

# ktuell

■ **Der Kampf hat sich gelohnt -  
Endlich neue FHL- und  
SAS-Kollektivverträge**

■ **Le combat valait la peine -  
Enfin de nouvelles conventions  
collectives FHL et SAS**



# Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

## Comment nous contacter?

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

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

Agence/Antenne	Adresse	Permanences	
Luxembourg	B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi: 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 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> 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	
<b>Frontaliers français</b>			
Audun-le-Tiche	B.P. 41, 64, rue Maréchal Foch F-57390 Audun-le-Tiche	Mardi, jeudi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 50 32 53
Thionville	32, allée de la Libération, F-57100 Thionville	Lundi: 14h00-17h00, Mercredi: 8h30-11h30 Vendredi matin sur rendez-vous Permanences spéciales pensions: 1 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> vendredi du mois: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 34 54 03
Volmerange	2, avenue de la Liberté, F-57330 Volmerange-les-Mines	2 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> mardi du mois: 14h00-17h00 Jeudi: 14h30-17h30 sur rendez-vous	
Longwy	Maison de la Formation CGT, Centre Jean Monnet F-54810 Longlaville	Mercredi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 25 17 69
<b>Frontaliers belges</b> courriel: <a href="mailto:frontaliers.belges@ogbl.lu">frontaliers.belges@ogbl.lu</a>			
Arlon	80, rue des Martyrs, B-6700 Arlon (FGTB)	Lundi, mardi: 8h30-12h00, 13h30-16h30 Mercredi matin sur rendez-vous Jeudi: 8h30-12h00, 13h30-18h00 Vendredi: 8h30-12h00	Tél. (+32) (0) 63 24 22 61 Mail: <a href="mailto:fgtb.frontaliers@fgtb.be">fgtb.frontaliers@fgtb.be</a>
Aywaille	22, rue Louis Libert, B-4920 Aywaille (FGTB)	1 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> lundi du mois: 14h30-17h30	
Bastogne	8a, rue des Brasseurs, B-6600 Bastogne (FGTB)	1 <sup>er</sup> samedi du mois: 9h00-11h30 Mardi: 14h00-17h00	Tél. (+32) (0) 61 21 19 87
Habay-la-Neuve	11, rue de l'Hôtel de Ville, B-6720 Habay-la-Neuve (Mutualité Socialiste du Luxembourg)	Jeudi: 9h00-11h30	
Vielsalm	57, rue de la Salm, B-6690 Vielsalm (FGTB)	1 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> jeudi du mois: 14h30-17h30	
Virton	3, Grand-rue, B-6760 Virton (FGTB)	2 <sup>e</sup> mercredi du mois: 13h30-16h00 4 <sup>e</sup> samedi du mois: 9h00-11h30	Mail: <a href="mailto:fgtb.frontaliers@fgtb.be">fgtb.frontaliers@fgtb.be</a>
<b>Deutsche Grenzgänger</b>			
Bitburg	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
<b>Autres Services</b>			
DTH	Département des Travailleurs handicapés B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg	Lundi, mardi, jeudi, vendredi: 8h00-12h00 et 14h00-17h00	Joël Delvaux Tél. 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

Es gibt Momente die Gewerkschaftsgeschichte schreiben

**Dossiers nationaux** 6

Comité national

Entrevues entre l'OGBL et le CSV. le LSAP, le DP et déi gréng

Campagne - Contribuer à façonner l'avenir digital

Le secrétariat social vous informe

Endlich die neuen Kollektivverträge FLH und SAS

**Du nouveau dans les entreprises** 43

ACAL, Commerce, Services et Energie, Education et Sciences, Banques et Assurances, e.a.

**Départements** 54

Pensioniertenabteilung: Tagesresolution der Studienkonferenz

**Europe / International** 58

Conférence internationale du travail

Epitaphe à Mathias Hinterscheid

**Chambre des salariés** 65

Avis projet de loi Université du Luxembourg

**Divers** 67

## SPIDOLSSEKTEUR: STREIK VUM DËSCH AN OPBESSERUNGEN DO UKOMM WOU SE SOLLEN



## PENSIONENEN : LAANGZÄITPROJEKTIONEN ODER HOKUSPOKUS? ODER BEIDES?



## IWWERWAACHUNG OP DER AARBECHT: ALLES ËNNER KONTROLL!



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

## Es gibt Momente, die Gewerkschaftsgeschichte schreiben

Es können Erfolge, aber auch Niederlagen sein. Und weil diese Momente meistens der Abschluss und das Ergebnis eines langwierigen und intensiven gewerkschaftlichen Einsatzes sind, sind es Momente, die nicht nur starke Emotionen auslösen, sondern ebenfalls die Gewerkschaft zur Einkehr auffordern, sie dazu aufrufen, einen Pausenschnitt für den Zweck der Analyse des Geschehenen zu machen. Der erfolgreiche Abschluss der Kollektivvertragsverhandlungen im Gesundheits- und Sozialwesen sind für den OGBL ein solcher historischer Moment. Und das in vielerlei Hinsicht.

Die Aufwertung der Laufbahnen der Sozial- und Gesundheitsberufler ist die Verwirklichung einer fast 40-jährigen Forderung unserer Gewerkschaft gegen die finanzielle Unterbewertung dieser Berufe. Diese Aufwertung ist nicht nur Synonym für die längst fällige gesellschaftliche Anerkennung dieser Berufe. Sie ist gleichzeitig ein Meilenstein für die Gleichberechtigung der Berufsarbeit der Frauen. Über 80% der Arbeitstätigen im luxemburgischen Gesundheits- und Sozialwesen sind Frauen.

Der Tarifierfolg ist darüber hinaus das Produkt einer jahrzehntelangen kontinuierlichen Vertragspolitik des OGBL. Es gab viele wichtige Zwischentappen und viele Hürden mussten überwunden werden.

Die Überwindung der organisatorischen Zersplitterung des Personals war von besonderer Bedeutung. Die Gewerkschaft setzte sich gegen den wirkungslosen beruflichen Korporatismus durch. Dieser spielt heute keine Rolle mehr. Der konsequente Aufbau einer vernetzten Betriebsarbeit mit hunderten demokratisch gewählten OGBL-Personal delegierten war eine weitere Voraussetzung für den Aufbau der schlagkräftigen solidarischen Interessenswahrnehmung und Mobilisierungsfähigkeit des gesamten Personals. Die Mitgliedschaft im OGBL ging stets nach oben, überproportional gegenüber der Gesamtentwicklung der Personalstärke. Die Resultate der einzelnen Sozialwahlen widerspiegelten diese Entwicklung. Die gewerkschaftliche Einheit des Personals trat an die Stelle des unproduktiven gewerkschaftlichen "Pluralismus".

Ohne diese Entwicklungen hätte es weder die 9.000 Demonstranten am 4. Juni 2016 in Luxemburg/Stadt noch die Streikfähigkeit im Vorsommer dieses Jahres gegeben. Voraussetzung dafür waren ebenfalls die einzelnen tarifpolitischen Bausteine, die Abfolge der einzelnen Kollektivverträge, die der OGBL in den letzten 30 Jahren für das gesamte Personal durchsetzen konnte. Oft waren es Konfliktverhandlungen, die starke Mobilisierungskampagnen und Demonstrationen des Personals notwendig machten und das gewerkschaftliche Bewusstsein stärkten.

Die Kollektivverträge, die der OGBL durchgesetzt hat, sind in Bezug auf ihre gesellschaftliche Bedeutung mehr als einzig und allein die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen des direkt betroffenen Salariats.

Sie sind die Triebkraft für die allgemeine Attraktivität für das Erlernen und das Ergreifen der Gesundheits- und Sozialberufe. Diese Kollektivverträge sind untrennbar mit einem fortschrittlichen und einem qualitativ hochwertigen öffentlichen Sozial- und Gesundheitswesen im Dienst der Bürger Luxemburgs verbunden. Die Attraktivität dieser Berufe als auch ihre qualifizierte Ausübung müssen immer wieder in der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung Luxemburgs abgesichert werden. Hierin liegt auch der Stellenwert der jetzt ausgehandelten Verträge. Hierin liegt auch ihr Stellenwert im Rahmen der öffentlichen Dienstleistungen Luxemburgs.

Und dieser Punkt verweist auch auf die besondere politische Verantwortung, die mit ihnen verbunden ist. Deshalb ist es noch einmal wichtig zu unterstreichen, dass die aktuelle Regierung im Interesse des luxemburgischen Gesundheits- und Sozialwesens die wichtige Abmachung vom 28. November 2014 über den gleichwertigen Stellenwert der Kollektivverträge im Vergleich zu Gehälterabkommen bzw. -gesetzen des öffentlichen Diensts respektiert und eingelöst hat.

Der OGBL wird seine Gesundheits- und Sozialpolitik im Allgemeinen und seine Tarifpolitik im besonderen für ein humanes und qualitativ hochwertiges Gesundheits- und Sozialwesen fortsetzen. Und er ruft alle Arbeitstätige des Gesundheits- und Sozialwesens, die noch nicht Mitglied im OGBL sind, zum Beitritt auf. Es muss immer wieder daran erinnert werden, dass Kollektivvertragsverhandlungen wie diese, nicht nur ein sehr hohes Engagement von unseren ehrenamtlichen Gewerkschaftlerinnen und Gewerkschaftler abverlangen, sondern ebenfalls mit hohen materiellen und Personalkosten verbunden sind, die der OGBL dafür einsetzt. Dafür ist die Gewerkschaft da. Das ist ihr Sinn. Dafür leistet man seinen solidarischen monatlichen Beitrag als Mitglied im OGBL. Der Dank richtet sich deshalb an unsere über 70.000 Mitglieder, die wissen, dass sie mit ihrem Beitrag, diesmal im Gesundheits- und Sozialwesen, und morgen im Bau und Handwerk, oder im Banken- und Finanzbereich, in der Industrie, im Handel, im Transport oder in vielen anderen Dienstleistungsbereichen solidarisch die tarifpolitischen Forderungen und Interessen des Salariats stärken und verwirklichen helfen.

André Roeltgen  
Président de l'OGBL

## Il y a des moments où s'écrit l'histoire syndicale

Ces moments peuvent être des succès, mais également des défaites. Et comme ces moments sont en général l'achèvement et le résultat d'une action syndicale intensive et de longue haleine, ils constituent des moments qui ne déclenchent pas seulement de fortes émotions, mais qui invitent également le syndicat au recueillement, qui l'appellent à prendre le temps d'analyser ce qui s'est passé. L'issue, couronnée de succès, des négociations portant sur les conventions collectives dans le secteur de la santé et des services sociaux constitue un tel moment historique pour l'OGBL. Et ce, à plusieurs égards.

La revalorisation des carrières des professionnels du secteur social et de la santé est l'aboutissement d'une revendication vieille de presque 40 ans de notre syndicat face à la sous-évaluation financière de ces professions. Cette revalorisation n'est pas seulement synonyme de reconnaissance sociale pour ces professions qui devraient être reconnues depuis longtemps, elle pose en même temps un jalon pour l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Plus de 80% des salariés dans le secteur de la santé et du social sont des femmes.

Le succès de ces négociations est par ailleurs le produit d'une politique tarifaire continue de l'OGBL menée depuis des décennies. Il y a eu de nombreuses et importantes étapes intermédiaires et de nombreux obstacles ont dû être franchis.

Surmonter la dispersion organisationnelle du personnel a été d'une importance particulière. Le syndicat s'est imposé contre l'inefficace corporatisme de branche. Ce dernier ne joue aujourd'hui plus aucun rôle. Le développement conséquent d'un réseau dans les entreprises avec des centaines de délégués du personnel de l'OGBL élus démocratiquement a été un prérequis supplémentaire pour le développement d'une défense efficace et solidaire des intérêts ainsi que de la capacité de mobilisation de l'ensemble du personnel. Le nombre d'adhérents à l'OGBL n'a eu de cesse d'augmenter et ce, de manière disproportionnée par rapport à l'évolution générale du nombre de salariés. Les résultats des élections sociales successives reflètent cette évolution. L'unité syndicale du personnel a remplacé l'improductif «pluralisme» syndical.

Sans ces évolutions, il n'y aurait pas eu 9 000 manifestants à Luxembourg-ville le 4 juin 2016, ni cette capacité de faire grève à la fin de ce printemps. Chaque avancée en matière de politique tarifaire, chaque négociation de conventions collectives où l'OGBL a su s'imposer au cours des 30 dernières années en faveur du personnel, en a également été une condition préalable. Ce sont souvent des négociations conflictuelles qui ont rendu nécessaires

des manifestations et des campagnes de mobilisation et qui ont renforcé la conscience syndicale.

Les conventions collectives que l'OGBL a imposé ont une importance sociétale qui dépasse largement la seule amélioration des conditions de travail et de salaires des salariés directement concernés.

Elles constituent la force motrice pour l'attractivité générale de l'apprentissage et la volonté d'exercer des professions de santé et du secteur social. Ces conventions collectives sont indissociables d'un système de santé et de services sociaux progressistes et de grande qualité au service des citoyens au Luxembourg. L'attractivité de ces professions, tout comme leur exercice qualifié, doivent toujours à nouveau être garanties dans l'évolution économique générale du Luxembourg. L'importance des conventions collectives qui viennent d'être négociées réside également là, tout comme leur importance dans le cadre des services publics au Luxembourg.

Et ce point renvoie également à la responsabilité politique particulière qui leur est associée. Pour cette raison, il est important de souligner encore une fois que, dans l'intérêt du système de santé et des services sociaux, le gouvernement actuel a respecté et honoré l'important accord du 28 novembre 2014 concernant l'importance égale de ces conventions collectives par rapport à l'accord salarial dans la fonction publique.

L'OGBL poursuivra sa politique sociale et de santé en général et sa politique tarifaire en particulier pour un système de santé et de services sociaux humains et de haute qualité. Et il appelle tous les salariés du secteur de la santé et du social qui ne sont pas encore membres à le rejoindre. Il faut toujours avoir en tête que des négociations de conventions collectives comme celles-ci n'exigent pas seulement un très grand engagement de nos syndicalistes bénévoles, mais qu'elles représentent également d'importants coûts matériels et de personnel que l'OGBL met en œuvre. Le syndicat est là pour cela. C'est sa raison d'être. C'est pour cela que l'on verse sa cotisation mensuelle en tant que membre de l'OGBL. Nos remerciements s'adressent pour cette raison également à nos plus de 70 000 membres qui savent qu'ils renforcent et aident, avec leur contribution, à concrétiser les revendications tarifaires et politiques ainsi que les intérêts du salariat, cette fois-ci dans le secteur de la santé et du social et demain dans celui du bâtiment et de l'artisanat ou dans celui des banques et de la finance, dans l'industrie, dans le commerce, dans le transport ou dans de nombreuses autres activités de services.



Réunion du Comité national de l'OGBL

## Zoom sur les dossiers nationaux en cours



Le Comité national de l'OGBL était réuni à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette le 27 juin dernier. À l'ordre du jour de cette dernière réunion avant la trêve estivale figuraient, entre autres, un suivi des différents dossiers politiques en cours, la campagne de l'OGBL pour de meilleurs salaires et une augmentation du salaire social minimum, une discussion sur le régime général des pensions et la situation dans les entreprises.

Parmi les différents dossiers en cours, l'OGBL est tout d'abord revenu sur le projet de réforme de l'assurance dépendance (qui devait être soumis au vote de la Chambre des députés au début du mois de juillet). L'OGBL a une nouvelle fois souligné qu'il jugera cette réforme au regard du dispositif actuel et qu'il n'acceptera aucune dégradation de celui-ci. A l'heure où se tenait la réunion du Comité national de l'OGBL, le projet présentait encore une zone d'ombre et deux points de critiques. Premièrement, l'OGBL continuait de craindre une détérioration des prestations, tout particulièrement dans le cadre de l'aide à domicile apportée aux personnes dépendantes. L'OGBL critiquait ensuite le fait que le statut de l'aidant informel continue à ne pas être suffisamment encadré légalement. Une situation qui aujourd'hui déjà favorise trop souvent le recours au travail au noir. L'OGBL proposait dans ce contexte, d'une part, de limiter le statut de l'aidant informel provenant

de l'entourage de la personne dépendante aux seuls membres de sa famille entretenant avec elle un lien de parenté ne pouvant dépasser le second degré. D'autre part, l'OGBL proposait de formaliser le statut de l'aidant informel salarié, en exigeant que la personne concernée dispose des compétences requises et qu'elle soit inscrite dans un contrat de travail conforme aux dispositions de la convention collective de travail du secteur SAS. Enfin, l'OGBL ne pouvait se satisfaire du fait que la cellule d'évaluation et d'orientation, qui détermine notamment les aides et soins auxquels la personne dépendante a droit, soit placée sous l'autorité du seul ministère de la Sécurité sociale et non sous le contrôle démocratique et collectif de tous ceux qui financent l'assurance dépendance.

