ze verdanken, dass an de Betriber iwwert 150 Leit d'Cogestioun an d'Codecisioun iwwert berufflech Fort- a Weiterbildung am Betrib am Delegatiounsgesetz agefouert ginn ass. Mee domat geet et net duer. Déi allgemeng Rechter op d'berufflech Fort- a Weiterbildung an op de "life long learning" am allgemengen, souwéi den Zougang op Weiterbildung an op berufflech Orientéierungshëllef, an och déi materiell an Zäitméiglechkeete fir jiddereen, musse fundamental ausgebaut ginn. (...)

Den aktuelle Gesetzprojet iwwert d'Formation continue ass e ganz schlechten a gétt den Uspréich, déi sech elo schonns stellen an nach vill méi deenen déi sech an d'Zukunft stellen, absolut net gerecht. Den OGBL fuerdert den Educatiounsminister op, dee Gesetzprojet frësch op de Leescht ze huelen a wéi ofgemaach mat de Sozialpartner am CPTe ze diskutieren.

Déi aktuell Entwécklungen an der Aarbechtswelt sollen och Dieren opstosse fir méi Zäitsouveränitéit, fir eng besser Harmoniséierung vum Aarbecht a Privatliwen,



fir eng besser work-a-life balance, fir ee Moudewuert ze gebrauchen. (...)

Och net vun der Hand ze weisen, sinn och ganz aner Potentialer. Nämlech déi vun der fortschreitender Entgrenzung tëscht Aarbecht a Privatliwen, wou een dauernd "on line" mat der Aarbecht ass, egal wéini an egal wou an egal wéi laang (...). An der Flexibiliséierungsdiskussioun kämpft d'Patronat fir eng ganz aner Zäitsouveränitéit, nämlech fir déi, fir déi et nach ëmmer gekämpft huet. An zwar fir d'Verlängerung vum Aarbechtsdag a vun der Aarbechtswoch, wou Iwwerstonne geschafft an net honoréiert ginn, wou een zu all Moment zäitdisponibel fir de Betrib soll sinn. (...)

Den OGBL stellt haut nach eemol ganz kloer, dass nei Aarbechtszäitmodeller an och d'Multiplikatioun vu méiglechen Aarbechtszäitmodeller nëmmen dann am Interesse vum Salarié funktionéiere kënnen, wann net manner, mee méi a kloer definéiert Spillregelen de Kader dofir setzen. Iwwert de Wee vum Aarbechtsrecht, iwwert de Wee vum de Kollektivvertrëg, iwwert de Wee vu nationalen a sektoriellen Ofkommen, déi tëscht dem Patronat an dem OGBL verhandelt an ofgeschloss ginn.

Den OGBL fuerdert d'Patronatsorganisatiounen op net erëm Alleingäng ze probéieren, wéi dat elo beispillsweis eng FEDIL a Bezuch op de sougenannten Télétravail am gaangen ass ze maachen. Den OGBL fuerdert d'UEL op positiv Verhandlungen ze féieren. Eng éischt Méiglechkeet positiv Verhandlungen ze féieren an zu engem gemeinsamen Ofschloss ze kommen, bitt déi aktuell Diskussioun tëscht der UEL an der Gewerkschaftssäit iwwert déi sougenannten Aarbechtszäitkonten, de "comptes-épargne-temps". Den Ausgang vum der Diskussioun ka richtungsweisend fir déi nächst Jore sinn. (...)"

●●●



«Il est permis d'avoir la vision d'un modèle pour le Luxembourg à l'ère digitale.

Une vision qui n'est toutefois pas pensable sans un syndicat fort.

Et cela ne peut être qu'un syndicat fort, unitaire et indépendant.

Un syndicat représentant tous les métiers et toutes les qualifications, couvrant le secteur public et privé, qu'on soit homme ou femme, Luxembourgeois ou étranger, d'ici ou de l'autre côté de la frontière.

Un syndicat qui a eu l'année dernière son grand rendez-vous avec son histoire centenaire. Et qui, en 2017, a rendez-vous avec aujourd'hui et avec l'avenir.

Pour la paix et la démocratie, pour une Europe sociale, pour un Luxembourg socialement progressiste. Pour une bonne formation, pour un bon travail et un bon revenu et une bonne sécurité sociale pour chacun.

Nous y sommes prêts. Vous tous ici dans la salle, nos milliers de représentants du personnel dans les entreprises et nos dizaines de milliers de membres, qui soutiennent la principale force sociale et syndicale du Luxembourg.

Vive notre section centenaire de Dudelange. Vive notre OGBL. Et vive le 1^{er} mai.»

André Roeltgen, Président de l'OGBL
Dudelange, le 27 avril 2017

Au nom du progrès social, de la démocratie et de la paix

L'OGBL a tenu le 27 avril 2017 à Dudelange son traditionnel meeting en amont du 1er mai au cours duquel son président, André Roeltgen, a pris position sur les principaux thèmes de l'actualité sociale. Extraits.

●●● «Le plus important pour commencer: la paix dans le monde, la paix entre les pays et la paix au sein même des pays.

Les zones de crise à travers le monde n'ont pas diminué au cours de l'année écoulée: guerres, guerres civiles, régimes violents autoritaires et dictatoriaux, terrorismes combinés à une longue liste d'extrêmes violations des droits de l'Homme, exécutions et tortures, oppressions et discriminations à l'encontre de gens qui pensent ou croient différemment, à l'encontre de minorités, à l'encontre d'êtres humains qui ont une autre couleur de peau ou en raison de leur orientation sexuelle, à l'encontre de femmes et d'enfants. Telles sont les terribles réalités que vivent des centaines de millions d'innocents.

D'innombrables raisons et évolutions historiques sous-tendent tous ces destins individuels.

Mais autant qu'il y en ait et si difficile soit-il de les connaître ou de les reconnaître individuellement, nous savons que derrière la majorité de ces crises, conflits et oppressions, leur principale cause et leur force motrice réside dans la confrontation d'intérêts de pouvoir économique, même si ces intérêts économiques prennent souvent une figure trompeuse aux motivations culturelles, religieuses, voire d'autres encore.

Et c'est pour cela, qu'en tant que syndicat, il est pour nous extrêmement important que nous nous engagions fondamentalement pour deux choses. Premièrement, pour des relations internationales commerciales et économiques qui soient justes et équitables entre les pays et les continents de la planète. Cela vaut d'autant plus pour les nations occidentales, je pourrais également les appeler les principaux pays capitalistes qui, historiquement et précisément dans ces relations, ont provoqué beaucoup de dégâts dans le monde, et cela ne s'est absolument pas amélioré dans le cadre de ce qu'on appelle le capitalisme globalisé. Des exemples, il y en aurait des milliers.

Il est vrai que le protectionnisme n'est pas une solution économique raisonnable. Mais le recours au soi-disant libre-échange n'en est pas une non plus. En tout cas, il ne l'est pas tant que les multinationales financières et économiques et leurs lobbys politiques et économiques, aussi bien nationaux que continentaux, dicteront leurs conditions unilatérales à tous les autres. (...)

En tant qu'OGBL, il ne peut y avoir qu'une revendication: non au libre-échange, mais oui au commerce libre et équitable en même temps. Un commerce équitable qui doit à la fois correspondre à la force et à la substance des différents pays, tout comme il doit être déterminé par des critères écologiques et sociaux.

Deuxièmement: à côté de relations commerciales internationales équitables, le mouvement syndical exige de la part des gouvernements une politique qui s'engage au niveau mondial en faveur de la démocratie, de la paix et du désarmement. L'OGBL s'inquiète de la nouvelle vague d'armement militaire initiée par Trump qui est en train de déferler sur l'Europe.

Et nous sommes scandalisés que dans la déclaration de Rome signée par les 27 chefs de gouvernement à l'occasion du 60^e anniversaire de l'Union européenne, il soit écrit que l'industrie de l'armement doive être encouragée. L'Europe a actuellement bien d'autres problèmes à régler que de soutenir l'armement militaire. Il semblerait que les politiques d'économies n'aient pas à s'appliquer à ce domaine.

Cela vaut également pour le Luxembourg. L'achat de drones militaires explorateurs relève également de l'armement. Ces drones sont utilisés pour communiquer à d'autres drones où ils doivent amener la mort. Il n'y a là rien de quoi se vanter. Et nous avons vu en Afghanistan et en Irak, pour ne citer qu'eux, à quoi mènent les interventions militaires.

Le terrorisme perpétré par Daesch, la guerre civile en Syrie et les flux migratoires sont organiquement liés à ces interventions militaires.

L'OGBL revendique un désarmement au lieu d'un armement de la part des gouvernements européens, et le gouvernement luxembourgeois en fait partie.

L'OGBL exige de notre gouvernement qu'il s'oppose catégoriquement à toute intervention militaire qui n'aurait pas de mandat clair des Nations Unies.

Et l'OGBL demande à notre gouvernement de ne pas applaudir lorsque le dangereux et imprévisible donneur d'ordre supérieur des États-Unis laisse tomber ses missiles «Cruise», la mère des bombes, ou lorsqu'il initie un borbier nucléaire en Corée.»

●●●

●●● **Concernant l'Europe:** «Si aujourd'hui, de nombreux citoyens européens se détournent de l'UE et se laissent capter, instrumentaliser et manipuler par des populistes nationalistes, il y a à cela une raison très simple. (...)

Qu'ont apporté au citoyen européen les politiques de réformes structurelles hostiles au salariat? Et celles du démantèlement et de dégradation des droits sociaux et salariaux? Et les politiques de dumping salarial et celles attaquant les modèles nationaux de salaires? Et celles de dumping fiscal en matière d'imposition des entreprises avec, entre-temps, une charge fiscale ridicule, tout particulièrement pour les multinationales financière et économiques? Que nous ont apporté ces politiques qui, en faveur des couches les plus aisées de la population, imposent de moins en moins les revenus du capital et les patrimoines et qui exposent, le gros de la population et les gens qui travaillent, à des charges fiscales de plus en plus importantes? Et que nous ont apporté les politiques de privatisation et d'affaiblissement des services publics et de la sécurité sociale?

(...) Une redistribution massive du bas vers le haut. C'est cela qu'elles ont apporté. Une part de plus en plus importante de la richesse économique qui est produite par ceux qui travaillent disparaît vers le haut, dans les mauvaises poches. L'Europe est devenue un continent d'appauvrissement pour une grande partie des salariés et leurs familles. Chômage de masse, pauvreté des personnes âgées, insécurité dans l'emploi, recul ou stagnation des salaires et du pouvoir d'achat, une sécurité sociale qui devient de plus en plus faible et incertaine pour des couches de plus en plus importantes, des perspectives professionnelles et de vie qui se dégradent au lieu de s'améliorer en particulier

pour la jeunesse européenne dans plein d'endroits. La cerise sur la gâteau ont été les politiques d'économies et d'austérité suite à la crise de 2008. (...)

Nous avons besoin de politiques courageuses qui remettent le social au-devant de la scène et qui cessent de faire croire au citoyen européen qu'il n'existerait pas d'alternative aux politiques sociales et économiques actuelles, qui n'essaient plus de faire croire qu'il n'est pas possible d'engager une voie autre que celle de l'économie libérale de marché et financiarisée présentée quasiment comme relevant d'une loi naturelle contre laquelle on ne pourrait rien. (...)

(...) Le 25 mars dernier, 27 chefs de gouvernement ont célébré les 60 ans de l'Union européenne. (...) Il serait fatal pour l'Europe s'ils en restaient uniquement à la déclaration exprimée à cette occasion. (...) Cela sera possible que par un relâchement et une révision des traités relatifs au soi-disant semestre européen, peu importe ce qu'en pensent M. Schäuble et d'autres. Et si les 27 chefs de gouvernement et la Commission prennent leur déclaration de Rome au sérieux, alors doivent être introduits dans les traités relatifs au semestre européen, aux côtés des critères économiques, des critères sociaux et ils doivent obtenir au moins la même valeur. (...)

La discussion portant sur l'introduction d'un soi-disant socle européen des droits sociaux doit être une discussion du progrès social au lieu d'être une discussion de la régression sociale. Des initiatives législatives doivent être prises au niveau européen pour que les droits sociaux obtiennent un caractère contraignant. Le principe général doit être celui d'une convergence vers le haut, au lieu d'une convergence vers le bas.

Une régression des droits sociaux nationaux n'entre pas en ligne de compte. Le salaire minimum européen, l'amélioration de la directive sur le détachement, le renforcement législatif des contrats collectifs de travail dans l'intérêt des salariés, par exemple contre les faux-indépendants et contre la prolifération supplémentaire d'emplois précaires et atypiques, le développement de la cogestion syndicale au niveau de l'entreprise et au-delà et le renforcement du rôle des partenaires sociaux sont quelques exemples de la direction dans laquelle cela doit aller désormais. Et de manière générale, il faut que les attaques cessent aussi bien à l'encontre de l'autonomie tarifaire dans les systèmes de salaires nationaux et à l'encontre les systèmes nationaux de sécurité sociale.»

●●●



●●● **Concernant le progrès social au Luxembourg:** «L'OGBL compte s'immiscer l'année prochaine dans la campagne électorale. Il ne soutiendra aucun parti, actuellement au gouvernement ou dans l'opposition, qui ne se positionne pas clairement pour le progrès social et démocratique ici au Luxembourg et en Europe.

L'OGBL se prononcera contre tous les partis qui ne se distancient pas clairement de toute sorte de politiques d'économie et d'austérité. Faire peur, dresser un tableau sombre de l'avenir de notre pays en général et de l'avenir de nos finances publiques en particulier, est aujourd'hui tout à fait déplacé. Nos finances publiques sont saines, la capacité financière de notre État est intacte et il n'existe aucune raison directe d'imaginer que ce sera différent à l'avenir.

Nous n'avons besoin ni d'un nouveau paquet pour l'avenir, ni d'une nouvelle attaque portée sur notre système public de pensions. Et nous n'avons pas besoin non plus de nouvelles charges dirigées contre la population, contre les gens qui travaillent et leurs familles. Les charges introduites pendant la crise au cours de ces dernières années n'ont pas encore été digérées et je veux aujourd'hui tout particulièrement insister sur ce point: ces charges n'ont été supprimées que partiellement. Malgré la réforme fiscale, malgré le fait que notre système d'indexation fonctionne à nouveau normalement.

Donc, s'il y a urgence à agir, c'est en vue d'une suppression supplémentaire des charges introduites pendant la crise et en vue du progrès social. Après l'OGBL, le gouvernement et même la Commission européenne estiment désormais également que nos finances publiques sont saines.

Pourquoi le grand parti d'opposition prétend-il le contraire? L'OGBL n'a aucune compréhension pour les déclarations faites en mars à l'occasion de son congrès national. Entre autre pour celles où la réforme fiscale ou la réforme du congé parental sont présentées comme des erreurs, et même comme des cadeaux électoraux, qui entraîneraient le Luxembourg dans un gouffre de déficits. Et pour celle qui tend vers une détérioration supplémentaire de notre système de pension.

De telles déclarations ne permettent qu'une seule interprétation. Selon le CSV, le Luxembourg ne peut pas se permettre de démanteler progressivement, par

le progrès social, les charges introduites pendant la crise. Comme si nous nous trouvions toujours dans un scénario de crise. Ou comme si ces charges massives contre la population et les gens qui travaillent n'avaient jamais existé.

Pourquoi les déclarations de la Commission européenne, qui dans son rapport annuel pour le Luxembourg souligne l'importance de la demande intérieure pour la croissance économique du pays, sont-elles ignorées? Pourquoi le fait que l'Union européenne, qui pendant des années à prêché et promu des politiques d'austérité et d'économies et par là provoqué beaucoup de dégâts en Europe, et qui commence désormais tout doucement à revenir à la raison en proposant de mener des politiques budgétaires expansives au lieu de politiques restrictives aux pays qui présentent des excédents commerciaux et de bonnes situations budgétaires, comme c'est le cas de l'Allemagne mais également du Luxembourg, pourquoi ce fait est-il ignoré?

(...) L'OGBL ne peut que conseiller au gouvernement de ne pas se laisser intimider ou éconduire dans une mauvaise direction par la pression négative exercée par le plus grand parti d'opposition et par l'ADR.

Il reste au gouvernement jusqu'aux élections législatives encore un tiers de la législature pour réaliser des choses importantes et urgentes. Les investissements dans les infrastructures pour l'avenir doivent se poursuivre sans interruption et la situation sociale de la population luxembourgeoise et des gens qui travaillent doit continuer à être améliorée.»

●●●



●●● **Concernant l'assurance dépendance:** «La réforme de l'assurance dépendance, telle qu'elle est proposée actuellement, n'est pas satisfaisante. L'OGBL ne voit toujours pas ce que l'actuel projet de loi est censé apporter à la personne dépendante.

Au contraire: l'introduction de classes de dépendance n'augure rien de bon et en ce qui concerne les différentes prestations, nous ne sommes toujours pas certain que ce qui existe actuellement soit préservé aussi bien quantitativement que qualitativement.

Nous regrettons toujours l'absence d'initiative claire pour lutter contre le travail au noir dans le cadre des soins à domicile. Et l'OGBL s'oppose avec insistance contre une cellule d'évaluation qui serait placée directement sous l'autorité du ministre de la Sécurité sociale, alors que dans le respect de la cogestion démocratique, elle devrait être placée sous l'autorité de l'assurance dépendance et ainsi garantir un droit de codécision aux représentants des assurés.

Pour obtenir l'assentiment de l'OGBL, le projet de loi devra être modifié, voire amélioré sur des points essentiels. Et ce qui vaut pour l'assurance dépendance, vaut également pour l'assurance-maladie.

L'OGBL réclame des améliorations supplémentaires en matière de prestations et s'oppose à toute tentative de remise en cause du conventionnement obligatoire des médecins.»

●●●

●●● **Concernant la réforme fiscale:** «Pour l'OGBL, le dossier de la réforme fiscale n'est pas clos. Même si nous appuyons la réforme fiscale du gouvernement parce qu'elle vient supprimer une partie des charges fiscales supplémentaires apparues au cours de toutes ces dernières années pour nos membres, cela ne signifie pas que tout est réglé.

Le problème de la discrimination en matière d'imposition de nos collègues frontaliers n'est toujours pas résolu et nous attendons toujours une proposition positive du ministre des Finances.

Nous appelons aussi toujours le gouvernement pour qu'il fasse un effort supplémentaire en terme de justice fiscale entre imposition des revenus salariaux et imposition des revenus du capital. L'adaptation automatique du barème fiscal à l'inflation est pour cela nécessaire, afin d'éviter que nous connaissions à nouveau une «progression froide» de la charge fiscale, comme cela a été le cas à partir de 2009.

Et deuxièmement, le gouvernement doit enfin entreprendre quelque chose contre la faible imposition des stock-options. L'allègement fiscal concernant les stock-options, que rien ne peut justifier, coûte selon nos estimations environ 200 millions d'euros par an à la collectivité.