L'OGBL s'est ensuite penché sur le projet visant à lutter contre le chômage de longue durée, présenté récemment par le ministre du Travail. Un projet visant à offrir des contrats de travail réguliers aux chômeurs de longue durée (âgés au moins de 30 ans et au chômage depuis plus d'un an) en lieu et place des mesures actuelles d'occupation temporaire indemnisée (OIT) auprès d'établissements publics, d'associations et de fondations. Ces emplois seront financés par le Fonds pour l'emploi. Jugeant qu'il est effectivement plus sensé de financer des emplois que le chômage, l'OGBL ne peut que se

## Il n'y a rien de plus performant qu'un système de pensions public et solidaire

Le Comité national de l'OGBL s'est penché, dans sa réunion du 27 juin 2017, sur l'avenir du système de pensions. L'OGBL a en effet décidé d'anticiper la discussion à venir. Une discussion programmée d'avance par la dernière réforme opérée en 2012 et qui aura lieu au cours de la prochaine législature. L'OGBL annonce dans ce contexte d'ores et déjà qu'il scrutera de très près ce que les différents partis politiques écriront à ce propos dans leur programme en vue des élections nationales de 2018.

En ce qui concerne la situation financière actuelle du système de pensions, autant dire qu'avec des réserves présentant presque 5 fois le volume des dépenses courantes, il n'y a actuellement aucune raison de s'inquiéter à court ou moyen terme de la viabilité du système. L'OGBL tient par ailleurs à signaler qu'il n'accorde aucun crédit aux études projectives à long terme qui prophétisent des scénarios allant au-delà d'une période de 10 voire 15 ans au maximum. Pour l'OGBL, il serait en effet irresponsable de prendre au sérieux des études s'aventurant au-delà d'une telle période pour prendre des décisions politiques, alors que l'histoire a suffisamment démontré que ce type d'études s'est toujours révélé incapable de prédire les évolutions réelles, qui dépendent d'autres variables également impossible à prédire autant de temps à l'avance (évolutions de la croissance économique, de la productivité, de l'emploi, etc).

L'OGBL souligne ensuite qu'il est et reste très fortement attaché au système de pensions public et solidaire. Les alternatives, qui consistent en des assurances privées et commerciales, sont très loin de présenter les mêmes avantages pour la population. En effet, le système de pensions tel que nous le connaissons aujourd'hui garantit que:

- les cotisants d'aujourd'hui financent les retraites d'aujourd'hui et les cotisants de demain financent les retraites de demain (système de répartition)
- un niveau de prestation minimum est fixé suivant une logique de redistribution allant du haut vers le bas
- la reconnaissance de périodes au cours desquelles un individu n'a pas cotisé (études, parentalité)
- la fixation par la loi du montant des prestations, comprenant notamment le mécanisme de l'index
- un facteur de stabilisation et donc de cohésion sociale en temps de crise (il suffit d'observer que

les pays qui ont le mieux traversé la crise sont ceux qui disposent des systèmes de pensions les plus performants)

Pour l'OGBL, il est évident que différents acteurs très bien identifiés (patronat, assurances privées, think tank néolibéraux) ont un intérêt tout particulier à vouloir dénaturer, voire détruire ce système public et solidaire. En effet, un système alternatif à base d'assurances privées et commerciales comme ils le préconisent presque quotidiennement lorsqu'ils s'expriment dans les médias, leur permettrait de générer encore davantage de profits qu'aujourd'hui. Mais il faut bien voir que ce serait au détriment du plus grand nombre et de la cohésion sociale dans le pays.

Sous l'influence de la Commission européenne, le Luxembourg a déjà connu en 2012 une réforme négative du système de pensions – à laquelle l'OGBL s'est opposé et qu'il continue de critiquer – introduisant une détérioration progressive et continue des prestations. Les jeunes générations voient aujourd'hui déjà leur future retraite amputée de 14%. Comment peut-on seulement parler de solidarité intergénérationnelle dans ce contexte? C'est tout le contraire qui a eu lieu. Et l'OGBL ne tolérera pas que cela se reproduise.

Si la viabilité du système de pensions devait un jour être en danger, l'OGBL souligne qu'il s'opposera aussi bien à toute détérioration supplémentaire des prestations qu'à un éventuel allongement de l'âge légal de départ à la retraite. Pour l'OGBL, le cas échéant, il ne peut y avoir qu'une piste envisageable: une augmentation du taux de cotisation qui n'a plus évolué depuis plus de 50 ans et qui demeure relativement bas comparative-ment aux autres pays. L'OGBL ne s'opposerait pas non plus à une initiative politique consistant à commencer à relever progressivement le taux de cotisation dès la prochaine législature, afin d'éviter ainsi une augmentation brutale à l'avenir. Ceci aurait d'ailleurs comme avantage de garantir également à l'avenir l'application du mécanisme d'ajustement des retraites qui pourrait sinon être mis en suspens en fonction du niveau des réserves, comme le stipule la réforme de 2012.

Toujours au cas où se poserait à l'avenir un problème de financement, l'OGBL propose par ailleurs un déplaçonnement des cotisations (fixé aujourd'hui à 5 fois le salaire social minimum) couplé à un principe dégressif en matière de prestations, introduisant ainsi un principe supplémentaire de redistribution.

prononcer favorablement quant à cette mesure, tout en restant attentif à un certain nombre de détails qu'il reste à préciser.

En matière de droit du travail, le Comité national a une nouvelle fois fait l'analyse des dysfonctionnements actuels et arrive toujours à la conclusion qu'il est urgent de réformer et de renforcer la législation en matière de licenciements, de plans sociaux et de plans maintien dans l'emploi, qui continuent à être contournée trop facilement par un certain nombre d'employeurs. Une autre loi doit également être réformée de manière urgente. En effet la loi sur le reclassement professionnel, qui a pourtant déjà été réformée récemment, présente un certain nombre de problèmes plaçant les salariés concernés dans des situations impossibles. L'OGBL avait alerté le gouvernement sur les lacunes de la loi avant que celle-ci ne soit votée, mais il n'avait malheureusement pas été suivi à l'époque (lire davantage à ce sujet dans la rubrique: le secrétariat social vous informe).

L'OGBL a ensuite pris acte de la volonté du gouvernement de trouver une solution concernant le projet de

réforme de la loi relative à la protection des données. L'OGBL s'oppose formellement à l'abolition de l'autorisation préalable délivrée par la Commission nationale de la protection des données dont doit disposer actuellement tout employeur souhaitant introduire une mesure de surveillance dans son entreprise.

Concernant l'imposition des salariés et retraités frontaliers et plus particulièrement des inégalités de traitement introduites par la récente réforme fiscale, les discussions se poursuivent avec le ministre des Finances, en vue de trouver une solution équitable.

Enfin l'OGBL a fait un premier bilan intermédiaire dans le cadre de sa campagne «Un bon salaire pour tous» visant une augmentation générale des salaires ainsi qu'une revalorisation structurelle du salaire social minimum de l'ordre de 10 %.

## Situations conflictuelles dans les différents secteurs d'activités

Le Comité national a également, comme à son habitude, fait le tour des principaux conflits qui se présentent actuellement dans les différents secteurs d'activités.

Dans le secteur du **Bâtiment** et de l'**Artisanat**, qui est actuellement pourtant en plein boom, ce sont directement trois dossiers conflictuels qui se présentent. Tout d'abord, les négociations en vue du renouvellement de la convention collective du secteur du Bâtiment sont toujours au point mort. Le patronat tente notamment de gagner du temps en faisant des propositions provocatrices (dégradation de l'organisation du temps). Si des négociations sérieuses ne débutent pas très prochainement, des premières actions syndicales seront organisées en septembre. Le secteur des ascensoristes connaît une situation analogue, avec un patronat qui refuse ici tout simplement de négocier. Des actions ont déjà eu lieu dans ce secteur. Enfin, les négociations s'avèrent également laborieuses dans le secteur nouvellement réorganisé des carreleurs – marbriers – tailleurs de pierres, en raison du blocage de certaines fédérations patronales.

A l'**Université du Luxembourg**, l'OGBL met tout d'abord en garde face aux conséquences que pourraient avoir les restrictions budgétaires sur la qualité même de l'enseignement. L'OGBL insiste par ailleurs pour qu'au moins un représentant du personnel obtienne enfin un

siège avec droit de vote au Conseil de gouvernance. Enfin, l'OGBL salue le redémarrage des négociations en vue du renouvellement de la convention collective.

Le Comité national est également revenu sur les propos inacceptables à l'encontre de l'OGBL, tenus récemment sur une radio par le directeur de l'ABBL, la fédération patronale dans le secteur des **Banques**. Le directeur de l'ABBL y avait critiqué l'approche de l'OGBL, en la traitant notamment de rétrograde, au motif que le syndicat serait trop combatif à son goût. Il est certes bien possible que le patronat des Banques ait à faire pour la première fois à un syndicat qui défend véritablement les intérêts des salariés dans ce secteur.

Enfin, concernant la mise à pied scandaleuse d'une déléguée du personnel à l'ACL, qui a entretemps obtenu gain de cause devant les tribunaux, le Comité national ne peut que constater encore une fois, qu'il est trop facile pour un employeur de se débarrasser par ce biais d'un représentant du personnel qui fait bien son travail, même si comme ici, il ne s'agit que d'une période limitée. Il serait grand temps qu'une initiative politique soit prise afin d'inverser la logique de cette procédure et que la mise à pied d'un délégué ne puisse être effective, qu'après que les tribunaux aient validé le bien-fondé de cette mesure.



Sitzung des OGBL-Nationalvorstandes

## Die laufenden nationalen Themen unter die Lupe genommen



Der OGBL-Nationalvorstand war am vergangenen 27. Juni in der Maison du Peuple in Esch/Alzette versammelt. Auf der Tagesordnung dieser letzten Sitzung vor der Sommerpause standen unter anderem die Behandlung der aktuellen politischen Themen, die OGBL-Kampagne für bessere Löhne und eine Erhöhung des sozialen Mindestlohns, eine Diskussion über das allgemeine Pensionssystem sowie die Situation in den Betrieben.

Unter den verschiedenen aktuellen politischen Themen ist der OGBL zuerst auf das Reformprojekt der Pflegeversicherung zu sprechen gekommen (über das Anfang Juli in der Abgeordnetenkammer abgestimmt werden sollte). Der OGBL hat abermals unterstrichen, dass er die Reform im Vergleich zum jetzigen System bewerten wird, und dass er nicht die geringste Verschlechterung dieses Systems dulden werde. Zum Zeitpunkt der Sitzung des OGBL-Nationalvorstands gab es im Projekt noch eine Grauzone sowie zwei kritische Punkte. Erstens befürchtete der OGBL weiterhin eine Verschlechterung der Leistungen, insbesondere im Rahmen der Hilfe zu Hause, die den pflegebedürftigen Menschen geleistet wird. Der OGBL kritisierte anschließend, dass das Statut des informellen Helfers weiterhin nicht genügend gesetzlich festgelegt ist. Eine Situation die heute schon zu oft die Schwarzarbeit fördert. Der OGBL schlug in diesem Zusammenhang vor, einerseits das Statut des informellen Helfers aus dem Umfeld des pflegebedürftigen

Menschen auf Mitglieder seiner Familie zu beschränken, deren Verwandtschaftsgrad nicht über den 2. Grad hinausgeht. Andererseits schlug der OGBL vor, das Statut des angestellten informellen Helfers zu formalisieren, indem er verlangt, dass die betroffene Person über die erforderlichen Fachkenntnisse verfügt, und dass sie einen Arbeitsvertrag hat, der den Vorschriften des SAS-Arbeitskollektivvertrags entspricht. Schließlich konnte der OGBL sich nicht damit abfinden, dass der Bewertungs- und Orientierungsstab, der unter anderem über die Hilfen und die Pflege bestimmt, die der pflegebedürftigen Person zustehen, alleine dem Ministerium für soziale Sicherheit untersteht, und nicht der demokratischen und gemeinsamen Kontrolle allerer, die die Pflegeversicherung finanzieren.

Der OGBL hat sich anschließend mit dem Projekt beschäftigt, das dazu gedacht ist, die Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen, und das kürzlich vom Arbeitsminister vorgestellt wurde. Ein Projekt, das zum Ziel hat, Langzeitarbeitslosen (im Alter von mindestens 30 Jahren und seit über einem Jahr arbeitslos) reguläre Arbeitsverträge anzubieten, statt der aktuellen Maßnahmen zeitbegrenzter entlohnter Beschäftigung (OIT) bei öffentlichen Einrichtungen, bei Vereinigungen oder Stiftungen. Diese Arbeitsplätze werden vom „Fonds de l'emploi“ finanziert werden. Der OGBL ist der Meinung, dass es sinnvoller ist, Arbeitsplätze statt Arbeitslosigkeit zu

## Es gibt nichts Leistungsfähigeres als ein öffentlich-solidarisches Rentensystem

Der OGBL-Nationalvorstand hat sich, in seiner Sitzung vom 27. Juni 2017, mit der Zukunft des Rentensystems beschäftigt. Der OGBL hat in der Tat beschlossen, einer zukünftigen Diskussion vorzugreifen. Eine schon, durch die vergangene Reform von 2012, vorher programmierte Diskussion, die in der kommenden Legislaturperiode stattfinden wird. Der OGBL kündigt in diesem Zusammenhang jetzt schon an, dass er sich sehr genau ansehen wird, was die verschiedenen Parteien hierzu in ihrem Wahlprogramm, im Hinblick auf die Parlamentswahl 2018, schreiben werden.

Was die jetzige Finanzsituation des Rentensystems betrifft, so kann man ruhig sagen, dass mit Reserven die fast fünf Mal das Volumen der laufenden Ausgaben betragen, es zurzeit keine Ursache gibt, sich kurz- oder mittelfristig Sorgen über die Lebensfähigkeit des Systems zu machen. Der OGBL erläutert mit Nachdruck, dass er langfristigen Projektionsstudien, die Szenarien voraussagen, die über maximal 10 oder 15 Jahre hinausgehen, keinen Glauben schenkt. Für den OGBL wäre es in der Tat unverantwortlich Studien ernst zu nehmen, die sich über eine solche Zeitspanne hinauswagen, und daraufhin politische Entscheidungen zu treffen, da die Geschichte oft genug gezeigt hat, dass diese Art von Studien nie in der Lage war, reale Entwicklungen vorherzusagen, die von anderen Variablen abhängen, die auf solch lange Zeit unmöglich vorherzusagen sind (Entwicklungen des wirtschaftlichen Wachstums, der Produktivität, der Arbeit, usw.).

Der OGBL unterstreicht anschließend, dass er sich dem öffentlich-solidarischen Rentensystem sehr stark verbunden fühlt. Alternativen, wie sie private oder kommerzielle Versicherungen wären, sind weit davon entfernt, für die Bevölkerung die gleichen Vorteile zu bieten. In der Tat garantiert das Rentensystem, wie wir es heute kennen, dass:

- die Beitragszahler von heute die Renten von heute finanzieren und die Beitragszahler von morgen, die Renten von morgen finanzieren (Verteilungssystem)
- ein minimales Leistungssystem festgelegt ist nach einer Verteilungslogik von oben nach unten
- die Zeitspannen anerkannt werden, in denen der Einzelne keine Beiträge gezahlt hat (Studien, Elternurlaub)
- die Beiträge vom Gesetz bestimmt werden und nicht zuletzt den Indexmechanismus beinhalten
- es einen Stabilitätsfaktor gibt, und demnach sozialen Zusammenhalt in Krisenzeiten (es reicht zu beobachten, dass die Länder, die die Krise am

besten überstanden haben, über die leistungsstärksten Rentensysteme verfügen).