Et nous revendiquons l'exemption fiscale en ce qui concerne les impôts directs pour les bénéficiaires du salaire social minimum. Je reviendrais encore sur ce thème.»

●●●





●●● **Concernant les pensions:** «Il n'y a presque pas un jour qui passe au Luxembourg sans qu'un représentant du patronat ou d'une société d'assurances privées ou encore un politicien d'obédience libérale économiquement parlant n'attaque notre système public de pensions dans les médias.

Ils parlent de pyramide de Ponzi et de murs des pensions, d'une truanderie programmés envers la jeunesse et envers les futures générations et ils font peur en brandissant le million d'habitants que devraient comprendre bientôt notre pays qui, apparemment et de manière absurde serait la conséquence de notre système de pensions, et ils annoncent le déclin de nos finances publiques et une dette de l'État exponentielle.

Ces gens ont déjà porté avec succès, en 2012 avec la réforme des pensions, une première attaque contre les pensions et imposé à la jeunesse une perte de 14% de leurs futures pensions. Et cette réforme prévoit déjà des évolutions négatives supplémentaires. Et ces mêmes gens demandent maintenant encore plus. Notre système public de pensions devrait être démantelé encore davantage.

L'OGBL appelle tous les politiciens socialement progressistes à se faire entendre clairement. Expliquez enfin à quel point un système public de pensions est bien plus socialement progressiste que toute forme d'assurances de pension privées et commerciales. Expliquez enfin que tout démantèlement du système public de pension qui est réalisé aujourd'hui est orienté en première ligne contre la jeunesse et que c'est elle qui perd aujourd'hui pour demain. Expliquez enfin à quel point un système de pension solidaire et public constitue non seulement un facteur de stabilisation social mais également de stabilisation économique dans la société, comme cela s'est très bien vu au cours de la crise économique.

Et expliquez aussi combien de perte fiscale l'État subit aujourd'hui en subventionnant des assurances privées et commerciales. Et expliquez enfin également qu'avec les cotisations actuelles, il y a encore des marges de manœuvre vers le haut, et que contrairement aux assurances commerciales, les gens qui travaillent ne payent que le tiers d'une augmentation. Et expliquez aussi aux gens que la contribution de l'État au financement du système public de pension constitue une redistribution au sens de plus de justice sociale. Et expliquez aux gens également que la décision portant sur la capacité des prestations du système public de pension d'aujourd'hui ou de demain est une décision politique concernant la direction de la redistribution, du bas vers le haut ou inversement. Et que c'est une décision politique, si dans l'intérêt du patronat, le niveau des cotisations demeure un tabou ou non. Et que c'est une décision politique si dans le système de pension, le profit et le commerce privés continuent ou non d'être promus.

Soutenez la revendication de l'OGBL visant à renforcer et non à affaiblir le potentiel de prestations du système public de pension et à ce que le principe socialement progressiste, consistant dans le fait que la pension soit un bon revenu de substitution lorsque le salaire s'arrête de tomber après une vie de travail active, continue d'exister.

L'OGBL en tout cas ne soutiendra aucune dégradation supplémentaire du système public de pension. Bien au contraire. L'OGBL n'a pas oublié son opposition à la réforme de 2012 et nous appelons à des améliorations au lieu de détériorations, entre autres, en ce qui concerne une meilleure reconnaissance de la période d'études et la suppression de ces nouveaux automatismes légaux, qui vont entraîner des détériorations supplémentaires.»



●●● **Concernant le conflit dans le secteur de la santé et du secteur social:** «Le personnel du secteur de la santé et du secteur social est un élément très important des services publics. Il est bien qualifié et travaille au service de l'Homme. Ce sont dans leur grande majorité des femmes. Et il se bat avec son syndicat, l'OGBL, depuis presque 40 ans pour la reconnaissance sociale de ses métiers et ses carrières.

La politique leur a dénié cette reconnaissance pendant de très longues années. Jusqu'en 2014 où le parlement, dans le cadre de l'accord salarial dans la fonction publique, a décidé de revaloriser les carrières des métiers d'éducateurs et des métiers de la santé.

Le 28 novembre 2014, le gouvernement s'est engagé avec sa signature envers l'OGBL à transposer la même revalorisation dans les deux grandes conventions collectives qui couvrent le secteur de la santé et le secteur social. Les moyens financiers sont là, les déclarations du ministre de la Sécurité sociale en direction des hôpitaux sont claires et la commission ASFT a avisé positivement le financement en vue de la revalorisation des carrières.

Mais les conventions collectives ne sont toujours pas signées, ni dans le secteur hospitalier, ni dans le secteur social et des soins (SAS), parce que le patronat continue à bloquer et s'oppose à une issue positive des négociations. La plus importante manifestation de

protestation qui, avec 9 000 membres du personnel a été la plus importante qu'ait connue le secteur de la santé et le secteur social au Luxembourg, n'était-elle pas un avertissement suffisant?

Tout le monde, à part le patronat visiblement, a compris l'année dernière, le 6 juin, que le personnel irait jusqu'à la grève s'il n'obtenait pas satisfaction à sa revendication légitime. Combien de temps le patronat, dont les entreprises sont financées directement ou par le biais des assurances sociales par de l'argent public, souhaite-t-il encore jouer à ce jeu contre la politique et contre les intérêts publics? Qui sont-ils enfin pour se comporter de manière aussi irresponsable envers leur personnel et les relations de travail dans le secteur de la santé et le secteur social?

La bombe à retardement est amorcée et elle va bientôt exploser! La période légale de sursis imposée au personnel et à son syndicat par la procédure de conciliation s'achève bientôt et les préparatifs pour la grève sont lancés.

Une grande grève en 2017 dans le secteur de la santé et dans le secteur social peut encore être évitée par une seule chose: la signature de toutes les organisations patronales en dessous des nouvelles carrières! Il n'y a plus rien à négocier, il n'y a plus que quelque chose à signer!» ●●●

●●● **Concernant le salaire minimum et le nouveau RMG:** «Lorsqu'un pays dispose d'une des économies les plus riches au monde, lorsqu'un pays dispose d'une des meilleures productivités économiques au monde, ce pays doit alors pouvoir faire que quiconque travaille 40 heures par semaine et perçoit le salaire social minimum puisse vivre correctement dans ce pays. Si ce n'est pas le cas, alors ce pays a un très grand problème.

L'actuelle ministre de la Famille est confrontée aux résultats d'une étude menée par le STATEC qu'avait commandée son prédécesseur. Cette étude a calculé le prix de tous les services et marchandises, du logement jusqu'au dentifrice et la brosse à dents, qu'on doit pouvoir se payer pour pouvoir vivre dans notre pays, je cite l'étude, «décemment mais modestement».

Juste un résultat extrait de cette étude. Un homme adulte qui travaille 40 heures au Luxembourg a besoin pour cela de 1922 euros par mois. Avec le salaire social minimum actuel, ce même homme adulte, après avoir retranché les cotisations et les impôts ne dispose pourtant pour vivre que de 1727 euros. Ce sont 11% de

moins que nécessaire. Avec le salaire social minimum on se situe avec son revenu dans le risque de pauvreté.

L'augmentation du salaire social minimum n'est pas seulement supportable économiquement, mais elle est un élément très important dans la lutte contre les inégalités sociales et pour la cohésion sociale ici au Luxembourg.

Lorsque la hiérarchie des salaires se disloque trop fortement et qu'une partie toujours plus importante du salariat ne peut plus vivre correctement avec son salaire, alors il s'impose à un gouvernement d'entreprendre une politique salariale nationale. Il y a urgence à agir. Le salaire social minimum doit être augmenté structurellement de 10%. Aujourd'hui et non demain seulement. Et aujourd'hui signifie que le gouvernement doit maintenant déposer un projet de loi à la Chambre des députés en vue d'une augmentation du salaire social minimum.

Le gouvernement doit aussi améliorer son projet de loi concernant le REVIS, le nouveau RMG, notamment en revoyant à la hausse le montant projeté du REVIS.» ●●●

●●● **Luxembourg a besoin de plus de justice en matière de salaires:**

«La politique du dumping salarial en Europe a mené et mène une situation de plus en plus aberrante en ce qui concerne la répartition de la productivité et des gains qui en découlent. La part salariale régresse, les profits des entreprises sont de plus en plus encaissés par ceux qui possèdent les capitaux. Cela vaut également pour le Luxembourg.

L'Europe a besoin de plus de justice en matière de salaires. Et le Luxembourg a besoin de plus de justice en matière de salaires. L'OGBL soutient pour cette raison la campagne de la Confédération européenne des syndicats pour de meilleurs salaires. Il s'agit ici premièrement d'une question de justice sociale, d'une plus juste répartition entre le capital et le travail.

Deuxièmement, de meilleurs salaires sont une nécessité absolue en vue du renforcement du pouvoir d'achat européen et ainsi pour la dynamisation du marché intérieur européen et des investissements économiques. Dans ce contexte, je veux rappeler que de bons salaires sont la condition préalable du financement de nos sécurités sociales publiques et solidaires et ainsi de leur performances.

Chaque cent et chaque euro qui manque aux salaires est également une partie d'un cent et une partie d'un euro qui est retiré et qui manque aux cotisations notre assurance maladie, notre assurance pension et notre assurance dépendance.

Et à tous ceux qui se font tellement de soucis, ou plutôt, qui prétendent se faire des soucis pour les futures pensions de notre jeunesse, il faut dire dans ce contexte que la jeunesse a tout d'abord besoin d'un bon salaire afin de pouvoir payer les cotisations sans lesquelles, de quelque manière que ce soit, aucune bonne pension n'est possible.

Comparé à l'étranger, la Commission européenne constate tout particulièrement pour le Luxembourg au cours des dernières années, mais également comme prévision jusqu'en 2018, un recul relativement important des dits coûts salariaux unitaires.

Cette évolution négative peut uniquement être freiné et renversé par une politique salariale offensive. Pour cette raison, la question des salaires est centrale dans le cadre de nos actuelles négociations de conventions collectives. La stagnation et même la régression des salaires réels au cours des dernières années, doivent être remplacées par une réelle évolution des salaires.

L'état du dialogue social, des relations sociales et des négociations dans un pays s'observe avant tout à la manière dont fonctionne l'autonomie tarifaire, comment se passent les négociations dans le cadre des conven-

tions collectives, de quelle façon les conditions de salaire et de travail sont négociées dans les entreprises et dans les différents secteurs de l'économie.

Et là, il faut malheureusement constater pour le Luxembourg, que dans les grands secteurs de l'économie, le dialogue social est tout sauf bon.

Les organisations patronales ne semblent plus vouloir comprendre l'importance de la paix sociale au Luxembourg. Et cela, malgré d'excellentes statistiques économiques.

Cela vaut par exemple pour le secteur du bâtiment, dans lequel nous nous dirigeons une fois de plus vers un important conflit. Malgré un boom comme le secteur du bâtiment ne l'a plus connu depuis longtemps, le patronat exige un gel des salaires réels, la dégradation de la prime annuelle et l'annualisation des temps de travail. Cela va mal se terminer. (...)

Au niveau de la convention collective du secteur bancaire, ce n'est pas vraiment différent. Dans ce secteur, les gains en productivité doivent enfin se répercuter directement au niveau des salaires du personnel des banques. (...) Dans maintes entreprises industrielles, une politique salariale s'est également développée, qui n'a que des répercussions négatives, non seulement sur les salaires de ceux que nous représentons mais également sur leurs conditions de travail. (...) Dans ce contexte, rappelons également les négociations dans le cadre de la tripartite sidérurgie, qui après six mois n'ont pas encore menées à grand-chose. (...) Et la liste des secteurs conflictuels est loin de se limiter aux seuls exemples cités. (...)



●●● **Sur la digitalisation de la société:** «En ce moment on parle beaucoup d'une transformation révolutionnaire de la technologie. Ce n'est pas la première fois que la façon de produire capitaliste est soumise à une transformation technologique qui a de profondes répercussions sur la capacité de production. Et de la même façon, comme ce fût le cas pour la vapeur et pour l'électricité, de même la dite révolution digitale ne marquera pas la fin du capitalisme et de ses moyens de production. Et ainsi, la mission des syndicats ne s'achève pas non plus. Mais une nouvelle ère débute.

Les nouvelles sciences et technologies présentent un gigantesque potentiel de changements, non seulement pour le monde économique et des entreprises, mais pour la société dans son ensemble. (...) La façon dont vont se développer ces transformations au sein de la société, dans le monde économique et des entreprises dépendra plus que jamais des mouvements sociaux et politiques et des rapports de forces au sein de la société. Et précisément à ce niveau, nous avons un rôle primordial à jouer en tant que mouvement syndical. (...)

Les intérêts du salariat ne se limitent ici aucunement au monde des entreprises, du travail et au domaine professionnel, mais ils sont profondément liés à tous les domaines de la société. La démocratie ne peut pas fonctionner lorsque l'être humain est livré sans défense à l'environnement numérique. La démocratie ne peut pas fonctionner dans un État de surveillance régit par le numérique. Et la démocratie ne peut pas non plus fonctionner si des données de plus en plus importantes, les dénommés Big Data, sont entre les mains de multinationales qui, comme Google, Amazon, Facebook, Apple et Microsoft, deviennent dangereux par la concentration de pouvoir économique, sociétal et politique qu'ils détiennent. (...)



Dans la discussion actuelle sur la digitalisation du monde économique et des entreprises (...) quelques questions cruciales se posent. Si l'industrie 4.0 doit devenir une chance et une opportunité pour le salariat, ces questions cruciales doivent être résolues positivement. (...) Pour le mouvement syndical, il ne peut y avoir qu'un seul but: l'industrie 4.0 doit apporter à tout le monde un bon travail et une meilleure vie. (...) Cette chance ne peut cependant être réalisée, que si un droit du travail moderne et des conventions collectives performantes garantissent l'organisation et le temps de travail, limitent la concentration et l'intensification du travail ainsi que la monotonie au travail, empêchent l'avènement du travailleur à la chaîne digitale. Ce problème est déjà en train de prendre de l'essor dans le monde industriel luxembourgeois.

Une deuxième question cruciale est la suivante: y aura-t-il plus ou moins de travail pour l'Homme? N'y aura-t-il plus assez de travail pour tous? Une question pertinente lorsqu'on considère le chômage de masse en Europe. Si l'industrie 4.0 doit devenir une chance, il ne peut y avoir qu'une seule réponse relevant du progrès social: il s'agit de la réduction du temps de travail. (...) Mais ne soyons pas dupes. Rien ne se fera tout seul et un syndicat fort y sera nécessaire. (...)

Et lorsque nous disons aujourd'hui que les nouvelles transformations technologiques vont apporter d'importants changements au niveau des qualifications professionnelles et qu'elles les apportent déjà, lorsque nous disons que des professions entières dans presque tous les secteurs économiques de la société changent complètement, disparaissent ou sont remplacées par d'autres, lorsque nous disons que le salarié doit en permanence développer et adapter ses qualifications professionnelles, et lorsque nous disons que des emplois seront détruits et qu'ils ne pourront probablement pas être compensés complètement, alors ces évolutions ne seront maîtrisables que d'une manière socialement progressiste, que si la politique intervient massivement dans le processus de production et de reproduction capitaliste.

(...) Le droit à une bonne perspective sociale et professionnelle pour chacun doit à présent devenir le coeur de l'action politique. Un droit du travail national et européen progressiste et moderne doit avant tout protéger des contrats de travail de qualité. Le contrat à durée indéterminée doit demeurer la règle et les faux-indépendants doivent être éradiqués et empêchés. Les travailleurs journaliers digitaux à la UBER ne doivent pas devenir l'avenir.»

●●●

●●● **Sur la modernisation nécessaire du droit du travail:** «L'OGBL revendique depuis des années une modernisation du droit du travail. Jusqu'à présent, il ne s'est pas passé grand-chose.

Nous revendiquons depuis plus de 10 ans une réforme de la très faible loi sur les soi-disant «plan de maintien dans l'emploi». Nous souhaitons qu'enfin une loi voit le jour qui ne soit pas que réactive lorsqu'il est déjà trop tard, mais qui mette l'accent sur la prévention ainsi que sur la prospection et la planification de perspectives professionnelles et sociales pour les salariés dans l'entreprise, et qui crée des droits de négociations sérieux pour les syndicats.

La réforme de la loi sur les licenciements collectifs est également urgente. La loi actuelle rend beaucoup trop facile pour le patronat le déclenchement de plans sociaux ou leur même contournement. (...)

De même, sont urgentes des améliorations pour les salariés concernés par des faillites. Urgente est aussi la réforme de la médecine du travail, une médecine du travail qui se trouve confrontée à de tous nouveaux défis en matière de sécurité et de protection de la santé des salariés dans le cadre de la digitalisation du monde du travail.

Il est fort bien souligné que la formation professionnelle continue devient de plus en plus importante. C'est grâce à l'OGBL que dans les entreprises de plus de 150 salariés la cogestion et la codécision relatives à la formation professionnelle continue ont été introduites dans la loi sur les délégations. Mais cela ne suffit pas. Le droit général pour tous à la formation professionnelle continue et au «lifelong learning» en général, ainsi que l'accès à la formation continue et à l'aide et à l'orientation professionnelle, ainsi que les possibilités matérielles et en temps, doivent être fondamentalement élargis. (...)

L'actuel projet de loi sur la formation continue est très mauvais et n'est absolument pas à la hauteur des enjeux actuels et encore moins des enjeux à venir. L'OGBL invite le ministre de l'Éducation à revoir le projet de loi et à le discuter comme convenu avec les partenaires sociaux au CPTÉ.

Les évolutions actuelles du monde du travail doivent également ouvrir des portes pour plus de souveraineté sur son temps, pour une meilleure harmonisation entre vie professionnelle et vie privée, pour un meilleur équilibre «work-a-life» pour utiliser une expression à la mode. (...)



Il ne faut pas négliger non plus de tous autres potentiels. En l'occurrence celui de la rampante abolition des frontières entre le travail et la vie privée, où l'on est en permanence «en ligne» avec le travail, n'importe quand, n'importe où et pendant un temps indéterminé (...). Dans la discussion portant sur la flexibilisation, le patronat lutte pour une toute autre souveraineté sur le temps, celle pour laquelle il a toujours lutté. A savoir, pour le prolongement de la journée et la semaine de travail, où des heures supplémentaires sont prestées et non honorées, où on doit être à tout moment disponible pour son entreprise. (...)

L'OGBL souligne aujourd'hui encore une fois clairement que les nouveaux modèles de temps de travail ainsi que la multiplication de possibles modèles de temps de travail, peuvent être dans l'intérêt du salarié, uniquement si davantage de règles clairement définies en fixent le cadre et non pas moins. Par le biais du droit du travail, par le biais de conventions collectives, par le biais d'accords nationaux et sectoriels, négociés et signés entre le patronat et l'OGBL.