Für den OGBL versteht es sich von selbst, dass verschiedene sehr gut identifizierte Akteure (Arbeitgeber, Privatversicherungen, neoliberale Thinktanks) ein besonderes Interesse daran haben, dieses öffentliche und solidarische System zu entarten, wenn nicht sogar zu zerstören. In der Tat würde ein alternatives System, begründet auf privaten und kommerziellen Versicherungen, wie sie es täglich befürworten, wenn sie das Wort in den Medien ergreifen, ihnen ermöglichen, noch mehr Gewinne als heute zu erzielen. Man muss jedoch klar sehen, dass das zum Nachteil der Mehrheit und des sozialen Zusammenhalts wäre.

Unter dem Einfluss der Europäischen Kommission hat Luxemburg schon 2012 eine negative Reform des Rentensystems erfahren – gegen die der OGBL sich gewehrt hat und die er weiterhin kritisiert – die eine progressive und anhaltende Verschlechterung der Leistungen mit sich bringt. Die jungen Generationen sehen heute schon ihre zukünftige Rente um 14% gekürzt. Wie kann man bloß in diesem Kontext von Solidarität zwischen den Generationen sprechen? Genau das Gegenteil ist der Fall. Und der OGBL wird es nicht dulden, dass dies sich wiederholt.

Wenn die Lebensfähigkeit des Systems eines Tages in Gefahr sein sollte, so unterstreicht der OGBL mit Nachdruck, dass er sich sowohl gegen jegliche weitere Verschlechterung der Leistungen wehren wird, als auch gegen eine mögliche Verschiebung nach hinten des gesetzlichen Rentenalters. Für den OGBL kann es gegebenenfalls nur einen Weg geben: Eine Erhöhung des Beitragssatzes, der sich seit mehr als 50 Jahren nicht mehr weiterentwickelt hat und der, verglichen mit andern Ländern, ziemlich niedrig bleibt. Der OGBL würde sich auch nicht gegen eine politische Initiative wehren, die dazu führen würde, dass schon ab der kommenden Legislaturperiode die Beitragssätze progressiv erhöht werden, um so in Zukunft eine brutale Anhebung zu vermeiden. Dies hätte zum Vorteil, auch in Zukunft die Anwendung des Anpassungsmechanismus der Renten zu gewährleisten, der ansonsten je nach Niveau der Reserven suspendiert werden könnte, wie die Reform von 2012 es festlegt.

Immer noch im Fall von zukünftigen Finanzierungsproblemen, schlägt der OGBL eine Aufhebung der Obergrenze der Beiträge vor (der heute auf fünf Mal den sozialen Mindestlohn festgelegt ist), gekoppelt an ein degressives Leistungsprinzip, indem so ein zusätzliches Verteilungsprinzip eingeführt wird.

finanzieren, und kann sich dieser Maßnahme gegenüber nur positiv äußern, obwohl er gegenüber einigen Details, die es näher zu bestimmen gilt, aufmerksam bleibt.

In Sachen Arbeitsrecht hat der Nationalvorstand abermals die Analyse der aktuellen Fehlfunktionen gemacht und kommt immer zum Schluss, dass eine Reform und eine Stärkung der Gesetzgebung in Sachen Entlassungen, Sozial- und Arbeitserhaltungsplänen dringend ist. Diese wird weiterhin zu einfach von einer Reihe von Arbeitgebern umgangen. Ein anderes Gesetz muss ebenfalls dringend reformiert werden. Es handelt es sich um das Gesetz über die berufliche Wiedereingliederung, das jedoch erst kürzlich reformiert wurde. Es bringt eine Reihe von Problemen mit sich, indem es die betroffenen Arbeitnehmer in unmögliche Situationen versetzt. Der OGBL hatte die Regierung vor den Lücken dieses Gesetzes gewarnt, bevor es verabschiedet wurde, doch war ihm leider zu der Zeit nicht gefolgt worden. (Mehr zu diesem Thema unter der Rubrik: Das Sozialsekretariat informiert).

Danach hat der OGBL den Willen der Regierung zur

Kenntnis genommen, eine Lösung zu finden in Bezug auf die Gesetzesreform über den Datenschutz. Der OGBL widersetzt sich ausdrücklich gegen die Abschaffung der vorherigen Genehmigung, die von der nationalen Datenschutzkommission ausgestellt wurde, und die jeder Arbeitgeber haben muss, wenn er es vorhatte Überwachungsmaßnahmen in seinem Betrieb einzuführen.

Was die Besteuerung der Arbeitnehmer und Rentner aus dem Grenzgebiet angeht, und genauer betrachtet die kürzlich von der Steuerreform eingeführten Ungleichheiten in der Behandlung, so gehen die Diskussionen mit dem Finanzminister weiter, im Hinblick auf eine annehmbare Lösung.

Am Ende hat der OGBL eine erste Zwischenbilanz gezogen im Rahmen seiner Kampagne „Ein gutes Einkommen für alle“, die eine allgemeine Lohnerhöhung anpeilt sowie eine strukturelle Aufwertung des sozialen Mindestlohns um 10%.

## Konfliktsituationen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen

Der Nationalvorstand hat sich auch, wie er es zu tun pflegt, mit den Hauptkonflikten die es zurzeit in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen gibt, beschäftigt.

Im **Bau- und Handwerkssektor**, der jedoch zurzeit in vollem Aufschwung ist, gibt es gleich drei Konfliktsituationen. Erstens befinden sich die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags im Bausektor immer noch im Stillstand. Das Patronat versucht nämlich Zeit zu gewinnen, indem es provozierende Vorschläge macht (Verschlechterung der Arbeitszeitorganisation). Wenn es nicht bald zu ernsthaften Verhandlungen kommt, werden im September erste gewerkschaftliche Aktionen organisiert. Der Liftbauersektor kennt eine ähnliche Situation mit einem Patronat, das es hier ganz einfach ablehnt zu verhandeln. In diesem Sektor haben bereits Aktionen stattgefunden. Schließlich stellen sich die Verhandlungen auch als sehr schwierig im neuorganisierten Sektor der Fliesen- und Plattenleger heraus, wegen der Blockade von einigen Arbeitgeberverbänden.

In der **Universität Luxemburg** warnt der OGBL in erster Linie vor den Konsequenzen, die die Haushaltseinschränkungen auf die Unterrichtsqualität haben könnten. Der OGBL besteht übrigens auch darauf, dass wenigstens ein Personalvertreter endlich einen Sitz mit Stimmrecht im Vorstand bekommt. Schließlich begrüßt der OGBL die Wiederaufnahme der Verhandlungen im Hinblick auf den Kollektivvertrag.

Der Nationalvorstand ist ebenfalls auf die unannehmbar Aussage gegen den OGBL eingegangen, die kürzlich über einen Radiosender vom ABBL (Arbeitgeberverband im **Bankensektor**)-Direktor gemacht wurde. Der ABBL-Direktor hat die Herangehensweise vom OGBL kritisiert, indem er sie unter anderem als rückschrittlich abgetan hat, mit dem Argument, die Gewerkschaft sei seiner Ansicht nach zu kämpferisch. Es ist sicherlich möglich, dass die Bankene Arbeitgeber es zum ersten Mal mit einer Gewerkschaft zu tun haben, die wirklich die Interessen der Arbeitnehmer in diesem Sektor verteidigt.

Und schließlich, der skandalöse Dienstausschluss einer Personaldelegierten beim ACL, die mittlerweile vor dem Gericht Recht bekommen hat. Hier kann das Nationalkomitee nur ein weiteres Mal feststellen, dass es zu einfach für einen Arbeitgeber ist, sich über diesen Weg eines Personaldelegierten zu entledigen, der eine gute Arbeit leistet, auch wenn wie in diesem Fall, es sich nur um einen begrenzten Zeitraum handelt. Es wäre höchste Zeit, dass eine politische Initiative genommen würde, um die Logik der Prozedur umzukehren, und dass der Dienstausschluss eines Delegierten nur Gültigkeit haben kann, nachdem die Gerichte die Stichhaltigkeit dieser Maßnahme bestätigt haben.



## Non à une surveillance sauvage sur le lieu de travail

L'OGBL a organisé un piquet de protestation le 1<sup>er</sup> juin devant la Chambre des députés pour exprimer son opposition formelle au projet de loi 7049 relatif à la protection des données. Ce projet de loi prévoit en effet de supprimer l'autorisation préalable que doit obtenir actuellement tout employeur souhaitant introduire une mesure de surveillance des salariés dans son entreprise. Une mesure inacceptable pour l'OGBL. Le président de la Chambre des députés s'est vu remettre à cette occasion le cahier de doléances de l'OGBL concernant ce projet de loi.



## Nein zu einer unkontrollierten Überwachung am Arbeitsplatz



Der OGBL hat am 1. Juni einen Protestposten vor der Abgeordnetenkammer organisiert, um seinen formellen Einwand gegen den Gesetzentwurf 7049 vorzubringen, bei dem es um Datenschutz geht. Dieser Gesetzesentwurf sieht in der Tat vor, die im Vorfeld erforderliche Erlaubnis abzuschaffen, die zurzeit jeder Arbeitgeber haben muss, der Überwachungsmaßnahmen in seinem Betrieb einführen will. Diese Maßnahme ist für den OGBL unannehmbar. Der Präsident der Abgeordnetenkammer hat bei dieser Gelegenheit den Forderungskatalog des OGBL bezüglich dieses Gesetzesentwurfs überreicht bekommen.

Treffen zwischen OGBL und CSV

## Übereinstimmungen, Meinungsverschiedenheiten und Klarstellungen

Im Rahmen einer Reihe von geplanten Treffen mit den in der Abgeordnetenkammer vertretenen Parteien hat der OGBL-Geschäftsvorstand am Montag, dem 19. Juni 2017 eine Delegation der CSV getroffen, zusammengesetzt aus ihrem Präsidenten Marc Spautz, dem Präsidenten der Fraktion Claude Wiseler und dem Abgeordneten Jean-Marie Halsdorf.

Der OGBL-Präsident André Roeltgen kam zuerst auf die von der Gewerkschaft geäußerten Kritiken gegenüber der Regierungspolitik der CSV vor 2013 zu sprechen, die aus gewerkschaftlicher Sicht vor allem eine Austeritätspolitik und einen sozialen Abbau darstellte. Kritiken die als Höhepunkt den OGBL-Appell hatten, nicht für die Christlich-Soziale Partei bei den vergangenen Wahlen zu stimmen. Der OGBL hat mit Nachdruck unterstrichen, dass im Hinblick auf die kommenden Wahlen, er das Programm der CSV analysieren und beurteilen werde, wie er das für alle anderen Parteien auch nach den gleichen Kriterien tun werde. Das Gespräch, das daraufhin folgte, lässt sowohl Übereinstimmungen als auch Meinungsverschiedenheiten zwischen den beiden Seiten erscheinen.

Wenn es um die Gesamteinschätzung der jüngsten Steuerreform der Regierung geht, die global vom OGBL unterstützt wurde, dann bestehen große Unterschiede. Beide Seiten stimmen jedoch in zwei Punkten überein,

bei denen es um Steuergerechtigkeit geht, und zwar die Steuerbefreiung der Empfänger des Sozialen Mindestlohns sowie die Frage der höheren Besteuerung der Stock-Options. Hierbei handelt es sich in der Tat um zwei OGBL-Forderungen, die im Rahmen der Reform nicht berücksichtigt wurden, und für die der OGBL sich weiterhin einsetzt, ebenso wie die die Einführung eines Anpassungsmechanismus der Steuertabelle an die Inflation anvisiert, und die eine höhere Besteuerung der Kapitaleinkommen insgesamt fordert. Der OGBL hat auch abermals seine kategorische Ablehnung einer zusätzlichen Steuererleichterung für die Unternehmen bekräftigt.

Was die Absicherung der Berufskarrieren betrifft, so wies der OGBL mit Nachdruck darauf hin, dass die Gesetzgebung zurzeit in einigen Punkten nicht mehr angepasst ist: Der Entlassungsschutz muss verstärkt werden, das Gesetz bezüglich der Aufrechterhaltung der Arbeitsplätze und das bezüglich der Sozialpläne, das zu oft von den Arbeitgebern übergangen wird, müssen reformiert werden. Die CSV hat ihr Einverständnis mitgeteilt, dass auf dieser Ebene gesetzliche Änderungen vorzusehen sind, und das insbesondere bei der Aufrechterhaltung der Arbeitsplätze. Darüber hinaus sind OGBL und CSV der Meinung, dass der derzeitige Gesetzentwurf bezüglich des Altersmanagements weit hinter dem bleibt, was erwartet wird, um den aktuellen und zukünftigen



Herausforderungen gerecht zu werden. Der Text muss unbedingt überarbeitet und verbessert werden.

Was den Index betrifft, der seit 2006 ein wahrer Zankapfel zwischen OGBL und CSV war, so hat die CSV sich dafür ausgesprochen, den Mechanismus nachhaltig absichern zu wollen, ohne jedoch einige Maßnahmen auszuschließen, die mit den Sozialpartnern diskutiert werden müssten, wenn es zu einer wahren Krise kommt. Der OGBL hat seinerseits sein bedingungsloses Festhalten am Index bekräftigt, der Garant ist für den sozialen Frieden in Luxemburg, wobei er unterstrich, dass er sich gegen jeglichen Versuch einer Veränderung dieses Mechanismus stellen wird, der für die Arbeitnehmer und die Rentner eine Kompensation gegenüber den ständig zunehmenden Preisen darstellt.

Der OGBL hat die Vertreter der CSV ebenfalls daran erinnert, dass er eine strukturelle Erhöhung des sozialen Mindestlohns von 10% fordert, indem er unterstreicht, dass der derzeitige soziale Mindestlohn es nicht ermöglicht in Luxemburg würdevoll zu leben, wie nunmehr eine Studie vom Statec bestätigt, die von Marc Spautz, der zu dem Zeitpunkt Familienminister war, in Auftrag gegeben wurde.

Was die Zukunft des Rentensystems betrifft, stellen OGBL und CSV fest, dass dieses zurzeit überhaupt nicht gefährdet ist. OGBL und CSV bemerken ebenfalls, dass es genügend finanziellen Spielraum gibt, um die Zukunft des Systems mit Ruhe anzugehen. Die CSV meint jedoch, dass es angebracht wäre, jetzt schon eine Rentenreform ins Auge zu fassen, um den zukünftigen Entwicklungen vorzugreifen, die es laut langfristigen Vorhersagen geben wird. Der OGBL seinerseits schenkt den langfristigen Prognosen keinen Glauben, umso mehr über die Jahre bewiesen wurde, dass diese Art von Studien sich immer unfähig gezeigt haben, die wahren Entwicklungen vorauszusagen. Er unterstreicht, dass die Reform von 2012 bei den jungen Generationen schon genügend Schaden angerichtet hat, indem der Betrag ihrer zukünftigen Rente um 14% beschnitten wurde. Er widersetzt sich also gegen jeglichen zusätzlichen Abbau der Leistungen, die ganz im Gegenteil aufrecht erhalten, wenn nicht sogar verbessert werden müssen. Ebenso ist er gegen eine Erhöhung des legalen Rentenalters. Wenn es in Zukunft zu Finanzierungsschwierigkeiten kommt, so spricht der OGBL sich für eine stufenweise Erhöhung des Beitragssatzes aus, dessen Niveau im Vergleich

zu anderen Ländern sehr niedrig bleibt – die Beiträge sind in der Tat seit den 70er Jahren nicht mehr erhöht worden. Die Antworten der CSV haben die Bedenken des OGBL bezüglich der Stellungnahme der Christlich-Sozialen Partei zu diesem Thema nicht abgeschwächt.

Der OGBL und die CSV haben darüber hinaus die finanzielle Lage des Staates angesprochen. Der OGBL hat die CSV dazu angehalten damit aufzuhören, immer nur beängstigende Zukunftsperspektiven auszumalen, die ganz einfach nicht der Realität entsprechen. Ohne den guten aktuellen Zustand der öffentlichen Finanzen zu bestreiten, bringt die CSV Ängste zum Ausdruck, bezüglich der wirtschaftlichen und demografischen Wachstumsperspektiven, die die mittelfristige Tragbarkeit der öffentlichen Finanzen ermöglichen sollen. Für den OGBL muss nicht das Wachstum an sich in Frage gestellt werden, sondern das vorgesehene Wachstumsmodell und sein Mehrwert in puncto Lebensqualität für die Bevölkerung.