L'OGBL appelle les organisations patronales à ne pas essayer à nouveau de faire cavalier-seul, comme l'est en train de le faire par exemple une FEDIL en ce qui concerne le soi-disant télétravail. L'OGBL demande à l'UEL de mener des négociations positives. Une première possibilité de mener des négociations positives et d'arriver à un accord commun se présente dans l'actuelle discussion entre l'UEL et les syndicats au sujet des dénommés «comptes-épargne-temps». L'issue de cette discussion peut être décisive pour les années à venir. (...)

●●●

Am 1. Mai war das Fest der Arbeit und der Kulturen in neimënster!

Ein zauberhafter Ort, ein historisches Datum für einen festlichen, geselligen und lockeren Tag. Das Publikum war wiederum anwesend am Montag, dem 1. Mai am Fest der Arbeit und der Kulturen, das in neimënster vom OGBL in Zusammenarbeit mit dem Kultur- und Begegnungszentrum Abbaye de Neumünster, der ASTI und der ASTM organisiert wurde.

Am Fuße der Oberstadt, im Grund, dem malerischsten Viertel der Stadt Luxemburg, hat das Kultur- und Begegnungszentrum Abbaye Neumünster in der Tat wiederum seine Tore an diesem historischen Tag für die Gewerkschaftsbewegung geöffnet.

Auch wenn wichtige Gedanken für diese lange Geschichte des sozialen Fortschritts übrig waren, die dieses Datum prägen, so gab es an diesem 1. Mai vorwiegend ein Fest,

Musik, Kultur, gutes Essen und Unterhaltung. Allein, als Paar mit Freunden oder mit Familie, alle konnten etwas finden was sie interessiert in dem vielfältigen Programm, das für diese Gelegenheit zusammengesetzt worden war. Während des ganzen Tages gab es ohne Unterbrechung Konzerte, Aufführungen, Kabarett, Ausstellungen, kleine Gerichte, zahlreiche Aufführungen und Werkstätte für Kinder und die Vorführung des schönen Dokumentarfilms „Streik!“.

Es lebe der 1. Mai! Es lebe die nächste Auflage im kommenden Jahr: gleicher Ort, gleiches Datum!





Le 1^{er} mai, c'était la Fête du travail et des cultures à neimënster!

Un lieu magique, une date historique pour une journée festive, conviviale et décontractée. Le public a à nouveau répondu présent le lundi 1^{er} mai à la Fête du travail et des cultures organisée à neimënster par l'OGBL en collaboration avec le Centre culturel de rencontre Abbaye de Neumünster, l'ASTI et l'ASTM.

Au pied de la Ville-Haute, au Grund, le quartier le plus pittoresque de Luxembourg-ville, le Centre culturel de rencontre Abbaye de Neumünster a cette année en effet à nouveau ouvert ses portes en cette journée historique pour le mouvement syndical.

Tout en ayant une pensée appuyée pour cette longue histoire du progrès social que symbolise cette date, il a toutefois été principalement question en ce 1^{er} mai

2017, de fête, de musique, de culture, de cuisine et de divertissement. Seuls, en couple, entre amis ou en famille, tout le monde a pu trouver son compte dans le programme riche et varié concocté pour l'occasion. Ont été proposés en continu tout au long de la journée: des concerts, des spectacles, du cabaret, des expositions, des petits plats préparés, plein de spectacles et ateliers pour enfants et la projection du très beau film documentaire «Streik!».

Vive le 1^{er} mai. Et vivement la prochaine édition, l'année prochaine: même lieu, même date!





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

L'OGBL a lancé une campagne portant sur la digitalisation de la société et de l'économie et propose les conférences sur les thèmes suivants:

6 juin 2017 18h30

«(Schein-)Selbstständige und Gewerkschaftsarbeit»
«(Faux) Indépendants et action syndicale»

Intervenant: Veronika Mirschel (ver.di Referat Selbstständige)

Langue: Allemand (traduction simultanée vers le français)

Lieu: Maison du Peuple 60, bd. J.F. Kennedy Esch/Alzette

4 juillet 2017 18h30

**« La société de surveillance - les droits
démocratiques à l'ère de la digitalisation »**

Intervenante: Clémentine Boulanger (Université du Luxembourg)

Langue: Français

Lieu: Maison du Peuple 60, bd. J.F. Kennedy Esch/Alzette

Campagne «Contribuer à façonner l'avenir digital»

Monopoles et concentration de pouvoirs dans l'économie numérique

L'OGBL a lancé le 11 mai 2017 son cycle de conférences s'inscrivant dans le cadre d'une campagne plus large portant sur la digitalisation de la société et de l'économie (campagne intitulée «Contribuer à façonner l'avenir digital»). Cette première conférence qui s'est tenue sur le campus de Belval était organisée en collaboration avec la délégation du personnel de l'Université du Luxembourg. Pour cette première, l'OGBL avait convié le professeur Dr. Ulrich Dolata de l'université de Stuttgart à venir exposer de quelle manière, contrairement à ce qui était attendu il y a une quinzaine d'années, on assiste actuellement au développement de véritables monopoles et concentration de pouvoirs dans l'économie numérique.

Après avoir fait un tour d'horizon des principaux acteurs de l'économie numérique (principalement: Microsoft, Google, Apple et Facebook) et de leur mode de financement, Ulrich Dolata a esquissé de quelle manière ces entreprises tentent de créer de véritables «écosystèmes» que l'on peut qualifier de clos, en développant

chacun à leur manière un large spectre de services reliés les uns avec les autres dans le but que l'utilisateur ou le client demeure dans cet écosystème et que ne lui viennent pas l'idée d'en changer ou y soit tout simplement freiné (les produits d'Apple par exemple ne sont pas compatibles avec d'autres marques).

Ulrich Dolata a également insisté sur l'énorme importance qu'accordent ces entreprises à la recherche et à l'innovation (en interne et hyper-confidentielles), un facteur crucial pour maintenir leur monopole face à la concurrence, toujours menaçante. Une concurrence que ces acteurs n'hésitent d'ailleurs pas à racheter dès qu'ils perçoivent une menace pour leur monopole.

Mais la particularité de l'économie numérique réside pour Ulrich Dolata toutefois dans le fait que ces acteurs, non seulement occupent des marchés de manière monopolistique, mais qu'ils créent eux-mêmes de nouveaux marchés qu'ils viennent réguler et contrôler.

L'enregistrement vidéo de la conférence est disponible sur le site de l'OGBL (en langue allemande)

Kampagne „Digitalzukunft mitgestalten“

Monopole und Machtkonzentration in der digitalen Wirtschaft

Der OGBL hat am 11. Mai 2017 seinen Konferenzzyklus im Rahmen einer umfangreicheren Kampagne über die Digitalisierung der Gesellschaft und der Wirtschaft (Kampagne: „Digitalzukunft mitgestalten“) gestartet. Diese erste Konferenz, die auf dem Campus Belval stattgefunden hat, wurde organisiert in Zusammenarbeit mit der Personaldelegation der Uni Luxemburg. Für diese erste Konferenz hatte der OGBL Prof. Dr. Ulrich Dolata von der Uni Stuttgart eingeladen, um darzustellen, auf welche Art und Weise, ganz im Gegenteil zu dem was vor etwa 15 Jahren erwartet wurde, man zurzeit eine Entwicklung wahrer Monopole und Machtkonzentration in der digitalen Wirtschaft erlebt.

Nachdem er einen Überblick über die Hauptakteure der digitalen Wirtschaft (vor allem Microsoft, Google, Apple und Facebook) und über ihre Finanzierung gegeben hatte, hat Ulrich Dolata umrissen, auf welche Art und Weise diese Unternehmen versuchen, wahre „Ökosysteme“ aufzubauen, die man als geschlossen betrachten kann, wobei jeder auf seine Art ein breites Spektrum von

Dienstleistungen anbietet, von denen die einen mit den anderen verstrickt sind, mit dem Ziel, dass der Benutzer oder Kunde in diesem Ökosystem bleibt, und dass er bloß nicht auf die Idee kommt das System zu wechseln oder ganz einfach dabei gebremst wird (die Apple-Produkte zum Beispiel sind nicht mit anderen Marken kompatibel).

Ulrich Dolata hat auch hervorgehoben wie enorm wichtig die Forschung und Innovation für diese Unternehmen sind (intern und streng vertraulich), ein entscheidendes Element, um ihr Monopol gegenüber der Konkurrenz zu bewahren. Eine Konkurrenz die diese nicht scheuen aufzukaufen, sobald sie eine Gefahr für ihr Monopol wahrnehmen.

Doch die Besonderheit der digitalen Wirtschaft besteht für Ulrich Dolata darin, dass diese Akteure nicht nur Märkte monopolisieren, sondern dass sie selbst neue Märkte kreieren, die sie regulieren und kontrollieren.

Die Videoaufnahme der Konferenz ist auf der Webseite des OGBL (in deutscher Sprache) zu sehen.



Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

Réunion quadripartite du 3 mai 2017

Rapport de la réunion

Le 3 mai 2017 a eu lieu la réunion du comité quadripartite prévu à l'article 80 du Code de la sécurité sociale à la Chambre de Commerce.

Lors de la présentation de la situation financière de la Caisse Nationale de Santé (CNS), il ressort clairement que celle-ci était plus que positive pour 2016 avec un bonus de 181,7 millions d'euros. Cette situation budgétaire positive continue à se confirmer pour les années à venir. En tout état de cause, les estimations récentes pour 2017 montrent que les recettes vont largement dépasser les dépenses avec un bonus estimé à environ 178 millions d'euros et un résultat cumulé de presque 500 millions d'euros par rapport à 338 millions d'euros pour 2016, avec une réserve d'environ 28,8% par rapport aux dépenses.

Ce sont surtout les assurés et les patients qui ont contribué à l'assainissement de la situation financière de la CNS et c'est la raison pour laquelle l'OGBL exige des mesures de compensation au niveau du catalogue des prestations en nature et en espèces. Suite à diverses réunions de négociation (Ministre de la Sécurité sociale, représentants de l'administration de la CNS, les partenaires sociaux, l'AMMD), le comité directeur de la CNS a décidé à partir du 1er janvier 2017 de plusieurs améliorations statutaires au niveau des prestations en nature (cf. article publié dans l'Aktuell (Edition N°7-2016 (Décembre)) tout en attendant les adaptations concernant les traitements dentaires et orthodontiques à négocier au sein de la commission de nomenclature.

Le ministre de la sécurité sociale, Monsieur Romain Schneider, nous a informés que la commission de nomenclature a été saisie avec les nouvelles demandes d'adaptation de la nomenclature aux progrès médicaux techniques en matière des soins dentaires et orthodontiques à savoir:

- Le scellement des puits, sillons et fissures – Mesure préventive en cas de risque carieux auprès de jeunes patients

- La prise en charge des consultations pour enfants entre 4 et 6 ans – Mesure préventive
- La prise en charge de l'obturation à technique adhésive (composites) – Étant donné que cette technique est devenue le standard et a remplacé l'utilisation de l'amalgame en tant que matériel d'obturation.
- Le dégagement de dent par traction orthodontique – Un certain nombre de dents incluses nécessitent un dégagement chirurgical antérieur au placement de l'appareil orthodontique.
- La prise en charge des implants et prothèses implantoportées.

Sachant que ces prestations doivent être retenues suite à des négociations entre la CNS et les représentants des médecins-dentistes de l'AMMD, le ministre de la sécurité sociale affirme que ces négociations devraient aboutir rapidement et que les assurés pourront en bénéficier dans les meilleurs délais.

Dans ce contexte, l'OGBL a souligné que ces améliorations ne sont guère suffisantes notamment par rapport aux augmentations des participations financières des assurés aux soins de santé et la situation financière actuelle de la CNS. Un groupe de travail se réunira dans les prochaines semaines afin de discuter et de négocier sur d'autres améliorations du catalogue des prestations en nature. L'OGBL a déjà de nombreuses propositions à soumettre au Ministre de la sécurité sociale comme par exemple: la prise en charge de la médecine alternative comme l'ostéopathie, etc.

La ministre de la Santé, Madame Lydia Mutsch, nous a informés le 3 mai 2017 que ces professions de santé doivent tout d'abord être réglementées afin que des actes puissent être définis, négociés et finalement remboursés par la CNS. En ce qui concerne la profession de l'ostéopathe, la ministre nous a assurés que ses services au sein du ministère de la santé feront de leur mieux pour que la profession en question soit régle-

mentée encore avant la fin de sa période législative. Affaire à suivre!

Voici quelques exemples non exhaustifs proposés lors de la quadripartite par l'OGBL qui seront entre autres soumis au groupe de travail:

L'orthodontie

L'OGBL estime que l'ensemble des actes figurant dans la nomenclature doit être revu et adapté en fonction des besoins de l'assuré, surtout en ce qui concerne les personnes âgées. Dans ce contexte, l'OGBL revendique l'inscription du remboursement des implants dentaires dans la nomenclature. En matière d'appareils dentaires, il faudrait également prévoir des améliorations des prestations au niveau du remboursement des frais y liés.

Soins ophtalmologiques

L'OGBL revendique non seulement une adaptation au niveau du remboursement et des délais ouvrant droit à un remboursement des verres correcteurs et des lunettes, mais aussi la prise en charge de la chirurgie réfractive (intervention chirurgicale au laser pour la correction de la vue).

Tiers payant généralisé

Lors de la réunion quadripartite, l'OGBL a revendiqué la généralisation du tiers payant pour tous les actes prestés par les médecins-spécialistes dans le milieu hospitalier pour que le patient ne soit plus obligé d'avancer des sommes parfois élevées. C'est alors la CNS qui paie directement ces factures qui lui seront adressées par le médecin, respectivement par l'hôpital en question.

Mesures préventives et de réintégration en cas de maladie de longue durée

L'OGBL s'est engagé lors de la réunion quadripartite pour la mise en place de mesures préventives ainsi que pour une meilleure collaboration entre les médecins du travail des services de médecine du travail et des médecins-contrôle du contrôle médical de la sécurité sociale. Dans ce contexte, nous revendiquons une amélioration du congé mi-temps thérapeutique, voire même l'instauration d'une procédure permettant aux assurés-sala-

riés de transgresser la limite des 52 semaines de maladie sur une période de 104 semaines sans que le contrat de travail ne cesse de plein droit. Ces mesures doivent être ancrées non seulement dans le code du travail mais aussi dans le code de la sécurité sociale.

Le groupe de travail analysera toutes les propositions et mesures d'amélioration du catalogue des prestations pour les assurés et un état des lieux de ces travaux sera présenté lors de la prochaine réunion du comité quadripartite en automne. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Un autre point abordé lors de ladite réunion concernait l'«Évolution du secteur hospitalier» et surtout l'état des lieux du projet de loi relatif aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière portant réforme de la loi hospitalière.

Les travaux au sein de la commission parlementaire Santé, de l'Égalité des Chances et du Sport de la chambre des députés seront finalisés très bientôt. Madame la ministre nous a expliqué que des différents amendements ont dû être rédigés suite à l'avis du conseil d'État, et ce, en tenant compte des préoccupations et revendications entre autres de l'AMMD.

Le point concernant la documentation hospitalière était également discuté comme ladite documentation uniforme est impérative et indispensable ainsi que l'utilisation des systèmes de classification/codification ICD-10-CM / ICD-10-PCS non seulement concernant la documentation hospitalière mais aussi au niveau des certificats d'incapacité de travail et autres certificats/rapports sera indissociable pour garantir une qualité et transparence dans le système de santé et sécurité sociale.

À ce stade, nous nous permettons de rappeler que le programme gouvernemental prévoit la suppression du complément de 66,6% pour une chambre 1^{re} classe. Sachant que les nouveaux plans d'aménagement des hôpitaux (Maternité Clinique Bohler, Südspidol, etc.) prévoient que des chambres à 1 lit. Ceci étant le nouveau standard qui s'établit dans les hôpitaux. Il va donc de soi que la politique doit supprimer la possibilité pour le médecin de facturer un supplément de 66,6% à un patient qui souhaite loger dans une chambre à 1 lit,

respectivement n'a plus d'autre choix que d'occuper une chambre à 1 lit et auquel le médecin fait parvenir les mêmes soins médicaux de qualité que pour un patient occupant une chambre à 2 ou 3 lits.

Un autre point traité lors de la réunion concernait les services d'urgence hospitaliers et des maisons médicales.

Suite à la dernière réunion du comité quadripartite du 26 octobre 2016, il a été décidé la création d'un comité de pilotage qui analysera l'organisation et la qualité des services d'urgence au sein des hôpitaux y compris les maisons médicales.

Depuis octobre 2016, le comité de pilotage s'est réuni à plusieurs reprises et a pu dégager plusieurs idées et stratégies afin de désengorger les urgences au sein des hôpitaux comme par exemple:

- La mise en place d'une campagne d'information portant sur les maisons médicales. La valorisation des soins primaires étant un pas en vertu du désengorgement des services d'urgence.
- La création d'une App. En automne 2017 une App sera mise en ligne afin que les assurés puissent vérifier quel médecin généraliste est disponible pour pouvoir fixer un RDV. Ceci évitera que le patient soit obligé de se rendre aux urgences d'un hôpital avec une grippe ou un autre problème de santé qui pourra être traité par un médecin généraliste.
- La mise en place d'un concept pour des cabinets de groupe. Ceci serait une solution pour compléter l'offre des maisons médicales qui ne couvrent actuellement pas l'ensemble du pays.

L'OGBL a renouvelé son idée d'intégrer les maisons médicales dans les hôpitaux. Un tel concept a été choisi et implémenté au CHL – Kannerklinik. L'OGBL a fait remarquer qu'il faut également veiller à ce que la pénurie de certaines catégories de médecins-spécialistes soit comblée dans les services d'urgence et en général.

Un premier bilan du comité de pilotage sera présenté lors de la prochaine quadripartite afin que des premières mesures et recommandations puissent être implémentées dans les meilleurs délais.

Dans ce contexte, l'OGBL a également soulevé la problématique de la coopération transfrontalière entre les services d'urgence (S.A.M.U. et Hôpitaux). Les ministres ont retenu que ce thème pourrait être soulevé par les représentants du gouvernement – présidence assurée par le Grand-Duché de Luxembourg – lors du conseil de la Grande Région.

Conclusion

La situation financière confortable de la CNS va nous permettre d'améliorer notre système de santé et sécurité sociale de manière tout à fait responsable et raisonnable. Ceci étant non seulement dans l'intérêt des assurés mais de tous les acteurs du système. L'OGBL participera activement aux groupes de travail instaurés et représentera les intérêts de toute la population protégée soumise à l'assurance maladie-maternité du Grand-Duché de Luxembourg.

Dans ce sens, l'OGBL veillera à ce que les grands principes soient respectés, à savoir que tous les assurés gardent un accès à un système de soins de santé de qualité.





Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
*Membre du Bureau
exécutif*

Quadripartite-Sitzung vom 3. Mai 2017

Bericht der Sitzung

Am 3. Mai 2017 fand die Sitzung des Quadripartite-Vorstands, der von Artikel 80 des Gesetzbuches der sozialen Sicherheit der Handelskammer vorgesehen ist, statt.

Bei der Vorstellung der finanziellen Situation der Nationalen Gesundheitskasse (CNS), geht klar hervor, dass diese 2016 mehr als positiv war, mit einem Bonus von 181,7 Millionen Euro. Diese positive Haushaltssituation bestätigt sich weiterhin für die kommenden Jahre. Auf jeden Fall zeigen die jüngsten Schätzungen für 2017, dass die Einnahmen die Ausgaben um Vieles übertreffen werden, mit einem geschätzten Bonus von etwa 178 Millionen Euro, und einem Gesamtergebnis von fast 500 Millionen Euro im Vergleich zu den 338 Millionen Euro für 2016, mit Rücklagen von etwa 28,8% im Vergleich zu den Ausgaben.

Vor allem die Versicherten und die Patienten haben zur Sanierung der Finanzsituation der CNS beigetragen. Deshalb fordert der OGBL Kompensierungsmaßnahmen beim Leistungskatalog, sowohl in Form von Sach- als auch von Geldleistungen. Im Anschluss an verschiedene Verhandlungssitzungen (Minister für soziale Sicherheit, Vertreter der Verwaltung der CNS, die Sozialpartner, die AMMD), hat der CNS-Vorstand beschlossen, ab dem 1. Januar 2017 verschiedene statutarische Verbesserungen bei den Sachleistungen einzuführen (vgl. Artikel aus dem Aktuell; Ausgabe Nr. 7-2016 [Dezember]) während auf die Anpassungen gewartet wird, bezüglich der Zahn- und der kieferorthopädischen Pflege, die innerhalb der Nomenklaturkommission verhandelt werden.

Der Minister für soziale Sicherheit, Romain Schneider, hat uns darüber informiert, dass die Nomenklaturkommission eingeschaltet wurde, mit neuen Anpassungsforderungen der Nomenklatur an die medizinischen Fortschritte in Bezug auf Zahn- und kieferorthopädische Pflege, und zwar:

- Die Backenzahnversiegelung – Vorbeugemaßnahme bei Kariesrisiko bei jungen Patienten
- Die Kostenübernahme ärztlicher Behandlung für

Kinder zwischen 4 und 6 Jahren – Vorbeugemaßnahme

- Die Kostenübernahme der Restauration bei zahnärztlicher Adhäsivtechnik (weißes Zahnrestaurationskomposit) – Da diese Technik zur Standardtechnik geworden ist und den Gebrauch von Amalgam als Füllungsmaterial ersetzt hat.
- Das Freilegen eines Zahnes durch kieferorthopädische Zahnziehung – Eine gewisse Zahl von eingeschlossenen Zähnen bedürfen einer chirurgischen Freilegung im Vorfeld der Anbringung der kieferorthopädischen Vorrichtung.
- Die Kostenübernahme bei Zahnimplantaten und bei implantatgetragenen Prothesen.

Wohlwissend, dass diese Dienstleistungen nach Verhandlungen zwischen der CNS und den Vertretern der AMMD beschlossen werden müssen, bestätigt der Minister für soziale Sicherheit, dass die Verhandlungen schnell abgeschlossen sein müssten und so die Versicherten schnellstmöglich davon profitieren können.

In diesem Zusammenhang hat der OGBL unterstrichen, dass diese Verbesserungen nicht wirklich ausreichen, insbesondere im Verhältnis zu den Erhöhungen der finanziellen Beteiligung der Versicherten bei der Gesundheitspflege und zu der aktuellen Finanzsituation der CNS. Eine Arbeitsgruppe wird sich in den kommenden Wochen treffen, um über andere Verbesserungen des Sachleistungskatalogs zu diskutieren und sie auszuhandeln. Der OGBL hat schon mehrere Vorschläge, die er dem Minister für soziale Sicherheit vorlegen will, wie zum Beispiel: Die Kostenübernahme der Alternativmedizin wie Osteopathie usw.

Die Gesundheitsministerin Lydia Mutsch hat uns am 3. Mai darüber informiert, dass diese Gesundheitsberufe zuerst geregelt werden müssen, damit medizinische Behandlungen definiert, verhandelt, und schließlich von der CNS zurückbezahlt werden können. Was den Beruf des Osteopathen betrifft, so hat die Ministerin uns versichert, dass ihre Abteilungen im Gesundheitsministerium ihr Bestes tun werden, damit der besagte Beruf,

noch vor dem Ende ihrer Legislaturperiode, geregelt wird. Abwarten!

Hier einige nicht erschöpfende Beispiele, die der OGBL bei der Quadripartite vorgeschlagen hat und die unter anderen den Arbeitsgruppen vorgelegt werden:

Die Kieferorthopädie

Der OGBL glaubt, dass jede ärztliche Behandlung, die in der Nomenklatur aufgeführt ist, je nach Bedürfnissen des Versicherten, insbesondere bei älteren Menschen, angepasst werden muss. In diesem Zusammenhang fordert der OGBL die Eintragung der Kostenrückerstattung der Zahnimplantate in die Nomenklatur. Was die kieferorthopädischen Vorrichtungen betrifft, so müssen auch Leistungsverbesserungen bezüglich der Rückzahlungen der Kosten vorgesehen werden, die damit in Verbindung sind.

Augenärztliche Behandlung

Der OGBL fordert nicht nur die Anpassung bezüglich der Kostenrückerstattung und der Fristen die Recht auf Brillengläser und Brillen geben, sondern auch die Kostenrückerstattung bei Kataraktchirurgie (chirurgischer Lasereingriff zur Verbesserung der Sichtstärke).

Drittzahler-Abrechnungsverfahren („Tiers payant généralisé“)

Während der Quadripartite-Sitzung hat der OGBL die Verallgemeinerung des Drittzahler-Abrechnungsverfahrens gefordert, für sämtliche Behandlungen die von Fachärzten im Krankenhausbereich durchgeführt werden, damit der Patient nicht mehr verpflichtet ist, manchmal bedeutende Summen vorzustrecken. Die CNS zahlt dann die Rechnungen direkt, die ihr vom Arzt, beziehungsweise vom besagten Krankenhaus geschickt werden.

Vorbeugemaßnahmen und Wiedereingliederungsmaßnahmen bei Langzeitkrankheiten

Der OGBL hat sich bei der Quadripartite-Sitzung für die Einrichtung von Vorbeugemaßnahmen sowie für eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Ärzten der Arbeitsmedizin und den Kontrollärzten der Sozialversicherung eingesetzt. In diesem Zusammenhang fordern wir eine Verbesserung des therapeutischen Halbzeiturlaubs, oder sogar die Einrichtung einer Prozedur, die den versicherten

Arbeitnehmern es erlaubt, über die 52-Wochen-Grenze einer Krankheit während einer Zeitspanne von 104 Wochen hinauszugehen, ohne dass der Arbeitsvertrag von Rechts wegen aufgelöst wird. Diese Maßnahmen müssen nicht nur im Arbeitsrecht sondern auch im Gesetzbuch der Sozialversicherung festgehalten sein.

Die Arbeitsgruppe wird sämtliche Vorschläge und Maßnahmen zur Verbesserung des Leistungskatalogs für die Versicherten analysieren, und eine Bestandsaufnahme dieser Arbeiten wird während der nächsten Quadripartite-Sitzung im Herbst vorgelegt werden. Wir werden es nicht versäumen, Sie darüber auf dem neuesten Stand zu halten.

Ein anderes Thema, das bei besagter Sitzung behandelt wurde, bezog sich auf die „Entwicklung des Krankenhausesektors“, und insbesondere die Bestandsaufnahme des Gesetzesentwurfs über die Krankenhäuser und die Planung im Krankenhaussektor, zur Reform des Krankenhausgesetzes.

Die Arbeiten in der parlamentarischen Gesundheits-, Chancengleichheits- und Sportskommission der Abgeordnetenversammlung werden sehr bald abgeschlossen sein. Die Ministerin hat uns erklärt, dass verschiedene Abänderungen nach Stellungnahme des Staatsrates verfasst werden mussten, und das unter Berücksichtigung der Sorgen und der Forderungen unter anderem der AMMD.

Der Punkt über die krankenhäuslichen Dokumentationsunterlagen wurde ebenfalls diskutiert sowie die sogenannte einheitliche Dokumentation zwingend und unabdingbar ist und der Gebrauch von Klassifizierungs- und Kodifizierungssystemen ICD-10-CM / ICD-10-PCS nicht nur bezüglich der krankenhäuslichen Unterlagen, sondern auch wenn es um Atteste zur Arbeitsunfähigkeit geht sowie andere Atteste/Berichte, wird untrennbar sein, um eine Qualität und Transparenz im Gesundheitssystem und in der Sozialversicherung zu gewährleisten.

Bei diesem Stand der Dinge erlauben wir uns daran zu erinnern, dass das Regierungsprogramm es vorsieht, die Zulage von 66% für ein Zimmer in der 1. Klasse abzuschaffen. Wohlwissend, dass die neuen Einrichtungspläne der Krankenhäuser (Maternité Clinique Bohler, Südspidol, usw.) nur Einbettzimmer vorsehen. Dies ist der neue Standard, der sich in den Krankenhäusern etabliert. Es versteht sich also von selbst, dass die Politik die Möglichkeit für den Arzt abschaffen

muss, einem Patienten, der ein Einbettzimmer will, beziehungsweise keine andere Wahl mehr hat als ein Einbettzimmer zu belegen, und dem der Arzt die gleiche Qualität Behandlung zukommen lässt, wie einem Patienten in einem Zweibett- oder Dreibettzimmer, einen Zuschlag von 66% in Rechnung zu stellen.

Ein anderer Punkt, der in der Sitzung behandelt wurde betraf die Notdienste in den Krankenhäusern sowie in den Ärztehäusern (maisons médicales).

Im Anschluss an die letzte Quadripartite-Sitzung vom 26. Oktober 2016, wurde beschlossen, einen Lenkungsausschuss zu gründen, der die Organisation und die Qualität der Notdienste in den Krankenhäusern, ebenso wie in den Ärztehäusern, analysiert.

Seit Oktober 2016 kam der Lenkungsausschuss mehrmals zusammen und konnte mehrere Ideen und Strategien ausarbeiten, um die Notdienste in den Krankenhäusern zu entlasten, wie zum Beispiel:

- Die Einführung einer Informationskampagne über die Ärztehäuser. Die Aufwertung der Grundversorgung ist in der Tat ein Schritt in Richtung Entlastung der Notdienste.
- Die Schaffung einer App. Im Herbst 2017 wird eine App online gestellt, damit die Versicherten überprüfen können, welcher Allgemeinarzt frei ist, um einen Termin zu vereinbaren. Dies wird es vermeiden, dass der Patient dazu gezwungen ist einen Krankenhausnotdienst aufzusuchen mit einer Grippe oder einem anderen gesundheitlichen Problem, das von einem Allgemeinarzt behandelt werden kann.
- Die Einführung eines Konzepts für Gemeinschaftspraxen. Dies wäre eine Lösung um das Angebot der Ärztehäuser zu vervollständigen, die es zurzeit noch nicht landesweit gibt.

Der OGBL hat abermals seine Idee geäußert, die Ärztehäuser in die Krankenhäuser zu integrieren. Ein solches Konzept wurde für die CHL-Kannerklinik (Kinderkrankenhaus) ausgewählt und dort eingeführt. Der OGBL hat darauf aufmerksam gemacht, dass ebenfalls der Mangel an Fachärzten in verschiedenen Bereichen in den Notdiensten und allgemein ausgemerzt werden muss.

Eine erste Bilanz des Lenkungsausschusses wird bei der kommenden Quadripartite vorgestellt, damit erste Maßnahmen und Empfehlungen so schnell wie möglich implementiert werden können.

In diesem Zusammenhang hat der OGBL auch die Problematik der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen den Notdiensten (S.A.M.U. und Krankenhäuser) hervorgehoben. Die Minister haben zurückbehalten, dass dieses Thema von den Regierungsvertretern – Luxemburg hat zurzeit die Präsidentschaft – während des Rates der Großregion hervorgehoben werden könnte.

Schlussfolgerung

Die bequeme Finanzsituation der CNS wird uns ermöglichen unser Gesundheits- und Sozialversicherungssystem auf eine ganz verantwortungsvolle und vernünftige Art und Weise zu verbessern. Dies ist nicht nur im Interesse der Versicherten sondern im Interesse aller Akteure des Systems. Der OGBL wird aktiv in den eingerichteten Arbeitsgruppen mitarbeiten und wird die Interessen der gesamten geschützten Bevölkerung vertreten, die der: Kranken- und Mutterschaftsversicherung Luxemburgs unterstehen.

In diesem Sinn wird der OGBL darauf achten, dass die großen Prinzipien respektiert werden, und zwar, dass alle Versicherten Zugang behalten zum qualitativ hohen Gesundheits- und Pflegesystem.





Romain Daubenfeld



**Transport
sur route**

Transportunternehmen
Jost Weiswampach

Eine zweite Affäre Kralowetz?

Laut Informationen in der belgischen Presse, haben die Staatsanwaltschaft von Diekirch, die belgische, die slowakische und die rumänische Staatsanwaltschaft in dieser Woche eine umfassende Operation koordiniert, in etwa 15 Gesellschaften der Transport- und Logistikgruppe Jost aus Weiswampach.

Was seit Monaten vermutet wurde ist nun traurige Realität geworden.

Das OGBL/ACAL-Syndikat beklagt seit Monaten die Praktiken des Sozialdumpings der Firma Jost in Weiswampach.

Die LKW-Fahrer aus dem Osten werden unter den Arbeitsbedingungen ihrer Herkunftsländer eingestellt, ohne die Gesetzgebung der verschiedenen Länder, in denen sie arbeiten, zu berücksichtigen.

Seit Monaten prangern wir diese illegale Praxis des Sklaventums der LKW-Fahrer an.

Seit Monaten machen wir auf diese skrupellose Vorgehensweise der Verantwortlichen der Firma Jost S.A. aus Weiswampach aufmerksam.

Jeder Versuch eines Sozialdialogs stößt auf taube Ohren!

Wir fordern jetzt, dass jedes Vergehen von den luxemburgischen Autoritäten verfolgt wird, und dass das Sozialdumping durch ganz Europa endlich bekämpft wird.

Es reicht nicht aus, eine Allianz mit

acht anderen europäischen Ländern unterschrieben zu haben, um die Umsetzung der Reglementierungen zu vereinfachen und um die Kontrollen effektiver zu gestalten, nein, es muss gehandelt werden, jetzt!

Der Kampf gegen Sozialdumping muss europaweit absoluten Vorrang bekommen.

Transports Jost Weiswampach Une deuxième affaire Kralowetz?

Selon des informations dans la presse belge, le parquet de Diekirch et les parquets belge, slovaque et roumain ont coordonné cette semaine une vaste opération dans une quinzaine de sociétés du groupe de transport et de logistique Jost de Weiswampach.

Ce qui a été soupçonné depuis des mois est maintenant devenu une triste réalité.

Le syndicat OGBL/ACAL déplore depuis des mois les pratiques de la société Jost à Weiswampach du dumping social.

Des chauffeurs routiers de l'Est sont engagés aux conditions d'emploi de leurs pays d'origine sans respecter les législations des divers pays d'occupation.

Depuis des mois nous dénonçons cette pratique illégale d'esclavage des chauffeurs routiers.

Depuis des mois nous rendons attentif sur cette pratique sans scrupule des responsables de la société Jost S.A. de Weiswampach.

Chaque tentative de dialogue social est un dialogue de sourds!

Nous demandons maintenant que toute infraction soit suivie par les autorités luxembourgeoises et que le dumping social à travers toute l'Europe soit enfin combattu.

Il ne suffit pas d'avoir signé une



alliance avec huit autres pays européens pour simplifier la mise en œuvre des réglementations et rendre les contrôles plus efficaces, non, il faut agir, maintenant.

La lutte contre le dumping social devra être une priorité absolue en Europe.

Services et Energie



Michelle Cloos



Julie Roden

ACL Services S.A.

Tentative de licenciement d'une déléguée du personnel

L'OGBL est indigné par la mise à l'écart de la secrétaire de la délégation du personnel dans la société ACL Services S.A. et continue à demander l'annulation de cette mise à pied qui est totalement abusive et qui entrave largement le travail de la délégation du personnel. Le tribunal compétent vient d'ailleurs de prononcer ce vendredi le maintien du salaire de notre déléguée, ce qui représente une première victoire.

La secrétaire de la délégation travaille depuis des années avec sérieux et dévouement pour cette entreprise et elle est également une excellente déléguée du personnel, qui exerce son mandat de façon

consciencieuse et avec beaucoup d'engagement. Or, depuis la grève de décembre 2014, elle a dû subir des tentatives de pression et d'intimidation grandissantes de la part de la direction d'ACL Services S.A. qui ont culminé dans une mise à pied sans objet.

D'ailleurs, depuis la mise à pied, la direction a tenté de faire pression sur les autres délégués du personnel, parce que ceux-ci s'étaient déclarés solidaires avec leur secrétaire.

Un supérieur hiérarchique de l'ACL a même incité les salariés un par un à prendre position contre leur déléguée, ce qui est tout simplement scandaleux!

Ces actes de pression répétés sont totalement inadmissibles, choquants, perfides et également indignes d'une entreprise qui jusqu'en 2014 avait une longue tradition de dialogue social constructif. L'ACL, un club financé par les cotisations de ses membres ne doit pas piétiner les droits syndicaux. Il est inconcevable que cette entreprise investit l'argent de ses membres dans des frais d'avocats afin d'agir contre des salariés et des représentants du personnel. L'ACL a d'ailleurs été récemment condamné

à payer des dommages et intérêts à un salarié licencié abusivement.

D'ailleurs, le fait que près d'un tiers des salariés ont quitté l'entreprise au cours des deux dernières années et demie en dit long sur l'ambiance au sein de la société.

Cette mise à pied est un coup de force de la direction:

- contre la secrétaire de la délégation
- contre la délégation du personnel
- contre la liberté d'expression et le libre exercice des droits syndicaux

Cette mise à pied est un affront contre une déléguée

- qui défend les intérêts du personnel
- qui se bat pour le maintien des acquis et une amélioration de la convention collective
- qui s'investit afin que le droit du travail et la convention collective soient appliqués
- qui s'engage pour que la délégation du personnel soit respectée

Nous vivons aujourd'hui la réplique d'une direction qui

- prend sa revanche contre l'engagement exemplaire de la délégation lors des négociations pour la convention collective et du mouvement de grève de décembre 2014
- n'a jamais digéré le soutien du personnel aux revendications des syndicats représentatifs lors du conflit social
- ne supporte pas les critiques et la contradiction

Cette mise à pied est abusive et intolérable! La secrétaire de la délégation doit être pleinement réintégrée dans l'entreprise! Les tentatives d'intimidations du personnel doivent cesser immédiatement!

ACL Services S.A

Versuchte Entlassung einer Personalvertreterin

Der OGBL ist empört über den Rauswurf der Sekretärin der Personaldelegation der ACL Services S.A. und fordert weiterhin die Annullierung dieser Suspendierung, die rechtswidrig ist und die Arbeit der Personaldelegation erheblich behindert. Das zuständige Gericht hat übrigens am heutigen Freitag den „Maintien du Salaire“, also die Weiterführung der Bezahlung der Delegierten entschieden, was zweifelsohne als erster Erfolg zu bewerten ist.

Die Delegierte arbeitet seit Jahren mit großem Einsatz für den Betrieb und ist zugleich eine ausgezeichnete Personalvertreterin, die ihr Mandat immer pflichtbewusst und mit viel Engagement ausgeführt hat. Seit dem Streik im Dezember 2014 hat sie allerdings etliche Einschüchterungs- und Druckversuche seitens der Direktion der ACL Services S.A. über sich ergehen lassen müssen. Auf den ständigen Druck folgte dann die Suspendierung.

Seit der Suspendierung wurde mehrfach versucht, die übrigen Personaldelegierten unter Druck zu setzen, weil sie sich solidarisch mit ihrer Sekretärin erklärt hatten.

Ein ACL-Vorgesetzter ging sogar so weit, die Mitarbeiter einzeln aufzufordern gegen ihre Personaldelegierte Stellung zu nehmen, was schlichtweg ein Skandal ist!

Diese Einschüchterungsversuche sind inakzeptabel, schockierend, heimtückisch und unwürdig, vor allem in einem Betrieb, in dem es bis 2014 eine langjährige Tradition des konstruktiven Sozialdialogs gab. Der ACL, ein Club, der von den Beiträgen seiner Mitglieder finanziert wird, darf Gewerkschaftsrechte nicht mit den Füßen treten. Auch ist es unan-



nehmbar, dass dieser Betrieb die Beiträge seiner Mitglieder in hohe Anwaltskosten investiert, die dazu dienen gegen Angestellte und Personalvertreter vorzugehen. Der ACL wurde übrigens erst kürzlich wegen einer ungerechtfertigten Kündigung eines Mitarbeiters zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt.

Die Tatsache, dass rund ein Drittel der Belegschaft in den letzten zweieinhalb Jahren den Betrieb verlassen haben spricht ebenfalls Bände, was die Stimmung im Unternehmen angeht.

Diese Suspendierung entspricht reiner Machtpolitik der Direktion gegenüber:

- der Delegationssekretärin
- der Personaldelegation
- der Meinungsfreiheit und der freien Ausübung der Gewerkschaftsrechte

Diese Suspendierung ist ein Affront gegenüber einer Delegierten, die

- die Rechte des Personals verteidigt
- für den Erhalt der Errungenschaften und für eine Verbesserung des Kollektivvertrags kämpft
- sich dafür einsetzt, dass das geltende Arbeitsrecht und der Kollektivvertrag umgesetzt werden
- sich dafür engagiert, dass die Personaldelegation respektiert wird.

Wir sind heute Zeuge einer Reaktion der ACL-Direktion, die

- gegen den vorbildhaften Einsatz der Delegation während den Kollektivvertragsverhandlungen und der Streikbewegung im Dezember 2014 zurückschlägt.
- die Unterstützung des Personals für die Forderungen der Gewerkschaften während des Sozialkonfliktes nie verkräftet hat.

- keine Kritik und keinen Widerspruch verträgt.

Die Suspendierung ist ungerechtfertigt und nicht tolerierbar! Die Delegationssekretärin muss wieder in den Betrieb zurückkehren! Die Einschüchterungsversuche des Personals müssen sofort aufhören!

Luxcontrol

Mehr Lohn und Einführung von Essensgutscheinen

Nachdem die Verhandlungen für die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Mitarbeiter von Luxcontrol S.A., LC Luxcontrol asbl und ESCEM asbl Ende 2016 begonnen hatten, konnten diese nun erfolgreich abgeschlossen werden. Am 11. Mai 2017 haben der mehrheitliche OGBL und der LCGB ein Abkommen mit der Direktion unterzeichnet, das u.a. folgende Verbesserungen vorsieht:

- Für 2017: eine Erhöhung der Lohnmasse um 1 %.
- Für 2018: eine Erhöhung der Lohnmasse um 1,1 %.
- Für 2019: eine Erhöhung der Lohnmasse um 1,2 %.
- Die Einführung von Essensgutscheinen (18 Gutscheine im Wert von 8,40 Euro pro Monat).

- Die Umwandlung von 3 konventionellen Feiertagen in konventionellen Urlaub.

Die Dauer des Vertrags beträgt 3 Jahre (vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019).

Das Unternehmen mit Sitz in Esch/Alzette bietet Dienstleistungen für die Qualität und die Sicherheit von Installationen und Produkten an und beschäftigt rund 180 Mitarbeiter.

Luxcontrol

Plus de salaire et introduction de chèques-repas

Les négociations visant le renouvellement de la convention collective pour les salariés de Luxcontrol S.A., LC Luxcontrol asbl et ESCEM asbl, entamées à la fin de l'année 2016, ont pu être clôturées avec succès. Le 11 mai 2017 a été signé un accord entre la direction, l'OGBL en tant que syndicat majoritaire dans l'entreprise et le LCGB, qui stipule les améliorations suivantes pour les salariés:

- une augmentation moyenne de 1% des salaires en 2017
- une augmentation moyenne de 1,1% des salaires en 2018
- une augmentation moyenne de



1,2% des salaires en 2019

- l'introduction de chèques-repas (18 chèques de 8,40 euros par mois)
- la conversion de 3 jours fériés d'usage en jours de congé

La durée de la convention collective a été fixée pour trois ans (du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019).

L'entreprise située à Esch-sur-Alzette est prestataire de services pour la qualité et la sécurité des installations et des produits. Elle emploie 180 personnes.

Bye bye burn-out

Quand? **Judi 15 juin 2017 à 18 hrs**

Où? **Au 31, rue du Fort Neipperg, L-2230 Luxembourg**, au rez-de-chaussée

Qui? Le workshop s'adresse à toute personne intéressée qui travaille dans les secteurs des services et de l'énergie.

La discussion se fera en français

Merci de confirmer ta participation à martine.reuter@ogbl.lu ou au 540545-214 avant le 7 juin

À la fin d'une longue journée de travail, ton bureau ne semble pas avoir désempli? La liste des tâches continue toujours à s'allonger? Ta boîte mail est pleine à craquer? Le téléphone n'arrête pas de sonner? Il y avait encore un manque de personnel dans ton département? Tu n'as à nouveau pas eu le temps de faire une pause? Tu as mal dormi parce qu'un dossier en cours te tracasse? Au lieu de profiter de ton weekend, tu appréhendes déjà la charge de travail à assumer lors de la semaine?

Tu n'es pas le seul!

Stress, intensité de travail et pression croissantes ou encore l'accessibilité permanente ne sont pas de simples slogans, mais de tristes



réalités qui nous rendent la vie difficile.

Un salarié sur trois se dit stressé par le travail. 33,7% des personnes actives se sentent régulièrement usées à la fin d'une journée de travail. Un salarié sur six estime que les problèmes rencontrés au travail lui pèsent également lors de son temps libre.

Aussi, la question d'une bonne conciliation entre vie privée et vie professionnelle devient de plus en plus accrue pour de nombreuses personnes.

Alors, que faire? La réponse: il faut arrêter de culpabiliser et agir! Car :

- Le stress, ce n'est pas une question d'attitude: Evidemment, il existe toute une série d'exercices et d'astuces pour se détendre et apprendre à mieux gérer une situation potentiellement stressante. Mais ces préceptes de gestion du stress traitent seulement les symptômes, sans pouvoir résoudre les causes du problème. Le stress a en effet des causes concrètes (charge de travail, mauvaise organisation du travail dans l'entreprise, manque de personnel, pression accrue, exigences de travail contradictoires...).
- Le stress n'est pas un symbole de réussite: Dans notre société, la performance est considérée comme une valeur intrinsèque et l'activisme est de bon ton. Cependant, cette attitude socié-

tale peut être dangereuse. Car l'exposition permanente au stress ne favorise pas un bon travail, au contraire, elle rend malade. Des phénomènes comme le burn-out, la surcharge de travail et l'excès de fatigue, les malaises corporels et mentaux affectent toujours plus de gens. En réalité, trop de stress nuit aux salariés, aux entreprises, à l'économie et à la société.

Le stress n'est pas une maladie individuelle, c'est un problème général, qu'il faut thématiser plus largement afin de le résoudre.

Viens t'informer et discute avec nous à l'afterwork du Syndicat Services et Energie de l'OGBL.

Bye bye burn-out

Wann? **Donnerstag, 15. Juni 2017 um 18 Uhr**

Wo? **31, rue du Fort Neipperg, L-2230 Luxembourg**, im Erdgeschoss.

Wer? Die Afterwork-Diskussion richtet sich an alle Arbeitnehmer aus den Bereichen Dienstleistungen und Energie, die sich für das Thema interessieren.

Die Diskussion ist auf französisch

Teilnahme bitte bis zum 7. Juni bestätigen: martine.reuter@ogbl.lu oder 540545-214

Liegt der Schreibtisch am Ende eines langen Arbeitstages noch immer voll mit Arbeit? Wächst die To-Do-

Liste immer nur weiter an? Wartet im Postfach eine unüberschaubare Anzahl an Mails? Hört das Telefon wieder nicht auf zu klingeln? Waren wieder zu wenige Mitarbeiter in deiner Abteilung? Schon wieder keine Zeit für eine Pause gehabt? In der Nacht schlecht geschlafen weil ein unbeendetes Dossier dir keine Ruhe ließ? Am Wochenende erneut an das zu bewältigende Arbeitspensum der kommenden Woche gedacht?

Damit bist du nicht allein!

Stress, Arbeitsintensität, Leistungsdruck und ständige Erreichbarkeit sind keine leeren Schlagwörter, sondern bittere Realitäten, die immer mehr Menschen den Arbeitsalltag vermiesen.

Jeder dritte Arbeitnehmer leidet unter Stress. Ein Drittel der Angestellten fühlen sich regelmäßig am Ende eines Arbeitstages verbraucht. Jeder sechste Beschäftigte meint, die Probleme der Erwerbsarbeit belasten ihn auch außerhalb der Arbeitstätigkeit.

Und auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt für viele Menschen ein Problem dar. Tendenz steigend.

Doch was tun? Schuldgefühle abschalten und handeln lautet die Antwort. Weil:

- Stress ist keine Frage der Einstellung: Natürlich gibt es Entspannungs- und Beruhigungstricks mit denen der Einzelne lernen kann, besser mit Stresssituationen umzugehen. Doch Stressbewältigungshilfe ist immer nur eine Symptom- und keine Ursachenbekämpfung. Dabei hat Überbelastung konkrete Ursachen (Arbeitsvolumen, Arbeitsorganisation im Betrieb, Mangel an Mitarbeitern, Arbeitshetze, widersprüchliche Arbeitsanforderungen...).
- Stress ist kein Statussymbol: In

unserer Gesellschaft wird Leistung als Wert gepriesen und unermüdliche Geschäftigkeit gehört fast schon zum guten Ton. Diese gesellschaftliche Attitüde ist jedoch gefährlich. Denn Dauerstress führt nicht zu guter Arbeit, sondern macht regelrecht krank. Burn-out, chronische Überbelastung und Übermüdung, die zu körperlichen und mentalen Beschwerden führen, sind keine Seltenheit mehr. Zu viel Stress schadet in Wirklichkeit den Menschen, den Betrieben, der Wirtschaft und der Gesellschaft.

Stress ist keine individuelle Erkrankung, sondern ein kollektives, arbeitsrechtliches und soziales Problem, das gemeinsam thematisiert und gelöst werden kann und muss.

Informiere dich und diskutiere mit beim Afterwork des OGBL Syndikats Dienstleistungen und Energie.

Mittagstunde des
Bewachungssektors

„Midi du gardiennage“

Am 4. Juli 2017 um 12 Uhr

Die neue Auflage unserer „Mittagstunde des Bewachungssektors“, um gemeinsam in einer geselligen Stimmung über die großen aktuellen Themen/Fragen des privaten Bewachungssektors zu diskutieren, wird am 4. Juli von 12 bis 14 Uhr auf Nummer 31, rue du Fort Neipperg,

Luxemburg-Stadt, im Erdgeschoss stattfinden.

Folgende Themen werden auf der Tagesordnung sein: Unternehmensübergänge, die Probleme im Zusammenhang mit dem Arbeitsplan (POT) und die Vorstellung der OGBL-Kampagne für eine Lohnerhöhung.

Ihr könnt eure Teilnahme vor dem 26. Juni bestätigen, entweder per E-Mail an martine.reuter@ogbl.lu

oder per Telefon unter der Nummer: 54 05 45 - 214

Kommt mit uns diskutieren!

Midi du gardiennage

le 4 juillet 2017 à 12 heures

La nouvelle édition de notre «midi du gardiennage» pour discuter ensemble et dans une ambiance conviviale des grandes questions d'actualité du secteur de la sécurité privée aura lieu le 4 juillet de 12 à 14 heures au 31, rue du Fort Neipperg à Luxembourg-ville au rez-de-chaussée.

Les sujets à l'ordre du jour seront: les transferts d'entreprise, les problèmes liés au plan de travail (POT) et la présentation de la campagne pour une hausse des salaires de l'OGBL.

Vous pouvez confirmer votre venue avant le 26 juin soit par email à martine.reuter@ogbl.lu,

soit par téléphone au 54 05 45 - 214.

Venez discuter avec nous!





Christian Sikorski

Services publics

Post Luxembourg

L'OGBL impose les nouvelles améliorations auprès de l'État et de Post Luxembourg

En juillet 2016, la nouvelle convention collective pour les salariés de l'État, élaborée sous la responsabilité et la compétence de l'OGBL avec le ministre responsable Dan Kersch, fut signée. Cette convention collective contient un nouveau système de salaires pour les nouveaux salariés auprès de l'État, ainsi que des améliorations significatives pour la totalité du personnel salarié auprès de l'État.

Contre l'opinion de la majorité négociatrice pendant les négociations salariales auprès de Post Luxembourg, l'OGBL a souligné à plusieurs reprises, que ces améliorations ne seraient pas automatiquement applicables aux «ouvriers de l'État» auprès de Post Luxembourg. Les nouveaux accords devraient aussitôt être évoqués et arrêtés lors des négociations chez Post Luxembourg. L'opinion de l'OGBL a été ignorée.

Pourtant l'OGBL avait raison! La

nouvelle convention collective a été signée en janvier 2017, sans que les «ouvriers de l'État» auprès de Post Luxembourg ne puissent profiter des améliorations auprès de l'État.

Après plusieurs invitations de l'OGBL, de demander enfin des négociations de suivi, les syndicats ont enfin signé le 17 mars 2017 l'avenant à la convention collective auprès de Post Luxembourg. Les «ouvriers de l'État» auprès de Post Luxembourg profitent ainsi de toutes les améliorations qui ont été négociées sous la direction de l'OGBL.

Les améliorations sont les suivantes:

- un complément homogène de 50% pour les heures supplémentaires
- une augmentation du complément pour travail de nuit de +76% à 1 Euro index 100 l'heure
- un supplément de salaire mensuel de 5 points indiciaires
- l'introduction d'un complément général et unique pour insalubrité, pénibilité et danger de 6 points indiciaires par mois
- le changement de l'allocation vestimentaire en prime vestimentaire de 2 points indiciaires par mois
- le regroupement en vue de les assurer des primes d'insalubrité, de pénibilité et de danger, de la prime vestimentaire ainsi que la prime spéciale de 11 points indiciaires (prime repas) de 11 points indiciaires en un supplé-

ment de salaire unique de 19 points indiciaires.

- l'introduction d'un congé social de 24 heures par trimestre.

Post Luxembourg

OGBL setzt die neuen Verbesserungen beim Staat und bei Post Luxembourg durch

Im Juli 2016 wurde der neue Kollektivvertrag für die Staatsarbeitnehmer, der unter der Federführung und der Kompetenz des OGBL mit dem zuständigen Minister Dan Kersch ausgearbeitet wurde, unterschrieben. Dieser Kollektivvertrag beinhaltet ein neues Gehaltssystem für neue Arbeitnehmer beim Staat sowie bedeutende Verbesserungen für das gesamte Arbeitnehmerpersonal beim Staat.

Entgegen der Meinung der gewerkschaftlichen Verhandlungsmehrheit während der Gehälterverhandlungen bei Post Luxembourg unterstrich der OGBL mehrmals, dass diese neuen Verbesserungen beim Staat nicht automatisch auf die „Staatsarbeiter“ der Post Luxembourg anwendbar seien. Die neuen Vereinbarungen müssten sofort während den Verhandlungen bei Post Luxembourg angesprochen und verankert werden. Die Meinung des OGBL wurde ignoriert.

Der OGBL behielt allerdings Recht! Der neue Kollektivvertrag wurde im Januar 2017 unterschrieben, ohne dass die „Staatsarbeiter“ bei Post Luxembourg in den Genuss der Verbesserungen beim Staat kamen.

Nach mehrmaligen Aufforderungen des OGBL, endlich Nachverhandlungen bei Post Luxembourg anzufangen, unterschrieben die Gewerkschaften endlich am 17. März 2017 den Nachtrag zum Postkollektivvertrag. Die „Staatsarbeiter“ bei Post



Luxemburg kommen somit in den Genuss, sämtlicher Verbesserungen, die unter der Federführung des OGBL ausgehandelt wurden.

Die Verbesserungen sind:

- ein einheitlicher Überstundenzuschuss von 50%
- eine Erhöhung des Nachtzuschusses von +76% auf 1 Euro Index 100 pro Stunde
- einen monatlichen Lohnzusatz von 5 Lohnpunkten
- die Einführung einer generellen einheitlichen Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage von monatlich 6 Lohnpunkten
- die Umwandlung des Kleidergeldes in eine monatliche Kleiderprämie von 2 Lohnpunkten
- die Eingliederung zwecks Absicherung der Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage, der Kleiderprämie sowie der Sonderzulage (Essenzulage) von 11 Lohnpunkten in einen einheitlichen Lohnzusatz von 19 Lohnpunkten
- die Einführung eines Sozialurlaubs von 24 Stunden pro Trimester

Sozialwahlen bei den Arbeitnehmern der Gemeinde Wormeldingen

Absolute Mehrheit des OGBL in der Personalvertretung

Da die Gemeinde Wormeldingen 2017 mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, wurden am 9. Mai erstmals Sozialwahlen bei den Arbeitnehmern durchgeführt.