OGBL und CSV stimmen in dem Zusammenhang überein, dass es notwendig ist den weitgreifenden sozialen Konsequenzen vorzugreifen und sie aus nächster Nähe zu begleiten die vom Digitalisierungsprozess der Wirtschaft und der Gesellschaft, wie er zurzeit stattfindet, ausgelöst werden. OGBL und CSV bedauern insbesondere, dass die Prospektivstudie, die vom amerikanischen Experten Jeremy Rifkin durchgeführt wurde, diesem äußerst wichtigen Teil, der sich aber im Zentrum der Überlegungen befinden müsste, nicht genügend Gewicht verleiht. Die beiden Seiten haben über die Wichtigkeit eines strukturierten Sozialdialogs übereingestimmt, unter anderem auf nationaler Ebene, um diese Gespräche zu führen.

Der OGBL und die CSV sind sich auch einig was die Dringlichkeit der Wohnproblematik in Luxemburg betrifft. Die CSV hat angegeben, ohne Tabu, eine weitgreifende Diskussion zu diesem Thema zu starten, um in diesem Zusammenhang sämtliche Möglichkeiten in Erwägung zu ziehen.

Schließlich hat die CSV mitgeteilt, dass sie zurzeit eine Reihe von internen Überlegungen bezüglich der Arbeitszeitorganisation durchführt. Es wurde abgemacht, dass sobald die Schlussfolgerungen aus diesen Diskussionen gezogen worden sind, CSV und OGBL sich treffen werden, um darüber zu diskutieren.



Entrevue entre l'OGBL et le CSV

## Convergences, divergences et mises-au-point

Dans le cadre d'une série d'entrevues programmées avec les différents partis politiques représentés à la Chambre des députés, le Bureau exécutif de l'OGBL a rencontré le lundi 19 juin 2017 une délégation du CSV composée de son président, Marc Spautz, du président de son groupe parlementaire, Claude Wiseler et du député Jean-Marie Halsdorf.

Le président de l'OGBL, André Roeltgen, est tout d'abord revenu sur les critiques émises par le syndicat à l'encontre de la politique de gouvernement du CSV avant 2013, qui du point de vue syndical consistait surtout en une politique d'austérité et de démantèlement social. Des critiques qui ont culminé dans l'appel de l'OGBL à ne pas voter pour le parti chrétien-social à l'occasion des dernières élections. L'OGBL a tenu à souligner qu'en vue des prochaines élections, il analysera et jugera le programme du CSV, comme il le fera pour tous les autres partis, sur les mêmes bases. La discussion qui a suivi et qui a porté sur un certain nombre de sujets, laisse apparaître aussi bien des convergences que des divergences entre les deux parties.

Ainsi, si de grandes différences existent quant à l'appréciation générale de la récente réforme fiscale du gouvernement, qui était globalement soutenue par l'OGBL, les deux parties s'accordent néanmoins sur deux points relevant de l'équité fiscale, à savoir l'exemption fiscale des salariés rémunérés au salaire social

minimum et la question d'une plus forte imposition des stock-options. Il s'agit en effet de deux revendications portées par l'OGBL qui n'ont pas été retenues dans le cadre de la réforme et que l'OGBL continue de soutenir, tout comme d'ailleurs celle visant l'introduction d'un mécanisme d'adaptation du barème fiscal à l'inflation et celle prônant une plus forte imposition des revenus du capital en général. L'OGBL a également réaffirmé sa ferme opposition à toute diminution supplémentaire de la charge fiscale des entreprises.

En ce qui concerne la sécurisation des parcours professionnels, l'OGBL a insisté sur le fait que la législation actuelle n'est plus adaptée sur un certain nombre de points: la protection contre les licenciements doit être renforcée, la loi relative aux plans de maintien de l'emploi et celle relative aux plans sociaux, trop souvent contournées par les employeurs, doivent être réformées. Le CSV a marqué son accord sur le fait que des modifications législatives sont à prévoir à ce niveau, en particulier par rapport aux plans de maintien dans l'emploi. Par ailleurs, l'OGBL et le CSV estiment que l'actuel projet de loi relatif à la gestion des âges se révèle très en-deçà de ce qui est attendu pour répondre aux enjeux actuels et futurs. Le texte doit être absolument revu et corrigé.

Concernant l'index, qui fût entre l'OGBL et le CSV un sujet très conflictuel à partir de 2006, le CSV s'est exprimé en faveur de la pérennisation du mécanisme,



sans toutefois exclure d'éventuelles mesures qui seraient à discuter avec les partenaires sociaux en cas de crise manifeste. L'OGBL a, pour sa part, réaffirmé son attachement sans faille à l'index, garant de la paix sociale au Luxembourg, en soulignant qu'il s'opposera à toute tentative de dénaturation de ce mécanisme de compensation, pour les salariés et les retraités, face à l'augmentation continue des prix.

L'OGBL a également rappelé aux représentants du CSV qu'il revendique une augmentation structurelle de 10% du salaire social minimum, en soulignant que le salaire social minimum actuel ne permet pas de vivre dignement au Luxembourg, comme l'atteste désormais également une étude réalisée par le Statec, qui avait d'ailleurs été demandée par Marc Spautz, alors ministre de la Famille.

En ce qui concerne l'avenir du système de pensions, l'OGBL et le CSV constatent tout d'abord que celui-ci n'est à l'heure actuelle absolument pas en danger. L'OGBL et le CSV observent également qu'il existe suffisamment de marges de manœuvre financières pour appréhender l'avenir du système avec sérénité. Le CSV estime néanmoins qu'il serait opportun d'envisager une réforme des pensions dès-à-présent pour anticiper les évolutions à venir que prédisent les projections à long terme. De son côté, l'OGBL n'apporte aucun crédit à ces projections à long terme, d'autant plus que l'histoire a démontré que ce type d'études s'est toujours révélé incapable de prédire les évolutions réelles. Il souligne que la réforme de 2012 a déjà fait suffisamment de mal aux jeunes générations, en programmant l'amputation du montant de leur future retraite de 14%. Il s'oppose par conséquent à toute diminution supplémentaire des prestations, qui au contraire doivent être préservées, voire améliorées. De même, il s'oppose à un allongement de l'âge de départ légal à la retraite. En cas de futures difficultés de financement, l'OGBL se prononce en faveur d'une augmentation progressive du taux de cotisation dont le niveau demeure extrêmement bas par rapport à d'autres pays – les cotisations n'ont en effet plus été relevées au Luxembourg depuis les années

1970. Les réponses du CSV n'ont pas contribué à dissiper les interrogations de l'OGBL quant au positionnement du parti chrétien-social sur cette question.

L'OGBL et le CSV ont en outre abordé la situation financière de l'Etat. L'OGBL a exhorté le CSV à arrêter de dépeindre un tableau inquiétant de l'avenir, qui ne correspond tout simplement pas à la réalité. Sans nier la bonne santé actuelle des finances publiques, le CSV exprime néanmoins des craintes quant aux perspectives de croissance de l'économie et de la démographie censées permettre la soutenabilité des finances publiques à moyen terme. Pour l'OGBL, ce n'est pas tant la croissance en tant que telle qu'il faut remettre en question, mais le modèle de croissance envisagée et sa plus-value en terme de qualité de vie pour la population.

L'OGBL et le CSV s'accordent dans ce contexte sur la nécessité d'anticiper et d'accompagner très étroitement les importantes conséquences sociales que va entraîner le processus de digitalisation de l'économie et de la société, qui est actuellement en cours. L'OGBL et le CSV jugent notamment que l'étude prospective réalisée par l'expert américain mandaté par le gouvernement, Jeremy Rifkin, n'accorde pas suffisamment d'attention à ce volet essentiel qui devrait pourtant être au cœur des réflexions portant sur les mutations à venir. Les deux parties sont d'ailleurs tombés d'accord sur l'importance d'un dialogue social structuré, entre autres au niveau national, pour mener ces discussions.

L'OGBL et le CSV s'accordent également sur l'urgente nécessité de prendre le problème du logement au Luxembourg à bras le corps. Le CSV a indiqué souhaite initier dans ce contexte, sans tabous aucun, une vaste discussion sur ce thème, afin d'examiner toutes les mesures envisageables en la matière.

Enfin, le CSV a fait savoir qu'il mène actuellement une série de réflexions en interne relatives à l'organisation du temps de travail. Il a été convenu que lorsque les conclusions de celles-ci auront été tirées, le CSV et l'OGBL se retrouveront pour en discuter.

Treffen zwischen OGBL und LSAP

## Engagements zugunsten einer Sozialpolitik

Im Rahmen einer Reihe von vorgesehenen Treffen mit den verschiedenen politischen Parteien, die in der Abgeordnetenkammer vertreten sind, hat sich der geschäftsführende Vorstand des OGBL am 21. Juni mit einer LSAP-Delegation getroffen, zusammengesetzt aus den Ministern Dan Kersch, Nicolas Schmit und Romain Schneider, dem Parteipräsidenten Claude Haagen, dem Präsidenten der parlamentarischen Fraktion Alex Bodry und den Abgeordneten Frank Arndt und Taina Boffering.

In seiner Einleitung kam der OGBL-Präsident zuerst auf die kürzlich erreichten Abkommen bezüglich der FHL- und SAS-Arbeitskollektivverträge zu sprechen. Er hat in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit des Engagements der Regierung unterstrichen, das sie im Rahmen des Abkommens vom 28. November 2014 zwischen der Exekutive und den Gewerkschaften eingegangen ist. Bei diesem Abkommen geht es unter anderem darum, die Anwendung des Artikel 28 der Kollektivverträge zu gewährleisten. Ein Engagement, das in seiner Gesamtheit respektiert wurde, und das neben der Mobilisation des Personals dazu beigetragen hat, dass die beiden Abkommen abgeschlossen werden konnten.

Beim Treffen ging es anschließend um das Reformprojekt der Pflegeversicherung. Der OGBL hat abermals

unterstrichen, dass er diese Reform in ihrer Gesamtheit gegenüber der bestehenden Versicherung bewerten wird, und dass er nicht die geringste Verschlechterung, weder qualitativ noch quantitativ, tolerieren werde. Der OGBL kam insbesondere auf drei Punkte zu sprechen, die zurzeit in dem vorgelegten Text noch ein Problem darstellen. Erstens befürchtet der OGBL, dass die Reform eine Verschlechterung der Leistungen nach sich zieht, insbesondere die Leistungen bezüglich der Hilfe für die Arbeiten im Haushalt. Zweitens besteht der OGBL darauf, dass der Statut des informellen Helfers (Person die der pflegebedürftigen Person zu Hause hilft und sie pflegt) endlich klar gesetzlich festgehalten ist, um Schwarzarbeit zu verhindern, die heute noch zu einfach ist. Der OGBL schlägt in diesem Zusammenhang vor, einerseits das Zurückgreifen auf einen informellen Helfer, der aus dem Umkreis der pflegebedürftigen Person kommt, auf ein Familienmitglied einzuschränken, dessen Verwandtschaftsgrad nicht über den 2. Grad hinausgeht, und andererseits den Statut des angestellten informellen Helfers, zu formalisieren durch einen Arbeitsvertrag, der den Vorschriften des SAS-Kollektivvertrags entspricht. Der angestellte informelle Helfer muss demnach auch über das dazu erforderliche Fachwissen verfügen. Drittens wehrt sich der OGBL dagegen, dass die Bewertungs- und Orientierungsabteilung, die unter anderem





die Hilfe und die Pflege festlegt, die der pflegebedürftigen Person zustehen, ausschließlich dem Ministerium für soziale Sicherheit untergeordnet ist. Betrachtet man die ausschlaggebende Rolle, die Letztere spielt, so besteht der OGBL darauf, dass sie der demokratischen Kontrolle all derer unterstellt wird, die die Pflegeversicherung finanzieren. Die LSAP hat einige Vorschläge gemacht, um Lösungen zu den Problemen zu finden, die der OGBL aufgeworfen hat, ohne sich jedoch endgültig auf sämtliche Punkte festzulegen. Der OGBL wird die Entwicklung dieser Sache aus der Nähe verfolgen.

Was die Absicherung der beruflichen Karrieren betrifft, so hat der OGBL auf einige Schwächen der jetzigen Gesetzgebung hingewiesen, die in einer gewissen Anzahl von Punkten nicht mehr angepasst ist. In diesem Zusammenhang fordert der OGBL eine Verstärkung des Entlassungsschutzes und eine Reform der Gesetze bezüglich der Arbeitserhaltungs- und der Sozialpläne, die zu oft von den Arbeitgebern umgangen werden. Ein Bedürfnis, das von den LSAP-Vertretern, die sich einer Vertiefung der Gespräche über diese Themen bereiterklären, geteilt wird.

Der Arbeitsminister hat wissen lassen, dass er vorhat, eine breite Diskussion über die berufliche Weiterbildung in die Wege zu leiten. Eine Ankündigung, die vom OGBL begrüßt wird, umso mehr als diese überhaupt nicht mehr, weder den heutigen Erfordernissen, noch denen die sich im Rahmen der Digitalisierung der Gesellschaft und der Wirtschaft ankündigen, entsprechen.

Der OGBL hat anschließend seinen heftigen Widerstand gegenüber der Gesetzesreform zum Datenschutz, die es vorsieht, die vorangehende Erlaubnis abzuschaffen, die bisher obligatorisch war für jeden Arbeitgeber, der Überwachungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer in seinem Betrieb einführen will. Eine Maßnahme, die in dieser Form, nicht annehmbar wäre. Der Arbeitsminister hat in diesem Zusammenhang angekündigt, dass die Regierung sehr bald Vorschläge machen würde, die die Privatsphäre der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz weiterhin garantieren würden. Ein Treffen zwischen OGBL und den zuständigen Ministern sollte bald stattfinden.

Was die Zukunft der Rentensysteme betrifft, so hat der OGBL zuerst an seine Kritiken an der Reform von

2012 erinnert. Er hat unterstrichen, dass er an einem öffentlichen und solidarischen System festhält, das sich wirklich bewährt hat und das in den kommenden Jahren nicht erneut in Frage gestellt werden darf. Der OGBL hat ebenfalls mit Nachdruck daran erinnert, dass das Rentensystem zurzeit überhaupt nicht in Gefahr ist, und dass die finanziellen Reserven über die es verfügt, es ermöglichen, der Zukunft des Systems mit Gelassenheit anzugehen. Außerdem hat der OGBL angegeben, dass bei zukünftigen Finanzierungsschwierigkeiten, er sich für eine progressive Erhöhung der Beiträge einsetzt. Die Beiträge sind in der Tat extrem niedrig im Vergleich zu andern Ländern (sie wurden in Luxemburg seit den 70er-Jahren nicht mehr angehoben). Der OGBL widersetzt sich dagegen formell gegen zukünftige Leistungsver schlechterungen (wie das der Fall im Rahmen der Reform von 2012 der Fall war: -14% für die zukünftigen Generationen) oder gegen eine Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters. Die LSAP-Delegation hat bestätigt, dass die letzten Projektierungen aussagen, dass es überhaupt keinen Bedarf gibt, das Rentensystem kurz- oder mittelfristig zu reformieren. Langfristig, wenn es notwendig wird, ist der Weg über Beitragserhöhungen vorzuziehen.

Was die Löhne betrifft, so hat der OGBL zuerst einmal den Beitrag der LSAP begrüßt, damit der Indexierungsmechanismus der Löhne und Renten wieder seit 2014 normal klappt. Die LSAP hat versichert, dass sie auch in Zukunft als Verteidiger dieses für die Arbeitnehmer und Rentner fundamentalen Kompensationsmechanismus gegenüber der ständigen Preiszunahme stehen würde. Der OGBL hat außerdem an die Forderungen erinnert, die er im Rahmen seiner Lohnkampagne stellt, und insbesondere die strukturelle Aufwertung um 10% des sozialen Mindestlohns.

Schließlich, bezüglich der Wohnungsproblematik, die in Luxemburg von großer Bedeutung bleibt, kündigt die LSAP an, Bewegung in die Reihen bringen zu wollen, indem eine breite Diskussion darüber auf nationaler Ebene begonnen wird. Laut LSAP müssen alle möglichen Lösungen in Erwägung gezogen werden. Eine Herangehensweise, die vom OGBL geteilt wird.

Entrevue entre l'OGBL et le LSAP

## Des engagements en faveur d'une politique sociale

Dans le cadre d'une série d'entrevues programmées avec les différents partis politiques représentés à la Chambre des députés, le Bureau exécutif de l'OGBL a rencontré le 12 juin une délégation du LSAP composée des ministres Dan Kersch, Nicolas Schmit et Romain Schneider, du président de parti, Claude Haagen, du président de la fraction parlementaire, Alex Bodry et des députés Frank Arndt et Taina Bofferding.

En guise d'introduction, le président de l'OGBL est d'abord revenu sur les récents accords trouvés au niveau des conventions collectives de travail FHL et SAS. Il a souligné à cet égard l'importance de l'engagement pris par le gouvernement, dans le cadre de l'accord du 28 novembre 2014 entre l'exécutif et les syndicats représentatifs au niveau national, consistant à garantir l'application des articles 28 des dites conventions. Un engagement qui a été pleinement respecté et qui a contribué, à côté de la mobilisation du personnel concerné, à la conclusion des deux accords.

L'entrevue a ensuite notamment porté sur le projet de réforme de l'assurance dépendance. L'OGBL a une nouvelle fois souligné qu'il jugera cette réforme dans son ensemble par rapport au dispositif actuel et qu'il ne tolérera aucune détérioration, tant qualitative que quan-

titative, de celui-ci. Il est notamment revenu sur trois points qui posent toujours problème dans le texte qui est proposé. Premièrement, l'OGBL continue de craindre que la réforme n'entraîne une dégradation des prestations, plus particulièrement celles relevant de l'aide pour les tâches domestiques. Deuxièmement, l'OGBL exige que le statut de l'aidant informel (personne qui apporte des aides et soins à la personne dépendante à domicile) soit enfin clairement encadré légalement afin d'enrayer le travail au noir qui est aujourd'hui encore trop facilement rendu possible. L'OGBL propose dans ce contexte, d'une part de limiter le recours à un aidant informel provenant de l'entourage de la personne dépendante à un membre de la famille entretenant un lien de parenté ne pouvant dépasser le 2e degré, d'autre part de formaliser le statut de l'aidant informel dit salarié par un contrat de travail conformément aux dispositions de la convention collective de travail du secteur SAS. L'aidant informel salarié devra par conséquent également disposer des compétences requises à cet effet. Troisièmement, l'OGBL s'oppose à ce que la cellule d'évaluation et d'orientation, qui détermine notamment les aides et soins auxquels la personne dépendante a droit, soit placée sous l'autorité du seul ministère de la Sécurité sociale. Au regard du rôle crucial que joue cette dernière, l'OGBL insiste



pour qu'elle soit placée sous le contrôle démocratique et collectif de tous ceux qui financent l'assurance dépendance. Le LSAP a fait quelques propositions afin de trouver des solutions aux problèmes soulevés par l'OGBL, sans pour autant se positionner définitivement sur tous les points. L'OGBL suivra de près l'évolution de ce dossier.

En ce qui concerne la sécurisation des parcours professionnels, l'OGBL a pointé les carences de la législation actuelle qui n'est plus adaptée sur un certain nombre de points, en revendiquant dans ce contexte un renforcement de la protection contre les licenciements et une réforme des lois relatives aux plans de maintien de l'emploi et aux plans sociaux, qui sont trop souvent contournées par les employeurs. Une nécessité partagée par les représentants du LSAP, qui se sont dits ouverts à un approfondissement de la discussion sur ces sujets.

Le ministre du Travail a par ailleurs fait savoir qu'il compte initier une vaste discussion portant sur le dispositif de la formation professionnelle continue. Une annonce que salue l'OGBL, d'autant plus que celui-ci ne répond absolument plus ni aux exigences actuelles, ni à celles qui s'annoncent dans le cadre du processus de digitalisation de la société et de l'économie.

L'OGBL a ensuite souligné sa ferme opposition au projet de réforme de la loi relative à la protection des données qui prévoit d'abroger l'autorisation préalable, jusqu'ici obligatoire à tout employeur souhaitant introduire une mesure de surveillance des salariés dans son entreprise. Une mesure qui, en l'espèce, serait inacceptable. Le ministre du Travail a indiqué dans ce contexte que le gouvernement comptait faire très prochainement des propositions visant à continuer à garantir le respect de la sphère privée des salariés sur le lieu de travail. Une entrevue entre l'OGBL et les ministres compétents devrait avoir lieu prochainement.

En ce qui concerne l'avenir du système de pensions, l'OGBL a tout d'abord rappelé ses critiques quant à la réforme de 2012 et souligné son attachement à ce régime

public et solidaire qui a largement fait ses preuves et qui ne saurait être remis une nouvelle fois en question dans les années à venir. L'OGBL a également insisté sur le fait que le système de pensions n'est à l'heure actuelle absolument pas en danger et que les réserves financières dont il dispose permettent d'appréhender l'avenir du système avec sérénité. Par ailleurs, l'OGBL a indiqué qu'en cas de futures difficultés de financement, il se prononce en faveur d'une augmentation progressive du taux de cotisation dont le niveau demeure extrêmement bas par rapport à d'autres pays (les cotisations n'ont en effet plus été relevées au Luxembourg depuis les années 1970). L'OGBL s'oppose en revanche formellement à d'éventuelles futures détériorations des prestations (comme ce fût le cas dans le cadre de la réforme de 2012: -14% pour les futures générations) ou à un allongement de l'âge légal de départ à la retraite. La délégation du LSAP a confirmé que les dernières projections indiquent qu'il n'existe aucune nécessité de réformer le régime des pensions à court et moyen terme. A plus long terme, en cas de nécessité, la piste d'un relèvement des cotisations est à privilégier.

En matière salariale, l'OGBL a tout d'abord salué la contribution du LSAP dans le fait que le mécanisme d'indexation des salaires et des retraites fonctionne depuis 2014 à nouveau normalement. Le LSAP a assuré qu'il se poserait également à l'avenir comme un défenseur de ce mécanisme fondamental de compensation, pour les salariés et les retraités, face à l'augmentation continue des prix. L'OGBL a par ailleurs rappelé les revendications qu'il porte dans le cadre de sa campagne salariale, et notamment la nécessité d'une augmentation structurelle de 10% du salaire social minimum.

Enfin, concernant le problème du logement, qui demeure majeur au Luxembourg, le LSAP annonce vouloir faire bouger les lignes en amorçant une vaste discussion à ce sujet au plan national. Selon le LSAP, il faut pouvoir examiner toutes les solutions envisageables. Une approche que partage l'OGBL.



Treffen zwischen OGBL und DP

## Zwischen Klarstellungen und Warnungen

Im Rahmen einer ganzen Reihe von Treffen, die mit den verschiedenen politischen Parteien programmiert sind, die in der Abgeordnetenkammer vertreten sind, hat der geschäftsführende Vorstand des OGBL sich am 3. Juli mit einer DP-Delgation getroffen, bestehend aus dem Präsidenten der Parlamentsfraktion Eugène Berger und den Abgeordneten André Bauler und Edy Mertens.

Der OGBL-Präsident André Roeltgen ist am Anfang des Treffens auf den Widerstand des OGBL gegen die Austeritäts- und Sparpolitik zu sprechen gekommen, die die Regierung 2014 im Rahmen ihres sogenannten „Zukunftspak“ eingeleitet hat. In diesem Zusammenhang hat er auch darauf bestanden, die Aufgabe dieser Politik und den späteren Kurswechsel durch die Regierung zu begrüßen. André Roeltgen hat jedoch die DP-Vertreter mit Nachdruck davor gewarnt, dass der OGBL auch in Zukunft weiterhin sich ohne nachzugeben gegen jegliche Austeritätspolitik einsetzen werde, und sich gegen jede Partei wehren werde, die eine solche, sozial ungerechte, wirtschaftlich kontraproduktive und komplett unbegründete Politik, in Anbetracht der gesunden Lage der öffentlichen Finanzen, wieder einführen wolle.

Im Treffen ging es anschließend um die kürzlich von der Regierung eingeführte Steuerreform. Eine Reform,

die der OGBL unterstützt hat, wegen der Steuererleichterungen die sie den kleinen und mittleren Einkommen gebracht hat. Doch hat der OGBL nie versteckt, dass er gleichzeitig eine ganze Reihe von Kritiken gegenüber dieser Reform anzubringen hat. Einerseits hat der OGBL sich immer widersetzt und widersetzt sich immer noch gegen die Minderung der Steuerlast, die sie für die Unternehmen gebracht hat. Er bedauert ebenfalls, dass die Besteuerung des Kapitaleinkommens (Zinsen, Dividenden und Stock-Options) immer noch skandalös niedrig ist. Darüber hinaus forderte der OGBL und fordert immer noch die Einführung eines Anpassungsmechanismus der Steuerlast an die Inflation, um eine „kalte Progression“ zu verhindern, die in kürzester Zeit die Steuererleichterung, von der zahlreiche Steuerzahler profitieren konnten, zunichte machen würde. Der OGBL fordert außerdem weiterhin eine Steuerbefreiung für die Empfänger des sozialen Mindestlohns. Glaubt man den DP-Vertretern, so wäre es der Regierung jedoch im Rahmen dieser Reform, ein gewisses Gleichgewicht zwischen den Maßnahmen zugunsten der Haushalte und zugunsten der Unternehmen gelungen. Eine Einschätzung, die vom OGBL so überhaupt nicht geteilt wird. Er hat insbesondere daran erinnert, dass die Steuerlast der Unternehmen seit etwa zwanzig Jahren ständig abnimmt, während die Steuern zu Lasten der



Haushalte während der gleichen Zeitspanne bedeutend zugenommen haben, insbesondere während der Krise. Die Steuerreform hat also bestenfalls die Opfer, die die Haushalte seit 2008 bringen mussten, ausgeglichen. Was die Kapitaleinkommen betrifft, so haben die DP-Abgeordneten jedoch wissen lassen, dass die Regierung eine mögliche Steuererhöhung auf die Stock-Options in Erwägung zieht. Eine Initiative, die der OGBL nur gutheißen kann.

Der OGBL hat ebenfalls daran erinnert, dass er eine strukturelle Erhöhung des sozialen Mindestlohns von 10% vor den kommenden Parlamentswahlen fordert. Außer der Tatsache, dass der jetzige soziale Mindestlohn es nicht ermöglicht, ein menschenwürdiges Leben zu führen, wie eine von der Regierung in Auftrag gegebene Studie vom Statec jetzt belegt, so geht es dem OGBL hier auch und vor allem um die Frage der Lohngerechtigkeit und um die Verteilung des landesweit produzierten Reichtums. Im Vergleich zu anderen Ländern ist der Abstand zwischen dem sozialen Mindestlohn und dem mittleren Lohn in Luxemburg viel ausgeprägter und dies bestätigt die größeren Ungerechtigkeiten zwischen niedrigen und hohen Einkommen, die sich so keineswegs rechtfertigen. Der OGBL kann nur bedauern, dass die DP-Vertreter kein Anzeichen gegeben haben, woraus man schließen könnte, dass sie diese Forderung unterstützen.

Was die Zukunft des Rentensystems betrifft, so hat der OGBL seine Kritiken gegenüber der Reform von 2012 wiederholt und erneut unterstrichen, dass er an diesem öffentlichen und solidarischen System festhält, das sich klar bewiesen hat und das in Zukunft nicht noch einmal in Frage gestellt werden könnte. Der OGBL hat nachdrücklich darauf hingewiesen, dass das System heute absolut nicht in Gefahr ist. Er hat ebenfalls bestätigt, dass er langfristigen Projektionen, die Finanzierungsschwierigkeiten der Renten in einer Zukunft voraussagen, die ebenso weit entfernt wie unsicher ist, keinen Glauben schenkt. Die Geschichte hat oft genug bewiesen, dass diese Art von Studien sich immer als unfähig herausgestellt haben, die wahren Entwicklungen vorherzusagen. Beispiele hierzu gibt es genug. Der OGBL hat darüber hinaus wieder auf den Schaden hingewiesen, den die Reform 2012 für die jungen Gene-

rationen angerichtet hat, indem ihre zukünftige Rente um 14% reduziert wurde. Der OGBL hat wissen lassen, dass er sich gegen jeglichen Willen widersetzen werde, ein weiteres Mal die Leistungen zu kürzen, die im Gegenteil beibehalten wenn nicht sogar verbessert werden müssten. Er wird sich ebenfalls gegen jeglichen Versuch wehren, das gesetzliche Rentenalter zu erhöhen. Bei möglichen zukünftigen Finanzierungsschwierigkeiten, so setzt sich der OGBL seinerseits für eine progressive Anhebung des Beitragssatzes, der im Vergleich zu anderen Ländern extrem niedrig ist, wohlwissend, dass die Beiträge in Luxemburg seit der 70er Jahre nicht mehr angehoben wurden. Auch wenn sie sicherstellten, dass ihre politische Partei nicht im geringsten vorhat, das öffentliche Rentensystem in Frage zu stellen, konnten die DP-Vertreter dem OGBL jedoch nicht genügend Garantien liefern.

Im Bereich Absicherung der Berufskarrieren, hat der OGBL auf dem dringenden Bedarf bestanden, die Gesetzgebung im Bereich der Entlassungen, aber auch bezüglich der Sozialpläne und des Arbeitsplatzerhaltungsplans, die regelmäßig von den Arbeitgebern umgangen werden, zu reformieren. Der OGBL hat ebenfalls das Gesetz über die berufliche Weiterbildung scharf kritisiert, das den bestehenden Bedürfnissen bei Weitem nicht entspricht. Was die Arbeitsmedizin betrifft, so fordert der OGBL seit langem die Einführung einer einheitlichen und homogenen Dienststelle für sämtliche Berufsbezüge.

Der OGBL hat anschließend auch daran erinnert, dass er absolut gegen den Gesetzesentwurf bezüglich des Datenschutzes ist, der es vorsieht, die vorherige Erlaubnis abzuschaffen, die bisher für jeden Arbeitgeber Pflicht war, der es vorhatte, eine Überwachungsmaßnahme der Arbeitnehmer in seinem Unternehmen einzuführen. Eine Maßnahme, die so für den OGBL unannehmbar wäre und die er heftigst bekämpfen wird.

Schließlich, bezüglich des kürzlich gestimmten Gesetzes über die Wiedereingliederung, das schon eine Reihe von Problemen aufwirft, wie es der OGBL schon öffentlich mitgeteilt hat, so haben die DP-Vertreter zugestimmt, dass in diesem Punkt ein dringendes Handlungsbedürfnis besteht.

Entrevue entre l'OGBL et le DP

## Entre mises au point et mises en garde

Dans le cadre d'une série d'entrevues programmées avec les différents partis politiques représentés à la Chambre des députés, le Bureau exécutif de l'OGBL a rencontré le 3 juillet une délégation du DP composée du président de son groupe parlementaire Eugène Berger et des députés André Bauler et Edy Mertens.

Le président de l'OGBL, André Roeltgen, est revenu au début de l'entrevue sur l'opposition de l'OGBL à l'encontre de la politique d'austérité et d'économies initiée par le gouvernement en 2014 dans le cadre de son soi-disant «Zukunftspak». Il a dans ce contexte également tenu à saluer l'abandon de cette politique et le changement de cap opéré par l'exécutif par la suite. André Roeltgen a toutefois mis en garde les représentants du DP, soulignant que l'OGBL continuera également à l'avenir à s'opposer sans relâche à toute politique d'austérité et à tout parti politique qui souhaiterait réactiver une telle politique socialement injuste, économiquement contreproductive et totalement injustifiée au regard de la bonne santé des finances publiques.

L'entrevue a ensuite notamment porté sur la récente réforme fiscale du gouvernement. Une réforme que l'OGBL a soutenu en raison de l'allègement fiscal qu'elle a entraîné pour les petits et moyens revenus.