Beide OGBL-Kandidaten stellen demnächst den Betriebsausschuss der Arbeitnehmer der Gemeinde Wormeldingen. Der OGBL freut sich auf zwei neue motivierte Personalvertreter.

Élections sociales chez les salariés de la Commune de Wormeldange

Majorité absolue de l'OGBL au sein de la délégation du personnel

Étant donné que la Commune de Wormeldange emploie en 2017 plus de 15 salariés, les premières élections sociales auprès des salariés ont été réalisées le 9 mai.

Les deux candidats de l'OGBL forment dès à présent la délégation du personnel de la Commune de Wormeldange. L'OGBL se réjouit de ses deux nouveaux représentants du personnel motivés.

Élections sociales pour les salariés communaux

L'OGBL gagne pour la première fois auprès des employés communaux à Dudelange

Lors des élections sociales des employés du 12 mai 2017, les candidats OGBL se sont présentés dans les communes d'Esch-sur-Alzette, de Dudelange et au Syndicat communal TICE.

À Dudelange, les candidats OGBL ont pu réaliser un excellent résultat et ont atteint la majorité au sein de la délégation du personnel avec 3 mandats sur 5. Comme dans maintes autres entreprises municipales, seuls des représentants du personnel de l'OGBL ont accompli leurs devoirs vis-à-vis du personnel, et ce jusqu'à la fin de leur mandat. Le personnel employé de la Commune de Dudelange a opté pour la continuité, la persistance et la compétence et a compris qu'un renforcement des délégués de l'OGBL équivalait à un renforcement des intérêts du personnel.

Au syndicat communal TICE, le

candidat OGBL de la liste commune OGBL/Landesverband a réussi à se faire élire au conseil de l'entreprise. La liste commune avec les collègues du Landesverband a réussi à avoir la moitié des mandats, c. à d. 3 sur 6.

À Esch-sur-Alzette, c'est le statu quo. L'OGBL conserve son mandat.

Betriebswahlen für die Gemeindebeamten

OGBL gewinnt erstmals die Ausschusswahlen bei den Gemeindebeamten in Düdelingen

Bei den Beamtenausschusswahlen vom 12. Mai 2017 traten OGBL-Kandidaten in den Gemeinden Esch/Alzette, Düdelingen und im Gemeindegewerkschaft TICE an.

In Düdelingen erzielten die OGBL-KandidatInnen ein hervorragendes Resultat und erreichten die Mehrheit in der Personalvertretung mit 3 von 5 Mandaten. Wie in vielen anderen Gemeindebetrieben hielten nur die OGBL-PersonalvertreterInnen ihre Verpflichtungen gegenüber dem Personal bis zum Ende der Mandatsperiode ein. Das Beamtenpersonal der Gemeinde Düdelingen entschied sich für Beständigkeit, Hartnäckigkeit und Kompetenz und verstand, dass eine Stärkung der OGBL-Delegierten einer Stärkung der Personalinteressen gleichkommt.

Im Gemeindegewerkschaft TICE schaffte es der OGBL-Kandidat der gemeinsamen Liste OGBL/Landesverband in den Betriebsrat. Die gemeinsame Liste mit den Kollegen des Landesverbandes erreichte die Hälfte der Mandate, d.h. 3 von 6.

In Esch/Alzette bleibt es beim Status Quo. Der OGBL behält sein Mandat.



Frédéric Krier

Sonja Delli Zotti

Danièle Nieves

**Éducation
et Sciences**

Université du Luxembourg
**Crise interne:
 Klump remplacé par ...
 McKinsey**

La démission du recteur Rainer Klump, après deux années de mandat seulement, a été le point culminant des discussions des derniers mois autour du budget de l'Université du Luxembourg, qui ont mené à une véritable situation de crise interne.

Le SEW/OGBL, seul syndicat représenté au sein de la délégation du personnel de l'Université, estime cependant que le recteur démissionnaire n'a joué qu'une partie limitée dans les évolutions qui ont mené à la situation actuelle. Il est vrai qu'il aurait été souhaitable que le recteur soit plus présent dans son Université, il est néanmoins faux de lui enfiler le rôle du bouc émissaire.

Ce départ intervient d'ailleurs peu de temps après la publication des résultats de l'évaluation externe de l'Université, qui a montré les progrès considérables au niveau de la qualité de l'enseignement et de la recherche, progrès qui sont le produit du travail, de la motivation et de l'engagement des salariés de l'Université.

La situation actuelle est plutôt l'effet de l'approche utilitariste dominant l'orientation de l'enseignement et de la recherche depuis la création de l'Université en 2003 (et qui s'exprime notamment via le surpoids des milieux patronaux luxembourgeois au sein du Conseil de gouvernance/CG), d'autre part elle est le résultat des lacunes au niveau de la transparence et du dialogue social en interne.

Ces évolutions ont atteint leur paroxysme avec le refus du CG d'adopter la première ébauche de budget pour 2017 du rectorat, suivi de la décision de charger le cabinet de conseil McKinsey, cabinet qui a accompagné de nombreuses restructurations dans le secteur privé, pour identifier des pistes d'économies, puis d'engager un «chief transformation officer» sur base temporaire. Notons d'ailleurs qu'avant McKinsey, l'Université s'est déjà fait consulter, dans le cadre des négociations non conclues (et actuellement interrompues) d'une première Convention collective de travail, par Allen & Overy et Hay's – le tout évidemment au frais du contribuable.

La presse fait état, sur base des chiffres de McKinsey, d'un prétendu «trou» de 26,9 millions d'euros. Pour faire face à ce «trou», McKinsey a élaboré des propositions d'épargnes à hauteur de 19,7 millions d'euros. Les propositions donnent l'image

d'une Université proche de la faillite, ainsi est-il entre autres prévu d'introduire une participation des salariés aux frais de... café, à hauteur de 40 cts./tasse, de limiter le nombre de fois que les bureaux sont nettoyés, ou encore de fermer l'Université pendant trois semaines par an (ce qui pose la question d'un congé collectif).

Mais le gros des économies serait fait sur la masse salariale: pas moins de 5,6 millions d'euros, principalement par un gel de recrutements, le non-renouvellement de CDD et la suspension du versement de toute prime non-contractuelle. C'est du jamais vu dans l'histoire de l'Université.

Or, est-ce que la situation financière de l'Université est véritablement dans un état si catastrophique, alors que le gouvernement continue d'afficher son niveau élevé d'investissements dans l'enseignement supérieur et la recherche et s'est engagé pour une augmentation de ce budget pour les années à venir?

L'exercice 2016 a en fait clôturé sur un ... excédent de 2.750.760,24 euros. Le budget 2017 est en équilibre. L'Université dispose au 1^{er} avril 2017 de réserves de plus de 17 millions d'euros. Où est le déficit?

En fin de compte, les 26,9 millions d'euros se réfèrent à la différence entre l'augmentation espérée de la dotation budgétaire de l'Etat et la



dotation réelle, pas à une situation de déficit. Sans s'opposer à une politique des dépenses réaliste, le SEW/OGBL se demande si les économies du volume préconisé par McKinsey sont vraiment nécessaires. Il craint plutôt qu'une telle politique détériore les capacités de développement futur de l'Université.

Jusqu'ici les économies sur la masse salariale ne mettent pas en cause les avantages et primes définies dans l'accord d'établissement signé entre l'OGBL et l'Université, ni le système de rémunération en place, qui ne pourra être modifié selon l'accord d'établissement que par la conclusion d'une CCT.

L'OGBL se voit en tout cas confirmé dans sa décision de signer cet accord, même sans accord final sur une CCT, pour valider les résultats intermédiaires de la négociation et sauvegarder les acquis existants du personnel. Toute tentative de non-respect et de contournement de l'accord d'établissement serait en tout cas considérée comme un casus belli par l'OGBL.

De même, l'OGBL demande des garanties d'emploi claires pour le personnel en place. Des licenciements dans l'établissement public qu'est l'Université sont clairement pour nous une ligne rouge à ne pas franchir.

La situation des derniers mois a d'ailleurs confirmé le besoin urgent d'améliorer la communication et le dialogue en interne. La plupart du temps les salariés, y compris la délégation du personnel, ont pris connaissance des derniers développements par voie de la presse. Ceci a contribué au développement de rumeurs, telles les fausses informations publiées sur des dépenses de catering et de bouteilles de vin publiées par la presse le 3 mai (notons toutefois que les frais réels de catering équivalent plus ou moins à la prime pour le personnel

administratif et technique dans le cadre du «Employee recognition program», qui est maintenant supprimée par le CG, ce qui montre les priorités...).

L'OGBL se voit en tout cas confirmé dans ses revendications centrales par rapport au nouveau projet de loi sur l'Université, à savoir l'inclusion de représentants du personnel avec voix délibérative dans le CG et le renforcement du Conseil universitaire comme représentation démocratique de l'ensemble de l'Université. Il demande avec insistance au ministre délégué Marc Hansen d'amender son projet de loi dans ce sens.

L'OGBL demande également l'implication de la délégation du personnel dans les discussions pour l'établissement du plan quadriennal 2017-2021.

Enfin, l'OGBL considère que, vu la situation actuelle, le remplacement du système actuel de rémunération par un système de rémunération basée principalement sur la performance individuelle, qui est préconisé par le rectorat, devrait être définitivement abandonné.

Accord collectif de travail du LIH

Le personnel exprime son mécontentement concernant la mise en œuvre pratique par la direction

Le 22 décembre 2016, l'OGBL a signé un premier accord collectif de travail (ACT) pour le personnel du Luxembourg Institute of Health (LIH), qui est un accord subordonné de la convention-cadre pour le secteur de la recherche publique.

L'accord vaut pour l'année 2017 et concerne tous les salariés du LIH, à l'exception des cadres supérieurs, ainsi que, pour le volet salarial, les

étudiants en doctorat et les postdocs qui sont financés par un organisme de funding externe.

La mise en œuvre pratique de ce premier accord par la direction du LIH, en particulier l'implémentation de la nouvelle cartographie des fonctions et salaires, a cependant rendu nécessaire la convocation à deux reprises d'une commission paritaire patronale/syndicale.

Après un premier échange en février, l'OGBL a estimé qu'une seconde réunion était nécessaire suite à plusieurs plaintes de salariés et à la publication des résultats d'une enquête réalisée par la délégation du personnel (DP) du LIH pour connaître l'opinion du personnel par rapport à la mise en place de la nouvelle cartographie.

En effet, les résultats de l'enquête, à laquelle 204 des 349 salariés du LIH, ont répondu, sont sans équivoque :

- 59,2% des salariés ne sont pas d'accord avec leur classification dans la nouvelle cartographie
- 57,8% des salariés estiment que leur classification ne reflète pas correctement leurs fonctions
- 86,3% des salariés souhaitent avoir les détails pour les différents critères de classification
- 71,9% des salariés ne sont pas satisfaits de la communication de la direction sur le nouveau système

Par conséquent, l'OGBL et la délégation du personnel ont demandé une révision de l'exercice de classification. Or la direction refuse tout simplement de prendre en considération l'enquête de la DP, parce que celle-ci était ouverte à l'ensemble du personnel, y compris les cadres supérieurs, parce que, selon elle, des personnes externes auraient pu participer et parce que la délégation a décidé de rouvrir l'enquête afin de



permettre également aux salariés qui n'avaient pas reçu leur classification dans la nouvelle cartographie dans les délais prévus de participer également.

Aux yeux de l'OGBL, la direction fait une sérieuse erreur en refusant de prendre en considération les résultats de l'enquête, qui au contraire illustrent les oppositions suscitées par l'exercice de classification, la demande claire d'améliorations au niveau de la communication en interne et, en général, le sentiment d'une bonne partie du personnel que leur contribution aux bons résultats de la recherche de l'institut n'est pas correctement reconnue et valorisée. Pour l'OGBL, cette attitude ne contribue pas à apaiser les mécontentements exprimés par les salariés et n'est pas propice au dialogue social dans l'établissement.

Il invite les salariés qui sont en désaccord avec leur classification d'introduire un recours auprès de la commission «people review» prévue dans l'ACT pour reconsidérer l'évaluation annuelle des performances en cas de désaccord. La possibilité de saisir cette commission pour une demande de recours concernant le résultat de classification a été étendue jusqu'au 31 mai sur décision de la commission paritaire.

En contestant l'enquête de la DP, la direction a mis en avant le fait que, d'après les chiffres qu'elle avance, l'augmentation de la masse salariale s'élèverait à 1,82% et serait par ce fait supérieure au montant de 1,5% de la masse salariale qui avait été annoncée lors des négociations de l'ACT en 2016.

Le gros de la croissance de la masse salariale (1,08%) provient des augmentations liées à l'adaptation des nouveaux minima par niveau et catégorie, qui avaient été revus à la hausse au cours des négociations sur demande de l'OGBL. Ainsi, toujours selon la direction, 52 personnes auraient reçu une augmentation liée à la mise en place des nouveaux minima.

L'OGBL a l'impression que la direction a sous-estimé les coûts liés aux augmentations à prévoir dans ce contexte, et que c'est pour cette raison que de nombreux salariés estiment qu'ils ont été classés à un niveau inférieur à leur fonction, ce qui n'était certainement pas l'objectif de l'accord collectif de travail. De même, l'enveloppe budgétaire pour les augmentations liées à la performance individuelle n'a été utilisée que partiellement (0,40% de la masse salariale, alors que l'ACT permettait 0,75%), ce qui ne contribue certainement pas à l'attractivité et au caractère incitatif de ce système, dont l'OGBL n'a de toute façon jamais été demandeur.

Face à cette situation, l'OGBL estime qu'en dehors des demandes de recours individuelles, des améliorations et des précisions au niveau du système de rémunération et des conditions de travail sont indispensables. Il commence par conséquent dès maintenant à élaborer son catalogue de revendications en vue des négociations pour le renouvellement de l'ACT, en prenant en compte les différents griefs et demandes des salariés.



Raymond Kapuscinsky



Patrick Freichel



Jean-Claude Bernardini

Transformation sur métaux

Ceratizit Luxemburg

Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 11. Mai 2017 haben OGBL und LCGB einen Kollektivvertragszusatz für die Arbeitnehmer der Firma Ceratizit unterschrieben. Der Zusatz wurde für eine Dauer von drei Jahren unterzeichnet. Er ist gültig bis zum 28.02.2020.

Ceratizit ist weltweit ein wichtiger Hersteller von Werkzeugen aus Karbid, die höchsten Ansprüchen entsprechen zum Schneiden und die verschleißfest sind.

Die Delegation und die Gewerkschaften sind zufrieden mit dem positiven Abschluss im Interesse der Arbeitnehmer des Standortes.

Das unterzeichnete Abkommen enthält Besserungen der Arbeits- und Lohnbedingungen für die etwa 1200 Arbeitnehmer am luxemburgischen Standort Mamer:

1. 2017: Auszahlung mit dem Lohn von Juli 2017 einer Bruttoprämie von 750€ an alle Arbeitnehmer, und eine Zusatzprämie von 250€ je nach Ergebnissen der Firma.
2. 2018: Lineare Lohnerhöhung von 50€ Brutto pro Monat für jeden Arbeitnehmer. Auszahlung einer Prämie, die bis zu maximal 500€

betragen kann, je nach Ergebnissen der Firma.

3. 2019: Auszahlung einer festen Bruttoprämie von 650€. Anhebung durch eine Zusatzprämie von maximal 500€, je nach Ergebnissen der Firma.
4. Harmonisierung des den Dienstjahren angepassten Urlaubs für alle Arbeitnehmer
5. Anpassung der Treueprämie
6. Harmonisierung der einzigen flexiblen Arbeitszeit

Ceratizit Luxembourg

Renouvellement de la convention collective

Le 11 mai 2017, l'OGBL et le LCGB ont signé un nouvel avenant à la convention collective pour les salariés de la société CERATIZIT. L'avenant a été signé pour une durée de trois ans, valable jusqu'au 28.02.2020.

CERATIZIT est un acteur important dans le monde entier pour la fabrication d'outils en carbures répondant aux exigences les plus pointues pour la coupe et la protection contre l'usure.

La délégation et les syndicats sont satisfaits de la conclusion positive dans l'intérêt des salariés du site.

L'accord signé comprend des améliorations des conditions de travail et de revenu pour les quelque 1200 salariés du site luxembourgeois de Mamer:

1. En 2017: paiement d'une prime de 750€ brut versée à tous les salariés sur la paie de juillet 2017 et une prime supplémentaire de 250€ en fonction des résultats de l'entreprise.
2. En 2018: Augmentation linéaire des traitements de 50€ brut par mois pour chaque salarié. Paiement d'une prime pouvant aller

jusqu'à 500€ maximum en fonction des résultats de l'entreprise.

3. En 2019: Paiement d'une prime de 650€ brut fixe. Majoration par une prime supplémentaire pouvant aller jusqu'à 500€ maximum en fonction des résultats de l'entreprise.
4. Harmonisation des congés d'ancienneté pour tous les salariés
5. Adaptation de la prime de fidélité
6. Harmonisation de l'horaire variable unique

Plan social John Zink

Rencontre avec le Ministre du travail

Suite à la demande de l'OGBL, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire a rencontré le jeudi 4 mai 2017 les délégués de l'entreprise John Zink accompagnés des secrétaires syndicaux de l'OGBL et du LCGB.

Cette rencontre a eu lieu dans le cadre de l'échec des négociations du plan social actuellement mis en place par l'entreprise. Les représentants des salariés ont attiré l'attention du ministre sur divers éléments du dossier, dont notamment:

- L'excellente situation financière

de l'entreprise qui continue à dégager de substantiels bénéfices tout en ayant tiré d'énormes avantages suite à une pratique de «ruling fiscal» très intéressante.

- La direction refuse toute négociation concrète et réelle sur les éléments d'un Plan de Maintien dans l'Emploi en «balayant» tout simplement les propositions constructives de la délégation et des syndicats. Pour rappel, la mise en place d'un plan de maintien permettrait, dans ce cas concret, d'éviter bon nombre de licenciements et donnerait également la possibilité de voir si la mise en place de la «nouvelle stratégie» donne les résultats escomptés.
- Il est quasi impossible pour le côté syndical de se faire une image concrète de la nouvelle stratégie que la direction souhaite mettre en place, car cette dernière ne fournit quasiment pas d'informations réelles permettant de se faire une idée globale.
- Les informations sont distillées au compte-goutte et l'attitude irresponsable de la direction frôle en permanence la rétention d'informations et en plus elle se cache régulièrement derrière



le couvert de la confidentialité des informations. En tout cas, les représentants des salariés estiment ne pas avoir reçu les informations nécessaires leur permettant de mener des négociations constructives.