Mais le premier syndicat du pays n'a jamais caché non plus qu'il maintient parallèlement toute une série de critiques envers cette réforme. D'une part, l'OGBL s'opposait et s'oppose toujours à l'abaissement de la charge fiscale des entreprises qu'a opérée la réforme. Il regrette également que les revenus du capital (intérêts, dividendes et stock-options) continuent à être imposés à des niveaux scandaleusement bas. D'autre part, l'OGBL revendiquait et continue de revendiquer l'introduction d'un mécanisme d'adaptation du barème fiscal à l'inflation, afin d'éviter une «progression à froid» qui dans quelque temps réduira à néant l'allègement fiscal dont a pu bénéficier ponctuellement un grand nombre de contribuables. L'OGBL revendique par ailleurs également toujours une exemption fiscale pour les bénéficiaires du salaire social minimum. A en croire les représentants du DP, le gouvernement aurait pourtant réussi dans le cadre de cette réforme à atteindre un certain équilibre entre mesures en faveur des ménages et des entreprises. Une appréciation que ne partage absolument pas l'OGBL, qui a notamment rappelé que la charge fiscale des entreprises n'a cessé de se réduire depuis une vingtaine d'années, alors que celle pesant sur les ménages a elle augmenté significativement au cours de la même période, notamment pendant





les années de crise. La réforme fiscale est ainsi, au mieux, venu compenser l'effort auquel ont consenti les ménages depuis 2008. Concernant les revenus du capital, les parlementaires du DP ont tout de même fait savoir que le gouvernement réfléchirait actuellement à une éventuelle augmentation de l'imposition des stock-options. Une initiative que l'OGBL ne peut que saluer.

L'OGBL a également rappelé qu'il revendique une augmentation structurelle du salaire social minimum de l'ordre de 10% encore avant les prochaines élections nationales. Outre le fait que le niveau actuel du salaire social minimum ne permet pas de vivre dignement au Luxembourg, comme l'atteste désormais une étude du Statec réalisée à la demande du gouvernement, il en va ici pour l'OGBL également et avant tout d'une question relevant de la justice salariale et de la répartition de la richesse produite au niveau national. Comparativement aux autres pays, l'écart entre le salaire social minimum et le salaire médian est au Luxembourg bien plus prononcé, attestant de plus grandes inégalités entre bas et hauts salaires qui, en l'espèce, ne se justifient aucunement. L'OGBL ne peut que regretter que les représentants du DP n'aient pas donné de signe laissant penser qu'ils soutiennent cette revendication.

En ce qui concerne l'avenir du système de pensions, l'OGBL a réitéré ses critiques quant à la réforme de 2012 et souligné une nouvelle fois son attachement à ce régime public et solidaire qui a largement fait ses preuves et qui ne saurait être remis une nouvelle fois en question dans les années à venir. L'OGBL a tenu à souligner que le système n'est aujourd'hui absolument pas en danger et a également fait savoir dans ce contexte qu'il n'accorde aucun crédit aux projections à long terme qui prédisent de futures difficultés de financement des pensions dans un avenir qui est aussi lointain qu'incertain. L'histoire a suffisamment démontré que ce type d'études s'est toujours révélé incapable de prédire les évolutions réelles. Les exemples ne manquent pas à ce sujet. L'OGBL a par ailleurs à nouveau pointé le mal qu'a déjà fait la réforme de 2012 aux jeunes géné-

rations, en programmant l'amputation du montant de leur future retraite de 14%. L'OGBL a fait savoir qu'il s'opposera à toute volonté de diminuer encore une fois les prestations, qui au contraire doivent être préservées, voire améliorées. Il s'opposera également à toute tentative d'allongement de l'âge de départ légal à la retraite. En cas de futures difficultés de financement, l'OGBL plaide pour sa part en faveur d'une augmentation progressive du taux de cotisation dont le niveau demeure extrêmement bas par rapport à d'autres pays, sachant que les cotisations n'ont plus été relevées au Luxembourg depuis les années 1970. Tout en assurant que leur formation politique n'a aucunement l'intention de remettre en question le système public des pensions, les représentants du DP n'ont toutefois pas su apporter de garanties suffisantes au regard de l'OGBL.

En matière de sécurisation des parcours professionnels, l'OGBL a insisté sur l'urgente nécessité de renforcer la législation en matière de licenciements, mais également de plans sociaux et de plans de maintien dans l'emploi, qui sont régulièrement contournées par les employeurs. L'OGBL a aussi sévèrement critiqué le projet de loi relatif à la formation professionnelle continue, largement insuffisant pour répondre aux enjeux qui se présentent. Quant à la médecine du travail, l'OGBL réclame depuis longtemps l'instauration d'un service unique et homogène pour l'ensemble des branches d'activités.

L'OGBL a ensuite également rappelé qu'il s'oppose fermement au projet de loi relatif à la protection des données qui prévoit d'abolir l'autorisation préalable, jusqu'ici obligatoire à tout employeur souhaitant introduire une mesure de surveillance des salariés dans son entreprise. Une mesure qui, en l'espèce, serait inacceptable pour l'OGBL et qu'il combattrait fermement.

Enfin, concernant la récente loi relative au reclassement qui pose déjà un certain nombre de problèmes, comme l'a déjà exprimé publiquement l'OGBL, les représentants du DP ont dit partager la nécessité d'agir de manière urgente sur ce point.

Treffen des OGBL mit déi gréng

## Der soziale Fortschritt muss weiter angetrieben werden

Im Rahmen einer Reihe von Treffen, die mit den verschiedenen in der Abgeordnetenkommer vertretenen Parteien programmiert sind, hat der geschäftsführende Vorstand des OGBL eine Delegation von déi gréng getroffen, zusammengesetzt aus den Ministern François Bausch und Felix Braz, der Franktionspräsidentin Viviane Loschetter, den Abgeordneten Claude Adam, Gérard Anzia, Henri Kox, Josée Lorsché und des Parteipräsidenten Christian Kmiolek.

Als Einleitung ist der OGBL-Präsident zuerst auf die gute Situation der öffentlichen Finanzen des Luxemburger Staates zurückgekommen, was ein weiteres Mal die Analyse bestätigt, die der OGBL seit Jahren macht. Er kam ebenfalls kurz auf die Kritiken und die Ablehnung seitens des OGBL gegenüber der überflüssigen Sparpolitik, die von der Regierung ab 2014 im Rahmen ihres so genannten „Zukunftspak“ eingeleitet wurde, zu sprechen, bevor er den politischen Richtungswechsel, den die Regierung vollzogen hat sowie den Vorschlag einer Dialogverbesserung mit den Gewerkschaften, begrüßt hat. Der OGBL-Präsident bestand ebenfalls darauf, den Beitrag von déi gréng als Teil der Regierung zu unterstreichen, damit der Lohn- und Rentenindexmechanismus seit 2014 wieder normal funktioniert. Schließlich

hat er unterstrichen, wie wichtig es ist, dass die Regierung sich eingesetzt hat, im Rahmen des Abkommens vom 28. November 2014 zwischen der Regierung und den national repräsentativen Gewerkschaften, bezüglich der Umsetzung des Artikels 28 der Arbeitskollektivverträge FHL und SAS zu gewährleisten. Ein Einsatz, der vollständig respektiert wurde, und der dazu beigetragen hat, neben der Mobilmachung des betroffenen Personals, zwei Abkommen zum Abschluss zu bringen.

Im Treffen ging es anschließend um die jüngste Steuerreform der Regierung. Eine Reform, die der OGBL unterstützt hat, wegen der Steuererleichterung, die sie für niedrige und mittlere Einkommen gebracht hat. Doch hat die erste Gewerkschaft des Landes ebenfalls daran erinnert, dass sie gleichzeitig eine ganze Reihe von Kritiken gegenüber dieser Reform aufrecht erhält, und dass sie überhaupt nicht damit einverstanden ist, dass diese Reform ein Gleichgewicht zwischen Maßnahmen zugunsten von Haushalten und zugunsten von Betrieben darstellen würde. In der Tat ist es so, dass die Steuerlast für Betriebe seit etwa fünfzehn Jahren ständig geringer wurde, während die der Haushalte während des gleichen Zeitraums ständig zunahm, und das ganz besonders zu Krisenzeiten. Die Reform hat schließlich nur teil-



weise die Anstrengungen der Haushalte aus den letzten Jahren kompensiert. In diesem Zusammenhang ist der OGBL der Meinung, dass die Senkung der Steuern für Betriebe ein Irrtum war und bleibt. Der OGBL bedauert weiter, dass die Kapitaleinkommen (Zinsen, Dividenden und Stock-Options) skandalös niedrig besteuert werden. Darüber hinaus fordert der OGBL weiterhin die Einführung eines Anpassungsmechanismus der Steuertabelle an die Inflation sowie die Steuerbefreiung von den Mindestlohneempfängern. Die Vertreter von *déi gréng* haben wissen lassen, dass die Regierung möglicherweise bald etwas in Richtung Besteuerung der Stock-Options unternehmen wird. *Déi gréng* sind außerdem gegenüber einer Steuerbefreiung der Empfänger des sozialen Mindestlohns positiv eingestellt.

Was das Rentensystem betrifft, so hat der OGBL abermals unterstrichen, dass dieses heute absolut nicht gefährdet ist, und dass die langfristigen Projektionen, die in 30 bis 40 Jahren Finanzierungsschwierigkeiten vorhersagen nicht sehr ernst zu nehmen sind und demnach komplett lächerlich sind. Der OGBL hat auch seine Kritik gegenüber der Reform von 2012 wiederholt, die die Renten der zukünftigen Generationen schon um 14% beschnitten haben. Er hat sich schließlich dafür eingesetzt, dass in dem Fall, in dem das Rentensystem eines Tages wirklich auf Finanzierungsschwierigkeiten stößt, die Beitragssätze erhöht werden – die seit den 1970er-Jahren konstant geblieben sind und die im Vergleich zu anderen Ländern sehr niedrig sind – und gegen eine zusätzliche Leistungsver schlechterung oder die Aufschiebung des gesetzlichen Rentenalters. Die Vertreter von *déi gréng* haben erklärt, dass sie sowohl das Eintreten des OGBL an das öffentliche und solidarische Rentensystem teilen sowie dessen Kritik an den langfristigen Projektionen. Weiterhin waren sie auch der Ansicht, dass die Überlegungen über die Zukunft des Rentensystems und seiner Finanzierung sich Überle-

gungen über die Konsequenzen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt nicht ersparen kann.

Der OGBL hat anschließend daran erinnert, dass er eine strukturelle Erhöhung von 10% des Mindestlohnes fordert. Es ist nicht nur so, dass der soziale Mindestlohn es heute nicht ermöglicht ein menschenwürdiges Leben in Luxemburg zu führen. Viel tiefgründiger noch geht es hier um eine Lohngerechtigkeit und um eine gerechte Verteilung des innerhalb des Landes produzierten Reichtums. Im Vergleich zu anderen Ländern, ist der Unterschied zwischen dem sozialen Mindestlohn und dem mittleren Lohn in Luxemburg viel weiter ausgeprägt, was zu größeren Ungleichheiten zwischen niedrigen und hohen Einkommen führt, die eigentlich gar nicht zu rechtfertigen sind.

Was den Gesetzesentwurf zum Datenschutz betrifft, so hat der OGBL abermals nachdrücklich seinen kategorischen Widerstand zur vorgesehenen Abschaffung der vorherigen Erlaubnis bekundet, die für jeden Arbeitgeber Pflicht ist, der innerhalb seines Betriebes Überwachungsmaßnahmen einführen wollte. Die Vertreter von *déi gréng* glauben, dass es bei diesem Punkt bald zu einer Lösung kommen kann.

Zum Schluss hat der OGBL ein weiteres Mal unterstrichen, dass die berufliche Weiterbildung in Luxemburg (auch nach der Reform die kürzlich gestimmt wurde) überhaupt nicht mehr an die heutigen Erfordernisse angepasst ist, genau wie die Gesetzgebung in puncto Entlassungen, Sozial- und Arbeitsplatzerhaltungsplänen, die mittlerweile regelmäßig von den Arbeitgebern umgangen werden. Es ist höchste Zeit in diesen Bereichen zu handeln.



Entrevue entre l'OGBL et déi gréng

## Le progrès social doit se poursuivre

Dans le cadre d'une série d'entrevues programmées avec les différents partis politiques représentés à la Chambre des députés, le Bureau exécutif de l'OGBL a rencontré récemment une délégation de déi gréng composée des ministres François Bausch et Félix Braz, de la présidente du groupe parlementaire Viviane Loschetter, des députés Claude Adam, Gérard Anzia, Henri Kox, Josée Lorsché et du président de parti, Christian Kmiotek.

En guise d'introduction, le président de l'OGBL est tout d'abord revenu sur la bonne situation des finances publiques de l'Etat luxembourgeois, qui conforte une nouvelle fois l'analyse que fait l'OGBL depuis plusieurs années. Il est également revenu brièvement sur les critiques et l'opposition déployées par l'OGBL à l'encontre de la politique d'économies superflue initiée par le gouvernement à partir de 2014 dans le cadre de son soi-disant «Zukunftspak», avant de saluer le changement de cap politique opéré par la suite par l'exécutif ainsi que l'amélioration du dialogue proposé aux syndicats. Le président de l'OGBL a également tenu à souligner la contribution de déi gréng en tant que membre du gouvernement dans le fait que le mécanisme d'indexation des salaires et des retraites fonctionne à nouveau normalement depuis 2014. Enfin, il a souligné l'impor-

tance de l'engagement pris par le gouvernement, dans le cadre de l'accord du 28 novembre 2014 entre l'exécutif et les syndicats représentatifs au niveau national, consistant à garantir l'application des articles 28 des conventions collectives de travail FHL et SAS. Un engagement qui a été pleinement respecté et qui a contribué, à côté de la mobilisation du personnel concerné, à la conclusion des deux accords.

L'entrevue a ensuite notamment porté sur la récente réforme fiscale du gouvernement. Une réforme que l'OGBL a soutenu en raison de l'allègement fiscal qu'elle a entraîné pour les petits et moyens revenus. Mais le premier syndicat du pays a également rappelé qu'il maintient parallèlement toute une série de critiques envers cette réforme et qu'il ne partage absolument pas l'idée selon laquelle cette réforme tendrait vers un soi-disant équilibre entre mesures en faveur des ménages et des entreprises. En effet, il faut bien voir que l'imposition des entreprises n'a cessé de fondre depuis une quinzaine d'années, alors que celle des ménages n'a cessé d'augmenter sur la même période, tout particulièrement au cours des années de crise. La réforme n'a finalement que compensé partiellement l'effort fourni par les ménages au cours de ces dernières années.



Dans ce contexte, l'OGBL juge que l'abaissement de l'imposition des entreprises était et demeure une erreur. L'OGBL continue également de déplorer que les revenus du capital (intérêts, dividendes et stock-options) restent imposés à des niveaux scandaleusement bas. Par ailleurs, l'OGBL revendique toujours l'instauration d'un mécanisme d'adaptation du barème à l'inflation et l'exonération fiscale des bénéficiaires du salaire social minimum. Les représentants de déi gréng ont fait savoir que le gouvernement pourrait prendre prochainement une initiative relative à l'imposition des stock options. Déi gréng se dit par ailleurs favorable à une exonération fiscale des bénéficiaires du salaire social minimum.

Concernant le système de pensions, l'OGBL a une nouvelle fois souligné qu'il n'est aujourd'hui absolument pas en danger et que les projections à long terme qui prophétisent des difficultés de financement dans 30 ou 40 ans manquent de sérieux et sont donc tout à fait ridicules. L'OGBL a également réitéré ses critiques envers la réforme de 2012 qui a déjà programmé l'amputation de l'ordre de 14% des retraites que toucheront les futures générations. Il a enfin plaidé, au cas où le système de pensions connaîtrait un jour véritablement des difficultés de financement, pour une augmentation du taux de cotisations – qui demeure constant depuis les années 1970 et très bas comparé aux autres pays – et contre une dégradation supplémentaire et inacceptable des prestations ou un allongement de l'âge de départ légal à la retraite. Les représentants de déi gréng ont dit partager à la fois l'attachement que porte l'OGBL au système public et solidaire des pensions ainsi que sa critique des projections à long terme. Ils ont par ailleurs également estimé que la réflexion sur

l'avenir du système de pensions et son financement ne pourra pas faire l'économie d'une réflexion sur les conséquences qu'aura le processus de digitalisation sur le monde du travail.

L'OGBL a ensuite rappelé qu'il revendique une augmentation structurelle du salaire social minimum de 10%. Non seulement, le salaire social minimum ne permet pas actuellement de vivre dignement au Luxembourg, mais plus fondamentalement, il en va ici d'une question de justice salariale et de répartition de la richesse produite dans le pays. Comparativement aux autres pays, l'écart entre le salaire social minimum et le salaire médian est au Luxembourg bien plus prononcé, attestant de plus grandes inégalités entre bas et hauts salaires qui, en l'espèce, ne se justifient aucunement.

Concernant le projet de loi relatif à la protection des données, l'OGBL a à nouveau réitéré sa ferme opposition à l'abolition prévue de l'autorisation préalable, jusqu'ici obligatoire à tout employeur souhaitant introduire une mesure de surveillance des salariés dans son entreprise. Les représentants de déi gréng ont estimé sur ce point qu'une solution devrait pouvoir être trouvée prochainement.

Enfin, l'OGBL a une nouvelle fois souligné que le dispositif de la formation professionnelle continue (même après la réforme qui vient d'être votée) n'est plus du tout adapté aux exigences contemporaines, tout comme la législation en matière de licenciements, de plans sociaux et de plans de maintien dans l'emploi, qui sont désormais régulièrement contournées par les employeurs. Il est plus que temps d'agir dans ces domaines.

Campagne «Contribuer à façonner l'avenir digital»

## (Faux) Indépendants et action syndicale

L'OGBL a lancé au mois de mai dernier un 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»). Le 6 juin dernier s'est tenue à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette la deuxième conférence de ce cycle. L'OGBL avait convié à cette occasion Veronika Mirschel du syndicat allemand ver.di. Celle-ci est responsable d'un département relativement original dans le paysage syndical, car il est en effet consacré aux travailleurs indépendants. Un type de statut qui, selon les spécialistes, devrait se développer fortement sous l'impulsion du processus de digitalisation. Mais s'agit-il dans ce cadre toujours de véritables indépendants ?

Veronika Mirschel est tout d'abord revenu, lors de son intervention, sur ce département pionnier créé en 2001 au sein de ver.di, les difficultés qu'il a rencontrées, son développement et ses succès. Ainsi, ver.di dispose désormais par exemple d'un instrument unique en Europe qui

lui permet de pouvoir négocier des conventions collectives pour les travailleurs indépendants. Déclinant les différentes activités de son département, elle a souligné l'importance accordée aux questions touchant à la sécurité sociale.

La syndicaliste a ensuite abordé plus particulièrement les nouveaux défis et les difficultés supplémentaires qui se posent à son département dans le cadre du processus de digitalisation. En effet, dans le cas des plateformes numériques de type Uber, se pose par exemple une nouvelle question touchant à la nature de la relation du travailleur indépendant et de son «client». La plateforme numérique se présentant elle-même uniquement comme un entremetteur mettant des personnes en relation, quid de la responsabilité en cas de litige ? Voici l'un des multiples volets abordés lors de cette conférence fortement instructive.

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



Kampagne „Digitalzukunft mitgestalten“

## Falsche Selbstständige und gewerkschaftliche Aktion

Der OGBL hat im vergangenen Mai einen Konferenzzyklus gestartet, der zu einer breiter gefächerten Kampagne gehört, über die Digitalisierung der Gesellschaft und der Wirtschaft (Kampagne unter dem Namen „Zur Gestaltung der digitalen Zukunft beitragen“). Am 6. Juni wurde in der „Maison du Peuple“ in Esch/Alzette die zweite Konferenz dieses Zyklus abgehalten. Der OGBL hatte für diese Gelegenheit Veronika Mirschel der deutschen Gewerkschaft ver.di eingeladen. Diese ist verantwortlich für eine relativ originale Abteilung in der gewerkschaftlichen Landschaft, denn sie ist den selbstständigen Arbeitern gewidmet. Ein Statut, das laut den Spezialisten sich mit dem Digitalisierungsprozess immer stärker entwickeln wird. Handelt es sich hierbei wirklich noch um Selbstständige?

Veronika Mirschel kam zuerst, bei ihrer Rede, auf diese bahnbrechende Abteilung zu sprechen, die 2001 bei ver.di gegründet wurde, die Schwierigkeiten, denen sie begegnet ist, ihre Entwicklung und ihr Erfolg. So verfügt

ver.di europaweit über ein einzigartiges Instrument, um Kollektivverträge für Selbstständige auszuhandeln. Indem sie sämtliche Aktivitäten ihrer Abteilung aufzählte, hat sie die Wichtigkeit unterstrichen, die den Fragen der sozialen Sicherheit zugestanden wird.

Die Gewerkschaftlerin hat anschließend etwas genauer die Herausforderungen und Schwierigkeiten erläutert, mit denen die Abteilung im Rahmen der Digitalisierung konfrontiert ist. In der Tat, bei digitalen Plattformen wie es Uber eine ist, stellt sich zum Beispiel eine neue Frage zur Art der Beziehung zwischen dem Selbstständigen und seinem „Kunden“. Die digitale Plattform selbst stellt sich dabei nur als Vermittler, die Personen miteinander in Kontakt bringt. Wie steht es um die Verantwortung bei Streitfällen? Hierbei handelt es sich um eines der Themen, die bei dieser sehr lehrreichen Konferenz angesprochen wurde..

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





Campagne «Contribuer à façonner l'avenir digital»

## La société de surveillance et la démocratie à l'ère de la digitalisation

Dans le cadre de sa campagne dédiée au processus de digitalisation de la société et de l'économie (campagne intitulée «Contribuer à façonner l'avenir digital»), l'OGBL a organisé le 4 juillet dernier à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette une troisième conférence qui s'inscrit dans le cadre d'un cycle qui se terminera en décembre. Cette conférence avait pour thème «La société de surveillance et la démocratie à l'ère de la digitalisation». Un sujet auquel la conférencière, le Dr Clémentine Boulanger (Université du Luxembourg) a notamment consacré sa thèse de doctorat.

Doit-on se méfier du processus de digitalisation de la société qui a cours, au point que son développement, couplé à une certaine évolution législative fasse un jour disparaître la démocratie? C'est du moins potentiellement ce qui pourrait arriver à nos sociétés si l'on en croit Clémentine Boulanger. S'inspirant des thèses de Michel Foucault et de Giorgio Agamben, la juriste conçoit comme très probable l'avènement d'un système de prison digitale dirigée par le pouvoir et favorisant la

surveillance et le contrôle de l'ensemble de la société. Un emprisonnement général dû à l'exploitation continue des données des individus, collectées et traitées par des technologies qui n'auraient de cesse de se perfectionner. Les impératifs technologiques, sociaux et sécuritaires pourraient progressivement pousser le pouvoir à exercer une surveillance continue sur les individus afin d'en contrôler le comportement.

*L'enregistrement vidéo de la conférence est disponible sur le site de l'OGBL.*



Kampagne „Digitalzukunft mitgestalten“

## Die Überwachungsgesellschaft und die Demokratie im Zeitalter der Digitalisierung

Im Rahmen seiner Kampagne, die dem Digitalisierungsprozess der Gesellschaft und der Wirtschaft gewidmet ist (Kampagne unter dem Titel „Zur Gestaltung der digitalen Zukunft beitragen“), hat der OGBL am vergangenen 4. Juli in der „Maison du Peuple“ in Esch/Alzette eine dritte Konferenz organisiert, im Rahmen eines Zyklus der im Dezember zu Ende geht. Das Thema dieser Konferenz war: „Die Überwachungsgesellschaft und die Demokratie im Zeitalter der Digitalisierung“. Ein Thema, dem die Rednerin, Frau Dr. Clémentine Boulanger (Universität Luxemburg), ihre Doktorarbeit gewidmet hat.

Muss man sich gegenüber der Digitalisierung der Gesellschaft in Acht nehmen, bis zu dem Punkt, wo sie zusammen mit einer gewissen Entwicklung der Gesetzgebung eines Tages die Demokratie verschwinden lassen wird? Dies ist zumindest eine Möglichkeit, wie es unserer Gesellschaft gehen könnte, glaubt man

Clémentine Boulanger. Indem sie sich von den Thesen von Michel Foucault und Giorgio Agamben inspiriert, kann sich die Juristin sehr wohl das Ereignis eines digitalen Haftsystems vorstellen, das von den Machthabern kontrolliert wird, und das die Überwachung und Kontrolle der gesamten Gesellschaft fördert. Eine allgemeine Inhaftierung, die durch die ständige Ausbeutung der persönlichen Daten der einzelnen Personen, die dank der immer besser werdenden Technologien gesammelt und verarbeitet werden.

Die technologischen, sozialen und sicherheitsbezogenen Imperative könnten nach und nach die Machthaber dazu bringen, eine kontinuierliche Überwachung der einzelnen Menschen durchzuführen, um deren Benehmen zu kontrollieren.

*Die Videoaufzeichnung der Konferenz gibt es auf der Internetseite des OGBL..*



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

L'OGBL poursuit sa campagne portant sur la digitalisation de la société et de l'économie et propose une conférence sur le thème suivant:

**4 octobre 2017 18h30**

## **Le modèle «Uber» et l'«économie collaborative»**

Intervenant: Christophe Charlot (journaliste) et Karim Asnoun (CGT)

Le lieu sera communiqué ultérieurement



## L'Europe et le Luxembourg ont besoin de bons salaires

L'OGBL a organisé le 20 juin dernier une première conférence dans le cadre de sa campagne «Un bon salaire pour tous» visant une augmentation générale des salaires ainsi qu'une revalorisation structurelle du salaire social minimum de l'ordre de 10 %. Pour cette première conférence, organisée à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette, l'OGBL avait invité Matthieu Meulle, conseiller économique de la Confédération européenne des syndicats (CES), à venir s'exprimer.

Après une brève introduction, dans laquelle il est revenu sur l'idéologie néolibérale qui sous-tend les politiques menées depuis plus de 30 ans en Europe et leur lot de dérégulations, Matthieu Meulle a ensuite montré comment au cours de cette période, la part de la richesse produite qui revient aux salaires a chuté drastiquement. Une part de la richesse qui a tout simplement été transférée vers les profits.

Matthieu Meulle fait observer que, parallèlement, on constate une stagnation de la productivité depuis une dizaine d'années, qui est liée, d'une part, au manque

d'investissements réalisés au cours de cette période et d'autre part au ralentissement économique que provoquent mécaniquement des diminutions de salaires comme il y en a eu, notamment depuis la crise (les gens ont moins de pouvoir d'achat, donc dépensent moins, donc l'activité économique se réduit).

Pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'investissements? Le conseiller économique de la CES explique que les profits sont de moins en moins réinvestis dans l'économie réelle, mais bien davantage placés dans l'économie financière (financiarisation de l'économie). Il montre par ailleurs qu'il existe une relation objective entre le taux de financiarisation d'une économie et le taux de chômage dans une société. Comme la financiarisation vient de la baisse des salaires, cela signifie donc que combattre la baisse des salaires, c'est combattre la financiarisation et c'est donc aussi combattre le chômage.

*L'enregistrement vidéo de la conférence est disponible sur le site de l'OGBL.*



## Europa und Luxemburg brauchen gute Löhne

Der OGBL hat am vergangenen 20. Juni eine erste Konferenz im Rahmen seiner Kampagne „Ein guter Lohn für alle“ organisiert, die eine allgemeine Lohnerhöhung anpeilt sowie eine strukturelle Aufwertung des sozialen Mindestlohns um 10%. Für diese erste Konferenz, die in der „Maison du Peuple“ in Esch/Alzette organisiert wurde, hatte der OGBL Matthieu Meulle, wirtschaftlicher Berater des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), als Redner eingeladen.

Nach einer kurzen Einleitung, in der er auf die neoliberale Ideologie eingegangen ist, auf der die Politiken basieren, die seit über 30 Jahren in Europa geführt werden, mit ihrer Anzahl an Deregulierungen, hat Matthieu Meulle anschließend gezeigt, wie im Laufe dieser Zeitspanne, der Anteil an geschaffenen Reichtum, der den Löhnen zukommt, drastisch gesunken ist. Ein Teil des Reichtums wurde ganz einfach nur auf die Gewinne übertragen.

Matthieu Meulle macht gleichzeitig darauf aufmerksam, dass seit etwa zehn Jahren eine Produktivitätsstagnation festgestellt wird, die einerseits mit

den fehlenden Investments während diesem Zeitraum in Verbindung ist, andererseits mit dem Wirtschaftsabschwung, der mechanisch durch die Lohnsenkungen ausgelöst wird, wie es deren insbesondere seit der Krise gegeben hatte (die Leute haben eine geringere Kaufkraft, geben also weniger aus und somit nimmt die Wirtschaftsaktivität ab).

Warum wird nicht genug investiert? Der Wirtschaftsberater des EGB erklärt, dass immer weniger Gewinne in die Realwirtschaft investiert werden, jedoch immer mehr in die Finanzwirtschaft (Finanzialisierung der Wirtschaft). Er zeigt außerdem, dass es eine objektive Beziehung gibt, zwischen dem Finanzialisierungssatz einer Wirtschaft und der Arbeitslosenquote in einer Gesellschaft. Da die Finanzialisierung aus der Lohnabsenkung kommt, bedeutet das also, dass wenn man die Lohnabsenkung bekämpft, man auch die Finanzialisierung und die Arbeitslosigkeit bekämpft.

*Die Videoaufzeichnung der Konferenz ist auf der OGBL-Internetseite zu finden.*





**Lynn SETTINGER**  
Secrétaire syndicale



**Carlos PEREIRA**  
Membre du Bureau  
exécutif

Neien Dispositiv „Reclassement professionnel“

## Nei Problemer fir d'Salariéë

Den Dispositiv „Reclassement professionnel“ ass duerch d'Gesetz vum 25. Juli 2002 fir d'éischt an d'Liewe geruff ginn. Zanterhier si schonns e puer Ännerungen an Upassungen dru gestëmmt ginn, fir d'Gesetz ze verbesseren. Déi lescht grouss Reform vum Gesetz iwwert de „Reclassement“ ass den 23. Juli 2015 gestëmmt ginn an ass den 1. Januar 2016 a Kraaft getrueden.

De Reformtext applizéiert sech op all Dossieren, déi ab dem 1. Januar 2016 bei der „Commission mixte“ (COMIX) erakommen, egal ob dat iwwert de Wee vum Aarbechtdokter oder dem CMSS („Contrôle médical de la sécurité sociale“) geschitt.

Et ass ee komplexen Dossier well ënner anerem 3 Ministerien (Aarbecht, Gesondheet a Sozialversécherung) an net manner wéi 6 Administratiounen kënnen am Laf vun der Prozedur fir een Dossier involvéiert sinn.

Den OGBL huet iwwert d'Joer 2016 eng Lëscht erstallt mat all de Problemer, déi sech aus der Applikatioun vun dësem neie Gesetz erginn hunn.

Leider huet den OGBL misste feststellen, datt d'Revendikatiounen déi hien par Rapport zu dem deemolege Gesetzesprojet haten, haut och Problemer fir déi Betreffen duerstellen.

Hei sief gesot, datt wann si eis Revendikatiounen deemools berücksichtegt an an den Text mat agebaut hätten, mer haut vill manner Problemer an der Praxis mat dem Text hätten.

Do donieft hu mer och nach nei Problemer misse feststellen mat deene mer duerch dat neit Gesetz konfrontéiert gi sinn.

Hei sinn e puer vun dene Problemer a vum OGBL sengen Haaptfuerderungen am Verglach zum Text, deen eiser Meenung no misst iwwerschafft an adaptéiert ginn, am Interessi vun all de Betreffene vun dësem Gesetz:

- 1) Déi éischt betrëfft d'Problematik vun de Kompetenzen tëscht dem CMSS an den aarbechtsmedizinischen Dénsgichter an och de verschiddene Gesetzestexter –Aarbechts- a Sozialrecht- déi net mateneen harmoniséieren.

Wéini ass wien zoustänneg fir d'COMIX ze saiséieren, an wem seng Kompetenz hiewelt dem Anere seng aus...?

Wéini ass een „incapable“ fir ze schaffen an wéini ass een „inapte“ op de leschte Posten?

Dëst féiert dozou, datt mer Leit hunn, wou d'COMIX ni saiséiert gëtt, obwuel et noutwenneg wär, respektiv hu mer Léit, wou eng COMIX saiséiert gëtt, mee d'Leit ouni Loun do stinn soulaang d'Prozedur undauert an domatt an eng prekär finanziell Situatioun geroden.

Bsp: E Salarié ass eng länger Zäit krank geschriwwen a gëtt bei den CMSS geruff.

Den CMSS ass der Meenung, datt hien nees ka schaffen goen op de allgemengen Aarbechtsmaart a kuckt net op hie säi spezifischen Job ka maachen.