- Finalement, l'attitude indécente de la direction, entre autres en matière de mesures sociales d'accompagnement des salariés licenciés, a définitivement fait déborder le vase et a obligé les représentants des salariés de constater l'échec des négociations et de saisir l'Office National de Conciliation.
- Les représentants des syndicats ont également signalé au ministre que des choix politiques urgents s'imposent et qu'il faut rapidement adapter la législation sur les licenciements collectifs et sur le licenciement économique en les rendant plus contraignants, voir impossibles pour les entreprises, qui comme John Zink sont largement bénéficiaires et qui ont des attitudes plus que douteuses par rapport au dialogue social tel que mené et pratiqué au Luxembourg.

Le ministre a écouté attentivement les explications des délégués et a exprimé son étonnement et son incompréhension face à l'attitude de la direction de l'entreprise. Il a également pris note des doléances plus précises concernant une adaptation rapide de la législation.

Tout en insistant sur le respect de l'esprit de la loi en matière de licenciement collectif il a relevé l'importance du dialogue social dans l'entreprise afin de garantir un maximum d'emplois. Les partenaires sociaux, dans le cadre du CPTE, devront reprendre les discussions sur ces questions.

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



Estelle Winter

Raymond Kapuscinsky

Ces dernières années, le syndicat Services privés de Nettoyage de l'OGBL et ses délégués sont de plus en plus souvent interpellés par des salariés qui se plaignent d'une surcharge de travail. Ils nous expliquent qu'ils ont des difficultés à réaliser toutes les tâches exigées dans le temps imparti et par conséquent à garantir la qualité de leurs prestations.

Tour d'horizon de la situation

Les entreprises de nettoyage proposent à leurs clients un travail soigné de première qualité réalisé par du personnel qualifié et exécuté avec des produits de nettoyage spécifiques adaptés aux différents supports. La fréquence des prestations est suivant les cas, quotidienne, hebdomadaire, bihebdomadaire, mensuelle, trimestrielle, semestrielle, annuelle ou sur demande, en fonction des travaux et tâches demandés par les clients et des critères établis dans le cahier des charges.

Le client a envers l'entreprise de nettoyage plusieurs attentes, à savoir une parfaite performance, une bonne relation qualité/prix, une prestation réactive et professionnelle, le respect des règles concernant l'hygiène, la sécurité et la santé au travail.

Les salariés sont quant à eux soumis à des contrôles réguliers afin de mesurer la qualité des services comme précisé dans le cahier des

charges. Aujourd'hui, ces contrôles sont également documentés par des photos.

Dans un cas récent, un employeur a par exemple reproché à l'une de ses salariées, suite à un contrôle, de n'avoir pas rempli sa tâche qui consistait à nettoyer un lieu dont l'état général nécessitait un travail en profondeur devant impérativement être achevé le jour même. Dans la foulée, l'entreprise en vient à reprocher à cette salariée une dégradation globale de son travail et de son comportement. La sanction tombe: un avertissement. La salariée est transférée à Wiltz. Lorsque cette salariée a été convoquée par son employeur, celle-ci

n'a quasiment pas pu s'expliquer. Ce type de situations se révèle relativement fréquent.

L'OGBL constate dans la plus grande partie de ces cas, que tout est mis en œuvre pour dégouter les salariés. Régulièrement, les salariés du secteur du nettoyage n'ont même pas la possibilité de se justifier ou se défendre d'accusations qui leurs sont faites

Augmentation des cadences

L'OGBL constate actuellement une augmentation croissante des cadences de travail due notamment à des réductions de personnel par site, des réductions de temps de travail par salarié, etc., alors que l'employeur exige toujours le même rendu.

A cela s'ajoute que très souvent, lorsque des salariés sont absents en raison d'un congé, d'une maladie ou d'un déplacement sur un autre site, ces derniers ne sont pas remplacés et le personnel en place doit alors effectuer à la fois ses propres tâches et celles du personnel absent. Ce qui entraîne évidemment un «bâclage des prestations».

L'OGBL et ses délégués du personnel revendiquent des changements

L'OGBL va lancer une campagne afin de dénoncer le mal-être que les salariés subissent au travail.

Pour des conditions de travail dignes!

Les salariés du secteur du nettoyage sont quotidiennement sous pression, doivent signer sous pressions de nouveaux contrats, connaissent des réductions de temps de travail, se font licencier, se voient mettre sous pression lorsqu'ils souhaitent rencontrer la délégation du personnel ou le syndicat et même lorsqu'ils parlent aux clients, etc ... Cette situation est de plus en plus intolérable.

La situation se dégrade. L'OGBL ne tolérera pas plus longtemps ces dérives.

Stop à l'esclavage moderne!

L'OGBL s'étonne de l'écart spectaculaire entre le salaire versé aux salariés et le prix payé par le client aux entreprises de nettoyage. Parfois, le client dépense le triple de ce que touche le salarié pour la prestation. Où va la différence? Il y a évidemment le coût des produits, du matériel, des charges patronales et salariales à couvrir, certes, mais qu'elles sont les marges bénéficiaires de ces entreprises?

Le syndicat Services privés de Nettoyage va se pencher en profondeur sur les sommes versées par les clients. L'OGBL sait pertinemment que les bénéfices des entreprises sont en augmentation constante d'année en année.

Le syndicat Services privés de Nettoyage exige une réglementation en matière de déontologie et d'éthique professionnelle pour nos agents de nettoyage.

Rejoignez-nous dans cette campagne!

Ensemble nous sommes plus forts!

Département de la formation syndicale

Toutes les formations OGBL pour l'année 2017 sont complètes. Merci de votre compréhension.

Alle Fortbildungskurse des OGBL für das Jahr 2017 sind ausgebucht. Wir danken für Ihr Verständnis.



José Gonçalves



Christophe Rewenig



André Sowa

Commerce

European Forecourt Retail Group

Introduction d'une convention collective

En date du 20 avril, l'OGBL, syndicat largement majoritaire, et le LCGB ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés de la société European Forecourt Retail Group (EFR).

EFR exploite actuellement 11 stations de service Texaco sur le territoire luxembourgeois et emploie

environ 85 salariés.

L'accord signé prévoit:

- une grille de salaire de 20 échelons avec des augmentations annuelles
- l'introduction d'une carte carburant
- des tickets-resto d'un montant de 7,30 euros
- des jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté (+2 jours après 5 ans; +1 jour après 10 ans, +1 jour après 15 ans)
- une prime d'évaluation
- une durée du préavis d'un 1 mois en cas de démission du salarié indépendamment de son ancienneté
- des ristournes au «shop» pour les salariés
- un supplément de 50% pour les heures supplémentaires et de 80% pour le travail du dimanche

La convention collective porte sur une durée de 36 mois, en l'occurrence du 1^{er} mai 2017 jusqu'au 30 avril 2020.



Contre des frais bancaires supplémentaires et contre la fermeture de filiales bancaires et postales

Lors de sa dernière réunion, le département des pensionnés et retraités de l'OGBL a avant tout abordé le sujet des augmentations des frais bancaires et postaux ainsi que de la fermeture de diverses filiales.

Le département des pensionnés et retraités refuse catégoriquement la façon de procéder des banques et de la poste, puisque celle-ci ne respecte ni les besoins spéciaux des personnes âgées ni des personnes handicapées.

Les filiales bancaires et postales exigent de leurs clients, de faire leurs opérations bancaires en ligne, sans se poser la question, à savoir si ceux-ci ont accès à internet. Avant tout les personnes âgées sont tributaires de l'aide des employés de banques.

La fermeture des guichets bancaires et postaux va entraîner de nombreux problèmes lors de l'exécution de leurs opérations bancaires.

En plus le département des pensionnés et retraités craint qu'à l'avenir, les opérations bancaires en ligne seront aussi payantes.

Pour cette raison, le département des pensionnés et retraités demande encore une fois aux banques de repenser l'augmentation des frais et de prendre toutes

les mesures nécessaires, afin de permettre surtout aux personnes âgées, de faire leurs opérations bancaires, sans frais supplémentaires.

Le gouvernement est également mis à contribution. Il devrait assurer, que les banques et les bureaux postaux proposent un service universel minimum pour des virements bancaires, pour des retraits d'argent liquide, et cela avant tout pour les séniors.

En outre le département des pensionnés et retraités exhorte ses membres de soutenir les protestations et la collecte de signatures de l'Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC).

Contre toute attaque supplémentaire de notre système de retraites public

Le département des pensionnés et retraités a également abordé le sujet de la situation financière de l'assurance pension ainsi que les récentes attaques contre notre système de retraites.

Le département des pensionnés et retraités de l'OGBL ne comprend pas les déclarations de certains hommes politiques et députés, comme la situation financière de la Caisse nationale de pensions (CNAP) est plus que saine.

Il continue à défendre le maintien du système solidaire des pensions, car il a fait ses preuves déjà depuis plus de 100 ans. Pour cette raison il n'est pas prêt à accepter des détériorations supplémentaires des services.

Le département des pensionnés et retraités de l'OGBL rappelle que diverses mesures qui affectent financièrement les retraités ont été ancrées dans la loi de 2013, si les contributions ne peuvent plus couvrir les dépenses. Sachant cela, il ne faut pas oublier que les retraités ont déjà été mis plusieurs fois à contribution pendant les dernières années.



Gegen zusätzliche Bankgebühren und gegen die Schließung von Bank- und Postfilialen

In ihrer letzten Sitzung befasste sich die Pensioniertenabteilung des OGBL insbesondere mit den Erhöhungen der Bank- und Postgebühren sowie mit der Schließung verschiedener Filialen.

Die Pensioniertenabteilung lehnt die Vorgehensweise der Banken und der Post entschieden ab, da diese weder die speziellen Bedürfnisse der älteren Menschen, noch die der behinderten Personen berücksichtigen.

Die Banken- und Postfilialen verlangen von ihren Kunden, ihre Bankoperationen via Online-Banking auszuführen, ohne sich dabei die Frage zu stellen, ob diese überhaupt einen Internetzugang haben. Vor allem die älteren Menschen sind auf die Hilfe der Bankangestellten angewiesen.

Die Schließung von Bank- und Postschalter wird für ältere Menschen viele Probleme bei der Ausführung ihrer Bankoperationen mit sich bringen.

Des Weiteren befürchtet die Pensioniertenabteilung, dass in Zukunft Online-Banking ebenfalls gebührenpflichtig werden könnte.

Deswegen, fordert die Pensioniertenabteilung die Banken und die Post dazu auf, die Gebührenerhöhung nochmals zu überdenken, sowie alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um besonders älteren Menschen zu ermöglichen, ihre Bankoperationen ohne zusätzliche Kosten durchzuführen.

Die Regierung ist ebenfalls gefordert. Sie sollte sicherstellen, dass Banken und Postämter einen universellen Mindestdienst bei Banküberweisungen und Bargeldabhebungen insbesondere für Senioren gewährleisten.

Des Weiteren ruft die OGBL-Pensioniertenabteilung ihre Mitglieder dazu auf, die Protestaktion und Unterschriftensammlung des Konsumentenschutzes (ULC) zu unterstützen.

Gegen alle weiteren Angriffe auf unser öffentliches Pensionssystem

Die Pensioniertenabteilung befasste sich ebenfalls mit der finanziellen Lage unserer Rentenversicherung sowie mit den jüngsten Angriffen auf unser Pensionssystem.

Die OGBL-Pensioniertenabteilung kann die Aussagen verschiedener Politiker und Abgeordneter nicht nachvollziehen, da die finanzielle Lage der Pensionskasse (CNAP) mehr als gesund ist.

Sie setzt sich weiterhin für den Erhalt des solidarischen Pensionssystems ein, da es sich bereits über 100 Jahre bewährt hat. Sie ist deshalb nicht bereit zusätzliche Leistungsverlechterungen hinzunehmen.

Die Pensioniertenabteilung des OGBL erinnert daran, dass verschiedene Maßnahmen im Gesetz von 2013 verankert wurden die die Pensionierten finanziell treffen, falls die Beiträge die Ausgaben nicht mehr decken können. Dabei gilt es ebenfalls nicht zu vergessen, dass die Pensionierten in den vergangenen Jahren schon mehrmals stark zur Kasse gebeten wurden.



Bourses d'études pour l'année académique 2016-2017

L'OGBL demande au ministre Hansen de mettre en suspens les dossiers incomplets des étudiants résidents en Belgique

Les étudiants résidents en Belgique, dont au moins l'un des parents a un lien étroit avec la sécurité sociale luxembourgeoise, ont le droit de demander l'octroi d'une bourse d'études au Luxembourg.

Pour être acceptée auprès du Centre de Documentation et d'Information de l'Enseignement Supérieur (CEDIES), cette demande doit être accompagnée d'une attestation émise par l'administration de la fédération Wallonie Bruxelles, mentionnant le montant de l'allocation d'études octroyée en Belgique.

La date butoir pour la remise de cette attestation a été fixée au 30 avril 2017 pour les demandes de bourses d'études concernant l'année académique 2016-2017.

A quatre jours de l'échéance, bon nombre d'étudiants concernés n'avaient pas encore reçu cette attestation, alors que les demandes avaient été introduites en Belgique avant le 31 octobre 2016.

L'OGBL vient d'écrire au ministre délégué à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche, Marc Hansen, afin de lui demander qu'il donne instruction au CEDIES de prolonger le délai, pour la remise de ladite attestation, jusqu'au 31 juillet 2017.

En effet, les étudiants résidents en Belgique ne peuvent en aucun cas être les perdants d'un système qui illustre, une nouvelle fois, les obstacles dressés de manière récurrente par les différentes législations nationales sur le parcours administratif des travailleurs mobiles en Europe.

En attendant, l'OGBL espère que l'administration communautaire de Wallonie Bruxelles en charge des allocations d'études aura, d'ici fin juillet, résorbé son retard de traitement des dossiers de demande d'allocation d'études, actuellement estimé à quatre mois.



page 1 / 7
cedies

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche

1820, route de la Pétruse, L-1207 Luxembourg
Avenue de la Gare, L-1015 Luxembourg
Tel. : 24 78 00 00 / 24 78 00 01 / 24 78 00 02

Aide financière de l'Etat pour études supérieures ETE 2016 - 2017 « demande subséquente »

Reserve à l'administration Référence interne

Coordonnées de l'étudiant

Numéro d'identification par Luxembourg (obligatoire)

Nom:

Prénom:

Date de naissance:

Nationalité(s):

Situation de famille:

Tel:

Adresse e-mail:

Adresse légitime

Numéro, rue:

C.P. et localité:

Pays:

Changement de numéro de compte IBAN
(obligatoire à renseigner si vous avez un changement de compte à signaler)

Numéro de compte IBAN:

Pays d'études
veuillez indiquer le pays dans lequel vous effectuez vos études

Pays d'études:

Données relatives à l'étudiant

Je certifie ce formulaire de manière exacte et véridique. (à signer - l'étudiant ou l'organisateur agréé par le ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche)

Autres données

Je déclare avoir été inscrit au registre national de l'étranger.

Autres données

Je déclare avoir été inscrit au registre national de l'étranger.

Le socle européen des droits sociaux: une opportunité manquée!?

La Commission européenne a publié mercredi dernier le texte actualisé concernant la réalisation d'un socle européen des droits sociaux. Après un an de consultation publique en 2016, la Commission a dévoilé son plan pour promouvoir la politique sociale dans l'Union européenne et tenter de contrecarrer le chômage élevé, la pauvreté, les inégalités et l'avancée des parties populistes. Le socle devra s'appliquer aux Etats membres de la zone Euro, mais d'autres Etats membres de l'UE peuvent s'engager volontairement.

Dans le cadre de la consultation publique, l'OGBL et le LCGB, de concert avec la Confédération Européenne des Syndicats (CES), avaient déjà exprimé des réserves par rapport au texte initial proposé par le rapporteur de la Commission. Malheureusement, le texte qui vient d'être présenté présente toujours des insatisfactions pour les syndicats.

De bonnes intentions...

Le socle européen des droits sociaux consiste en une liste de 20 principes et droits essentiels, divisée en 3 catégories : l'égalité des chances et l'accès au marché de travail, les conditions de travail décentes et équitables et la protection et l'inclusion sociale. Cette liste est sensée contribuer au bon fonctionnement et à l'équité des marchés de travail et des systèmes de protection sociale. Les principes comprennent par exemple le droit à la formation continue, les salaires décents, le revenu minimum ou les prestations de chômage.

Le LCGB et l'OGBL regrettent que socle ne reste malheureusement qu'une résolution à caractère indicatif, une référence. Il n'est pas donc pas une résolution entraînant des obligations pour les Etats membres notamment en raison de l'absence de compétences de l'UE (principe de subsidiarité) pour adopter des législations contraignantes dans certains domaines couverts par le socle. Bruxelles entend ainsi jouer plutôt un rôle de soutien pour les Etats membres participants.

En ce qui concerne la mise en œuvre concrète des propositions, la Commission laisse l'initiative aux gouvernements pour adopter une définition des principes qui soit adaptée aux réalités nationales. Néanmoins, le socle

réserve une place au dialogue social national car, pour chacun des 20 principes, la Commission recommande d'inclure les partenaires sociaux dans le processus d'implémentation via la négociation collective et des consultations gouvernementales.

L'OGBL et le LCGB déplorent que le socle ne soit finalement qu'une liste de «bonnes intentions» qui donne toujours la priorité aux intérêts économiques sur les droits sociaux des citoyens. La sphère d'application se limite à l'Union monétaire même si d'autres Etats membre de l'UE peuvent se joindre volontairement. Ceci présente un risque réel d'accroissement des disparités sociales, économiques et du dumping social dans les Etats où le socle ne sera pas implémenté. Il est important de noter qu'il n'y pas d'instruments de sanctions prévus en cas de non-conformité au socle et les gouvernements nationaux peuvent adapter et définir les principes de la liste.

Ceci laisse une trop grande marge d'interprétation et ouvre la porte à un affaiblissement potentiel de certains droits des citoyens. Par exemple, le texte parle souvent de la convergence des droits sociaux dans la zone euro, mais ne précise pas qu'il devrait s'agir d'une convergence vers le haut. Ceci présente un risque réel que les Etats pourraient se baser sur les plus petits dénominateurs des droits sociaux pour réduire les protections sociales.

Par ailleurs, la Commission planifie d'introduire une série d'initiatives législatives concrètes pour soutenir et promouvoir le socle et la politique sociale en Europe. Celles-ci concernent: l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'information des travailleurs et le

temps de travail. Le LCGB et l'OGBL vont analyser ces propositions législatives en détail et transmettre leurs considérations à la CES et au gouvernement luxembourgeois, afin d'assurer que les droits des travailleurs sont protégés.

En conclusion, pour les syndicats, le socle reste insatisfaisant car il ne consacre pas le principe fondamental que les droits sociaux des travailleurs ne soient plus soumis aux aspirations économiques. Les organisations syndicales réclament également une politique visant à l'augmentation des salaires et du salaire minimum pour garantir un standard de vie de qualité et un raffermissement des droits sociaux. Pour garantir la mise en œuvre effective des recommandations et législations résultant du socle, il est impératif que le dialogue social et le rôle des partenaires sociaux soient renforcés, notamment en promouvant les négociations collectives au niveau national.