D'Persoun gëtt da vun dem Patron bei den Aarbechtsmedeziner geschéckt, dee feststellt, datt d'Persoun „inapte“ ass, fir hire leschte Posten.

Wann et méiglech ass, saiséiert den Aarbechtsmedeziner selwer d'COMIX. Am aneren Fall, wann alles klappt, gëtt hien nach eemol bei den CMSS geruff, deen dann zwar wuel d'COMIX saiséiert, mee säin Avis awer net zrëckzitt, datt d'Persoun kapabel wär, fir ze schaffen.

Sou datt d'Persoun kee Krankengeld kritt, fir déi Zäit wou d'COMIX säin Dossier analyséiert an eng Decisioun hält.

Den OGBL konnt dës Situatioun net méi weider dulden a seng Salariatsverrieder sinn am CNS-Verwaltungsrot intervenéiert a si bestäteg ginn an hirer Interpretatioun an Applikatioun vun den Texter.

Sou datt wann d'COMIX saiséiert gëtt, den Assuré och nees säi Krankengeld bezuelt kritt, wann hien nach net iwwert d'Limite vun der 52. Woch ass.

Och fuerdert den OGBL, datt d'Prozedur vum Reclassement am Interessi vum Assuré soll

ausgeluecht ginn, wat leider net ëmmer de Fall ass wéi z. B:

Interpretatiounsdivergenze vu Passagen aus dem Reformtext déi leider bis dato oft zum Nodeel vun de Salariéen ass.

Den OGBL fuerdert och, datt den Assuré selwer eng Saisine vun der COMIX ka maachen; datt Lëtzebuerg ee Service national vun der Aarbechtsmedezin kritt, fir datt all Assuré d'selwecht an transparent behandelt gëtt, wat haut leider net méiglech ass, doduerch datt mer sëllege Servicer vun Aarbechtsmedeziner hunn, déi ënnerschiddlech funktionnéieren a schaffen.

Dann ass nach e Punkt deen opweist, datt et Schwieregkeete gi vun Definitiounen an Interpretatiounen, an zwar ass dat de Fall vun engem Salarié/Assuré, deen eng Carrière mixte huet an z. B:

En huet als Infirmier an Däitschland 8 Joer geschafft an da fënnt hien eng Plaz hei zu Lëtzebuerg, wou en dann och nach 5 Joer schafft.

Fir datt deen och e Recht huet op eng „Indemnité professionnelle d'attente“ – dat ass déi déi ee ka kréien, wann ee seng Rechter fir de Chômage opgebraucht huet, nodeems een extern reklasséiert ginn ass- wann een net méi säin Job ka maachen an extern reklasséiert ginn ass.

Laut dem neien Gesetz kritt nëmmen een eng „Indemnité professionnelle d'attente“, wann een eng Aptitude vu mindestens 10 Joer op de leschte Posten hat, fir deen ee reklasséiert ginn ass oder eng Anciennetéit an dem Service vu méi wéi 10 Joer virweise kann.

Hei hu mer net nëmmen e Problem vun Definitiounen, mee och streng geholl eng Diskriminatioun par Rapport zu de Salariéen an der Haaptsaach Frontalieren, déi eng Carrière mixte hunn, well se a verschidde Länner geschafft hunn, éier se reklasséiert gi sinn.

- 3) Do dernierft fuerdert den OGBL, datt d'Bezelung vun der „Indemnité compensatoire“ (finanziell Kompensatioun am Fall vun engem interne Reklassement) vereinfacht gëtt an ouni Zäitverloscht dem Salarié zoukënnt.

Hei hu mer schonns deemols gefuerdert, datt de Patron d'Pai soll weiderbezuelen, an dann iwwert d'ADEM/„Fonds pour l'emploi“ soll zréckbezuel ginn.

Dëst hätt de Virdeel, datt d'Salariéen net méin-

telaang op hir hallef Paie misste waarden, datt de Salarié keng 2. Steierkaart bräicht, datt de Salarié näischt méi verléiert wann duerch Kollektivvertragsverhandlung Primen an Erhéijunge verhandelt ginn, an do dernierft och eng reell „Simplification administrative“ hätte fir déi betraffene Salariéen.

Dëst sinn nëmmen e puer Problemer, Doléancen a Revendikatiounen, déi den OGBL huet, par rapport zum Dispositiv „Reclassement professionnel“.

Den OGBL fuerdert nämlech ënner anerem och, datt de Sozialdialog gefuerdert gëtt, an esou d'Personalverrieder méi an d'Prozedur vun dem Reklassement agebonne ginn.

Den OGBL hat am Februar 2017 eng „Demande d'Entrevue“ gemeet, fir mat den 3 zoustännege Ministere zesummenzekommen, an huet leider net direkt eng Äntwert drop kritt.

Den OGBL huet awer matkritt, datt ee „Groupe de travail interministeriel“ an d'Liewe geruff ginn ass, fir sech mat dem Dispositiv an de Problemer, déi ëmmer méi opkomm sinn, ze befaassen.

Hei waren natierlech d'Verieder vun de Gewerkschaften net invitéiert.

Fir datt den OGBL seng Doléancen zum Deel konnt mat an d'Spill bréngen, huet hien sech mat verschidde Administriatiounen getraff an ausgetosch.

Mee net nëmmen, den OGBL huet dunn och decidéiert, fir un d'Presse ze goen, an huet den 13. Juni 2017 eng Pressekonferenz gehalen.

D'Resonanz war ganz positiv an an der Tëschenzäit läit dem OGBL och en Datum fir eng Entrevue mat den 3 zoustännege Ministere vir.

An deser Entrevue wäert den OGBL mat Nodrock nach eemol erklären, wéi wichteg et ass, datt den OGBL an d'Diskussiounen vum Nobessere vun dem häutegen Text mat agebonne gëtt.

Den OGBL wäert sech och net zréckhalen an den zoustännege Ministere seng Revendikatiounen virleeën a sech dofir asetzen, datt se berücksichtegt ginn, fir datt mer endlech e Gesetz kréien, wou de Salarié/ den Assuré am Virdergrond steet an net iergendwelleg finanziell Interessien!!

D'Sozialsekretariat informéiert lech an enger vun den nächsten Nummere vum Aktuell iwwert d'Weiderentwécklung vun deem komplexen Dossier.



**Lynn SETTINGER**  
Secrétaire syndicale



**Carlos PEREIRA**  
Membre du Bureau  
exécutif

Le nouveau dispositif «reclassement professionnel»

## De nouveaux problèmes pour les salariés

Le dispositif «reclassement professionnel» a été introduit pour la première fois par la loi du 25 juillet 2002. Depuis, certains changements et adaptations ont été votés afin d'améliorer la loi. La dernière grande réforme de la loi sur le «reclassement» a été votée le 23 juillet 2015 et est entrée en vigueur le 1er janvier 2016.

Le texte de la réforme s'applique à tous les dossiers, qui arrivent à la «commission mixte» (COMIX) à partir du 1er janvier 2016, peu importe s'ils arrivent de la part du médecin du travail ou du CMSS («contrôle médical de la sécurité sociale»).

C'est un dossier complexe, car entre autres trois ministres (travail, santé et sécurité sociale) et pas moins de six administrations peuvent être impliqués lors de la procédure d'un dossier.

En 2016, l'OGBL a établi une liste de tous les problèmes qui se sont posés lors de l'application de cette nouvelle loi.

Malheureusement l'OGBL a dû constater, que les revendications qu'il avait eues par rapport au projet de loi de l'époque, sont aujourd'hui à l'origine des problèmes pour les personnes concernées.

Soit dit ici que s'ils avaient à l'époque pris en compte nos revendications et les avaient introduites dans le texte, nous aurions aujourd'hui beaucoup moins de problèmes en pratique avec le texte.

En plus nous avons dû constater de nouveaux problèmes auxquels nous avons été confrontés par la nouvelle loi.

Voici quelques-uns de ces problèmes et des revendications principales de l'OGBL par rapport au texte, qui, comme nous le pensons, devrait être revu et adapté, dans l'intérêt de tous ceux qui sont concernés par cette loi:

- 1) la première concerne la problématique des compétences entre le CMSS et les services de la médecine du travail et aussi les différents textes de loi – droit du travail et droit social – qui n'harmonisent pas entre eux.

Qui est responsable quand pour saisir le COMIX, et la compétence de qui dépasse celle de l'autre...?

Quand est-ce que l'on est «incapable» de travailler, et quand est-ce que l'on est «inapte» d'occuper son dernier poste?

Cela fait en sorte que d'un côté nous avons des personnes, pour lesquelles le COMIX n'est jamais saisi, même si c'était nécessaire, et de l'autre, nous avons des personnes, pour lesquelles le COMIX est saisi, mais qui se retrouvent sans salaire pendant toute la durée de la procédure et peuvent ainsi se trouver dans une situation financière de précarité.

Exemple: Un salarié est déclaré malade depuis un certain temps et est convoqué auprès du CMSS.

Le CMSS émet l'avis, que le salarié peut à nouveau travailler par rapport au marché de l'emploi classique, et ne prend pas en compte, s'il peut faire son travail spécifique.

La personne est ensuite envoyée par son patron chez le médecin du travail qui constate que cette personne est inapte pour occuper son dernier poste.

Si cela est possible, le médecin du travail saisit lui-même le COMIX. Au cas contraire, si tout va bien, cette personne est une fois de plus convoquée auprès du CMSS, qui lui à ce moment-là saisit bien le COMIX, mais qui ne modifie pas son avis, à savoir que cette personne est capable de travailler.

Dans ce cas la personne ne percevra pas d'indemnité de maladie pendant toute la période où son dossier est analysé par le COMIX et jusqu'à ce qu'il prenne une décision.

L'OGBL ne pouvait plus tolérer cette situation plus longtemps et ses représentants dans le comité de direction de la CNS sont intervenus et ont été confirmés dans leur interprétation et dans l'application des textes.

Par conséquent, si le COMIX est saisi, l'assuré percevra de nouveau son indemnité de maladie, lorsqu'il n'a pas encore dépassé la limite des 52 semaines.



- 2) L'OGBL exige également, que la procédure du reclassement ne se fasse dans l'intérêt de l'assuré, ce qui malheureusement n'est pas toujours le cas, comme p.ex.:

Des divergences dans l'interprétation de certains passages du texte de réforme qui jusqu'à présent souvent sont au détriment des salariés;

L'OGBL exige également que l'assuré puisse lui-même saisir le COMIX;

que Luxembourg ait un «Service national de la médecine du travail», afin que tout salarié soit traité de la même façon transparente, ce qui malheureusement aujourd'hui n'est pas possible, pour la simple raison que nous disposons aujourd'hui d'un grand nombre de «Services de médecine du travail», qui fonctionnent et travaillent différemment.

Ensuite il y a encore un point qui montre, qu'il y a des difficultés de définitions et d'interprétations. Cela est le cas pour un salarié/assuré, qui a une carrière mixte et p.ex.:

Il a travaillé comme infirmier en Allemagne pendant huit ans et trouve un emploi au Luxembourg, où il travaille encore cinq ans.

Afin qu'il ait droit à une «indemnité professionnelle d'attente» - il s'agit là de l'indemnité que l'on peut percevoir, lorsque l'on a plus droit au chômage, après avoir été reclassé en externe – lorsque l'on ne peut plus exercer sa profession et après avoir été reclassé en externe.

D'après la nouvelle loi, un seul seulement perçoit une «indemnité professionnelle d'attente», lorsqu'il a eu une aptitude d'au moins 10 ans à son dernier poste, par rapport auquel il a été reclassé ou s'il peut prouver une ancienneté de plus de 10 ans dans ce service.

Ici, nous n'avons pas seulement un problème de définitions, mais à strictement parler il s'agit d'une discrimination par rapport aux salariés, principalement par rapport aux frontaliers, qui ont une carrière mixte, parce qu'ils ont travaillé dans différents pays, avant d'avoir été reclassés.

- 3) À côté de cela, l'OGBL exige que le paiement de l'«indemnité compensatoire» (compensation financière en cas de reclassement interne) ne soit simplifié et qu'il ne parvienne sans perte de temps au salarié.

Sur ce point nous avons déjà exigé à l'époque, que le patron doit continuer à payer le salaire et qu'il sera ensuite remboursé par l'ADEM/«Fonds pour l'emploi».

Ceci aurait comme avantage, que les salariés ne soient pas obligés d'attendre pendant des mois les moitiés de leurs salaires, que le salarié n'aurait pas besoin de deuxième carte d'impôt, que le salarié ne perde plus rien, si par des négociations de conventions collectives des primes et des hausses sont négociées, et en plus également une véritable «simplification administrative» pour les salariés concernés.

Voici seulement quelques-uns des problèmes et quelques-unes des doléances et revendications que l'OGBL a par rapport au dispositif «reclassement professionnel».

L'OGBL exige également entre autres, que le dialogue social soit cultivé, et de cette façon, que les représentants du personnel soient davantage intégrés dans la procédure du reclassement.

L'OGBL avait en février 2017 introduit une demande d'entrevue, afin de rencontrer les trois ministres concernés et n'a malheureusement pas eu directement de réponse.

L'OGBL s'est cependant rendu compte, qu'un «groupe de travail interministériel» a été créé, afin de s'occuper du dispositif et des problèmes, qui sont devenus de plus en plus présents.

Ici, bien entendu, les représentants des syndicats n'étaient pas invités.

Afin que l'OGBL puisse faire valoir au moins en partie ses doléances, il a eu des rencontres et des échanges d'idées avec certaines administrations.

Mais non seulement l'OGBL a aussi décidé de contacter ensuite la presse, et a tenu une conférence de presse le 13 juin 2017.

La résonance était très positive, et entretemps l'OGBL a une date pour une entrevue avec les trois ministres compétents.

Dans cette entrevue, l'OGBL va encore une fois insister sur l'importance qu'il puisse participer aux discussions pour l'amélioration du texte actuel.

L'OGBL n'arrêtera pas à soumettre aux ministres compétents ses revendications et va lutter afin qu'elles soient prises en compte, pour que nous obtenions enfin une loi, par laquelle le salarié/l'assuré soit mis en avant et non pas quelconques intérêts financiers!!

Le secrétariat social vous informera dans un des prochains numéros de l'Aktuell sur l'évolution de ce dossier complexe.

## Es ist soweit: Endlich zwei neue Kollektivverträge Hilfs- und Pflege- sowie Sozialsektor (SAS) und im Krankenhausesektor (FHL)!

Nach über zwei Jahren langer und schwieriger Verhandlungen ist es dem OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen gelungen, 100% der Lohnforderungen zu verteidigen und ein Abkommen mit den Vertretern der Arbeitgeber zu unterzeichnen:

- Am 16. Juni 2017 wurde das Abkommen zum SAS-Kollektivvertrag mit den Arbeitgebervertretern des Hilfs- und Pflege- sowie Sozialsektors unterzeichnet
- Am 21. Juni 2017, Unterzeichnung des Abkommens zum FHL-Kollektivvertrag mit der „Fédération des Hôpitaux luxembourgeois“ (Verband der luxemburgischen Krankenhäuser)

Wir sind durch Konflikt- und Mobilisationsjahre gegangen. Einer der Höhepunkte dieser Zeit war die Kundgebung in der Stadt Luxemburg zu der sich mehr als 9.000 Arbeitnehmer des Gesundheits- und Sozialsektors versammelt hatten.

Der Überdruß beim Personal aus beiden Sektoren nahm über die vergangenen Jahre ständig zu, bis es kein Zurück mehr gab: Generalstreik im Krankenhaus- und im SAS-Sektor!

In der Tat ist es gerade dann, als der OGBL bei der Basis ein Referendum im Hinblick auf den Streik gestartet hat, dass die Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags und über die Wiederaufwertung der Karrieren abgeschlossen werden konnten.

### Zur Erinnerung...

Seit Jahrzehnten war das Gesundheits- und Betreuungspersonal nicht korrekt eingestuft, und seine Arbeit war nicht ihrem Wert entsprechend bewertet. Der OGBL hat immer kategorisch die Diskriminierung abgelehnt, besonders gegenüber den Karrieren des Hilfspflegers, des Krankenpflegers, des spezialisierten Krankenpflegers, des medizinisch-technischen Assistenten, des Erziehers und des Diplom-Erziehers.



## Die wesentlichen Punkte der neuen Kollektivverträge:

FHL-Kollektivvertrag	SAS-Kollektivvertrag