Le congé parental: les partenaires sociaux européens en désaccord

Une des initiatives législatives concrètes a été publiée hier à côté du socle: la proposition pour l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les dispensateurs de soins. Cette initiative est reçue généralement de façon positive par les organisations syndicales mais pas par l'organisation patronale européenne «BusinessEurope», qui a fortement critiqué la Commission par rapport aux amélio-

rations proposées. Selon leur argumentation, les droits parentaux nuiront à la création d'emplois...

La CES s'oppose fortement aux critiques de la part de «BusinessEurope» et soutient l'initiative de la Commission car elle la considère comme étant bénéfique aux entreprises parce qu'elle donnera la possibilité à plus de femmes de participer au marché du travail et atténuera la pénurie de main d'œuvre qualifiée. Ceci favorisera la compétitivité des entreprises et de l'économie et diminuera le taux de chômage.

Il est à noter que la proposition de la Commission aurait aussi des conséquences pour le Luxembourg, qui vient de réformer son congé parental au terme d'une concertation avec les partenaires sociaux. Par exemple, pour le moment, le père a droit à deux jours de congé lors de la naissance de l'enfant. La Commission souhaite augmenter ces jours de congé exceptionnels rémunérés à 10 jours ouvrables, à prendre au moment de la naissance. De plus, la Commission propose que les parents puissent prendre leur congé jusqu'à ce que leur enfant atteigne l'âge de 12 ans. Au Luxembourg, la limite est fixée à 6 ans. La proposition préconise les formules de travail flexible (horaire de travail réduit, horaire de travail flexible, télétravail, etc.).

SECRÉTARIAT EUROPÉEN COMMUN
DE L'OGBL ET DU LCGB



Paquet services de la Commission européenne: le retour de Bolkestein?



Récemment, la Commission européenne a proposé son «paquet services» présentant 4 mesures destinées à «rendre plus aisée» la fourniture de services partout en Europe. Les deux mesures les plus critiquables concernent la carte électronique de services et la dérégulation des professions réglementées.

Le cheval de Troie de la carte électronique de services

La nouvelle carte électronique de services est une procédure électronique simplifiée permettant aux prestataires de services aux entreprises (tels que les sociétés d'ingénierie, les consultants en informatique et les organisateurs de foires commerciales) et de services de construction de s'acquitter plus facilement des formalités administratives requises en vue d'exercer leur profession à l'étranger.

Les prestataires de services devront simplement se mettre en relation avec un interlocuteur unique dans leur pays d'origine, et ce, dans leur langue. L'interlocuteur du pays d'origine vérifiera les données nécessaires, émettra la carte de services et en informera l'État membre d'accueil.

La Chambre des salariés est particulièrement inquiète concernant la surveillance et le contrôle des détenteurs de la carte de services électronique. L'introduction de la carte de services électronique, plutôt que de faciliter une véritable mobilité transfrontalière, pourrait affaiblir les outils de contrôle et d'application du pays d'accueil et mener à davantage de fraude sociale et de dumping.

Même si la Commission prétend que la carte électronique ne porterait pas atteinte aux obligations existantes des employeurs ou aux droits actuels des travailleurs, la Chambre des salariés craint en effet que les instances de surveillance du pays où les prestataires exercent leur activité n'aient plus de pouvoir de contrôle en matière de respect de la législation du pays d'accueil.

Un dumping social portant sur la durée du travail, les salaires et la sécurité au travail en serait la consé-

quence. En outre, l'on devrait s'attendre à une ampleur croissante du phénomène des faux indépendants et du travail au noir.

La Chambre des salariés voit le danger du retour par la petite porte de la proposition de directive «Bolkestein», de sinistre mémoire, qui avait pour but d'ancrer le principe du pays d'origine dans la législation européenne.

Les faux espoirs de la déréglementation

D'après la Commission européenne, 22% des travailleurs européens exercent une profession à laquelle l'accès est subordonné à la possession d'un titre de formation déterminé ou pour laquelle l'utilisation d'un titre spécifique est protégée: les architectes, les ingénieurs, les avocats, les comptables, les agents en brevets, les agents immobiliers et les guides touristiques. Ces services professionnels réglementés présenteraient un fort potentiel de croissance et d'emploi, qui ne pourrait se matérialiser en raison de la réglementation excessive. D'où la nécessité d'une déréglementation.

La Chambre des salariés estime au contraire que les réglementations, comme la législation en matière de formation professionnelle au Luxembourg, ont un sens dans la mesure où elles visent la fourniture de services de qualité.

Souvent, le souci d'harmonisation et l'espoir de retombées économiques qui devraient en résulter priment les considérations sociales et de qualité.

La CSL juge en outre que l'argumentation constamment utilisée d'après laquelle une déréglementation des professions bénéficierait aux consommateurs, n'est pas convaincante.

Elle rappelle que la libéralisation des prix dans d'autres professions réglementées (auto-écoles, taxis) n'a pas amélioré la situation des consommateurs, mais, au contraire, conduit à des hausses de prix parfois sensibles.

OGBL-Niederdonven

Ein guter Freund und Gewerkschaftler

Am Samstag, dem 11. März 2017 verschied Roby Moes, Kassierer der Sektion Niederdonven nach kurzer Krankheit im Alter von 81 Jahren.

Nach der Schule lernte er das Anstreicherhandwerk und besuchte die Handwerkerschule, um seine Fortbildung zu vertiefen und die Meisterprüfung abzulegen.

Er war Künstler, Zeichner und Ausbilder für junge Menschen im Centre de Formation Walferdingen.

Als bald erkannte der junge Arbeiter die Notwendigkeit der freien Gewerkschaften und wurde Mitglied des LAV-OGBL, wo er 40 Jahre lang Kassierer der „OGBL-Sektion Niederdonven“ war.

Die Gründlichkeit seines Handelns war seine Stärke. Verständlich, dass er das volle Vertrauen der Verbandskollegen genoss.

Mit dem Ableben von Roby Moes wurde nicht nur eine Lücke in das Gewerkschaftsleben gerissen, sondern mit ihm geht auch ein Stück seines Heimatdorfes verloren.

Seine Kollegen der „OGBL-Sektion Niederdonven“ beklagen den Verlust eines zuvorkommenden und herzenguten Freundes und Weggefährten. Sie werden sein Andenken immer in bester Erinnerung behalten und versichern den Hinterbliebenen ihre aufrichtige Anteilnahme an ihrem großen Leid.

Marcel Schröder, Ehrenpräsident OGBL-Sektion Niederdonven



Le Cercle inaugure la Maison des ONG de développement

Le Cercle de Coopération, la fédération des ONG de développement du Luxembourg, a inauguré aujourd'hui, en présence e.a. du Ministre de la Coopération au développement et de l'Action humanitaire, M. Romain Schneider, et de la bourgmestre de la Ville de Luxembourg, Mme Lydie Polfer la «Maison des ONG de développement», située au 1-7, rue St. Ulric, L-2651 Luxembourg (Grund).

Le Cercle, qui compte actuellement 80 associations membres, a déménagé vers de nouveaux locaux plus spacieux où il pourra mettre à disposition des ONG de développement une salle polyvalente et une salle de réunion pour leurs événements et activités. Le Cercle

espère ainsi agir davantage de catalyseur pour des collaborations et synergies entre ONG.

Dans son discours le président du Cercle, Armand Drews, a remercié le MAEE, la Ville de Luxembourg et la Fondation NIF pour leur soutien financier à ce projet.

Ce déménagement constitue une étape importante pour le Cercle et ses membres afin de donner plus de visibilité à leur travail de coopération au développement et de sensibilisation, avec la vision de trouver à plus long terme des locaux où pourront aussi être regroupés des sièges et salles d'information d'autres ONGD.



Notre agence Rodange a fermé

Depuis le 9 mai, nos membres peuvent s'adresser aux permanences de notre agence Differdange, 4 rue Emile Mark, les mardi 9h00 – 11h30 et jeudi 14h00 – 17h00

Section Mondercange

Le 3 mai, la section de l'OGBL de Mondercange a déposé une gerbe auprès du monument à la Place du Travail, commémorant les citoyens qui ont perdu leur vie à la suite d'accidents de travail.



Section Audun-le-Tiche / Villerupt / Pays haut

En plus de sa présence à l'Abbaye de Neumunster à l'occasion de la Fête du Travail et des cultures, la section de l'OGBL d'Audun-le-Tiche / Villerupt / Pays haut a également tenu son traditionnel stand au côté de la CGT-Mineur lors de la fête du Sous-sol lorrain à Tucquegnieux .

L'occasion de faire de belles rencontres en partageant une bonne piadina faite maison.

Le président de la section a par ailleurs également pris la parole à Longwy lors de la manifestation du 1^{er} mai organisée par la CGT.





Vie et société : 2 heures hebdomadaires pour bavarder à l'école ?

Au cours des derniers mois, les réunions kick-off pour le lancement du nouveau cours « vie et société » dans l'enseignement fondamental ont eu lieu. La fréquentation de ces réunions est obligatoire pour les enseignants désirant enseigner le nouveau cours dès la rentrée 2017, aussi étaient-elles toutes très bien fréquentées. Malheureusement les 3 heures de présentation du cours n'étaient pas de nature à motiver les enseignants présents à se lancer dans la préparation d'un cours pour la rentrée prochaine.

Il faut en effet constater qu'il s'agit d'un cours fourre-tout où l'enseignant doit surtout veiller à laisser s'exprimer les élèves. Il devient évident qu'en refusant d'ancrer le cours dans une discipline de référence avec des contenus et des méthodes à transmettre pour organiser la réflexion et la discussion, les deux leçons hebdomadaires y consacrées risquent de se passer en bavardage. Ceci constituerait évidemment une perte de temps que l'école ne peut pas se permettre.

Si l'on compare les récits d'expériences réalisées dans le domaine de la philosophie avec les enfants aux discours creux sur les contenus du cours « vie et société » des réunions kick-off, il faut se demander quelle mission nos responsables politiques entendent conférer à l'école publique. S'agit-il de faire réfléchir et raisonner nos jeunes sur les questions essentielles de la vie d'un sujet et d'un citoyen dans notre monde d'aujourd'hui, ou de les occuper à discuter sans violence de sujets sur lesquelles les avis divergent et se valent ?

Si notre société, à travers son école publique, n'a plus rien à transmettre à la jeunesse d'aujourd'hui, alors elle ouvre les portes aux endoctrinements que subit la jeunesse en dehors de l'école. Il est inadmissible qu'un cours de deux leçons hebdomadaires se limite à des prises de parole improvisées sans autre objectif que de discuter pacifiquement.

Le CCAL constate une fois de plus que le ministre de l'Education nationale ne cherche qu'à trouver un compromis entre une conception laïque et une conception religieuse de ce cours au prix de le priver d'objectifs concrets et de le rendre finalement inutile.

Le CCAL estime que nos enfants méritent mieux et que l'école publique est un bien commun qu'il s'agit certes d'adapter au monde d'aujourd'hui, mais sans procéder à la légère et en veillant à ce que les fondements permettant une réflexion informée et sans apriori continuent à être transmis.

Communiqué par le Cercle de Coopération des Associations Laïques

Sufrimentos desnecessários

Os espaços do trabalho são em geral povoados por perigos e sofrimentos múltiplos que podiam e deviam ser evitados. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), insistentemente alerta para o facto de os números de mortes e de acidentes no trabalho serem, em cada ano, à escala global, superiores aos números de mortos e feridos em guerras no mesmo espaço temporal. Acresce a esta dimensão de sofrimento o enorme impacto das doenças profissionais.

Num tempo em que todos os dias ouvimos e lemos discursos de deslumbramento com as tecnologias e o conhecimento e com os seus extraordinários contributos para criar riqueza, é caso para perguntar: porquê se utiliza tão pouco o conhecimento científico e empírico para salvar a vida e a saúde das pessoas no trabalho e dar a este valor e dignidade? Porquê as teorias sobre a competitividade, o crescimento económico e o lucro ignoram estes prementes desafios?

Esta semana assistimos à tragédia na fábrica de pirotecnia em Penajóia, Lamego. Oito vidas perdidas, famílias destroçadas e imensas pessoas profundamente afetadas. Em situações destas, toda a solidariedade é prioritária e uma obrigação, mas também é oportuno o alerta sobre o contexto do mundo do trabalho em que estas e outras tragédias grandes e pequenas, visíveis e silenciosas, acontecem.

O setor da pirotecnia vem de um passado cheio de improvisações e riscos, mas hoje há meios técnicos e outros que podem ser postos ao serviço da sua reestruturação, aumentando muito a segurança. Neste como noutros setores a questão central é a mobilização de meios, privados e públicos, e a adoção de políticas de acompanhamento rigorosas. Por exemplo, controlo sobre a origem e as condições em que chegam às empresas de pirotecnia as matérias-primas e a sua manipulação. E uma forte aposta na formação de quem ali trabalha.

Segundo dados da Autoridade para as Condições do Trabalho, no primeiro trimestre deste ano registaram-se 50 acidentes de trabalho graves e em 2016 tivemos 140 mortes. Isto num país em que houve, nos últimos anos, natural tendência para a diminuição de acidentes graves, em consequência da diminuição de atividades em setores potencialmente perigosos, como é o caso da construção civil.

O país precisa que se invista muito mais na segurança das infraestruturas e estruturas das empresas e



Foto: Nuno Ferreira Santos

serviços, e em políticas e ação preventiva que visem a segurança, a proteção e a saúde dos trabalhadores.

Toda a informação disponível sobre os acidentes de trabalho mostra-nos que estes, no global, não estão a diminuir. Além disso, a chamada vaga tecnológica, as alterações nas formas de prestação e de organização do trabalho, as precariedades que secundarizam a formação, estão na origem de muitos acidentes de trabalho e no surgimento de novas doenças profissionais. O desemprego é também causa de doenças, incluindo nos jovens. Não é por acaso o realce que a Organização Mundial de Saúde deu este ano aos problemas do stresse e da depressão.

Demasiadas vezes o discurso público sobre tecnologia, e até sobre outras dimensões do conhecimento, entende os seus desenvolvimentos como se estes se processassem por formatos e rumos independentes da forma como a sociedade se organiza. O discurso dominante tende a convencer-nos que, pelo contrário, seria a sociedade, sobretudo no que ao trabalho diz respeito, a moldar-se ao ritmo da inovação tecnológica e das opções de uns poucos proprietários da combinação tecnologia/ conhecimentos especiais. Sabemos que a relação entre tecnologia e trabalho é historicamente bem mais complexa.

O desenvolvimento tecnológico é sempre dependente dos incentivos e das perguntas que se colocam a cientistas e engenheiros. Se, em vez de se perguntar insistentemente como reduzir custos de trabalho para aumentar a riqueza de meia dúzia, se passasse a perguntar como reduzir o risco de acidentes no trabalho, os resultados do desenvolvimento tecnológico seriam necessariamente diferentes. Coletiva e democraticamente devemos definir as políticas públicas adequadas, e não deixar o nosso rumo coletivo entregue ao imperativo do lucro e da apropriação do valor criado pelo trabalho.

Há demasiados sofrimentos desnecessários.

Manuel Carvalho da Silva
Investigador e Professor Universitário

MARQUÉ	▼	ÉRUDITION	▼	PARTIE DE DINAR	▼	MENTIONNER	▼	ÉTOFFE
CAS		VRAQUIERS		PERSONNEL	3	IMPRIMAS		
▶		▼		▼		▼		▼
RAPIDITÉ	▶				1			
VEND								
▶				JEUNE CRI	▶			
				PRODUISIMES				
CHIFFRE	▶			▼	HABILITÉ	▶		7
LOUTRES DE MER					LIMPIDITÉ			
▶	5				▼		JEUNE FILLE DE LA HAUTE	
JURISTE MUSULMAN	▶					PETIT ÉTUI	▶▼	
PIÈCES ROUMAINES						SOUVERAIN		
▶		8	DÉPARTEMENT	▶	4	▼		INFLUENCE DANGEREUSE
			BANDÉ					
POISSON ALPIN	LÉGUMINEUSE	▶	▼		SUR LE KIMONO	▶		▼
	BERNÉES				ORIGINAL			
▶	▼	6		NÉGATION	▶▼		PLUS MUSICAL	10
				NAVIRE À VOILES				
FABRIQUE	▶			▼	2	PLATINE	▶▼	
CUBE						PERSONNEL		
▶		SUIT PRIMO	▶			▼		9
GRAS	▶							

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/35 © HACHEL INT

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

2/17 - Solution: NAUSEABOND

Carima Aïnsar, Belvaux 1^{er} prix
Romain Becker, Grosbous 2^e prix

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 juin 2017 à:

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

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

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

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

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



Jahresbeginn	▼	Schlagballspiel	▼	▼	US-Schriftsteller, † 1849	Ab-schieds-wort	Diebes-gut-handel	▼	Wüste in Innerasien	Fremd-wortteil: entsprechend	ent-gelten, hono-rieren	▼	Teil des Kopfes	ein Stern-bild
phönizi-sche Königs-tochter	▶					▼	Parole d. Franz. Revolution	▶	▼	▼	▼			▼
▶					Schau-spiel von Goethe		Bezah-lung	▶			▼			
Indische Währung		hilfs-bereit		Transport-mittel in Bergen	▼								Bei-stand, As-sistenz	
enthalt-samer Mensch	▶	▼			▼	orienta-lische Rohr-flöte	▶			in hohem Maße		Initialen der Dietrich	▼	
gehör-chen	▶		2				thailän-discher Königs-titel		Tinten-fisch-farb-stoff	▶	▼			
▶	5			flüssiger Koch-rück-stand		aus-sprechen	▶					Unter-wasser-gefährt	▼	10
Medi-ziner	engl. Anrede (Frau-lein)		Quell-gebiet des Ob	▶					Krän-kung, Affront			größte euro-päische Eule	▶	
giftige Baum-schlange	▶					Anti-transpi-rant (Kw.)		Autos der eh. DDR (Kw.)	▶				▼	3
▶			Kfz-Z. Bamberg		kaufm.: heute	▶				Dreh-punkt	▶			franzö-sisch: Gold
Vorname der Sander		Spiel-karte	▶	▼				deutsche TV-Anstalt (Abk.)	▶			Indianer-stamm in Nord-amerika	▶	
große Sport-anlage	▶								Ver-brecher, Delin-quent	▶				▼

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

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

2/17 - Lösungswort:
ASSISTIEREN

Joseph Stiefer, Lamadelaine 1. Preis
Monique Tholl, Ehnen 2. Preis

8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
2/2017



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. Juni 2017 an folgende Adresse:

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

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

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

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

- Zu gewinnen sind:
- 1. Preis: 1 PC-Rucksack
 - 2. Preis: 1 Radiowecker



OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.

www.ogbl.lu



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg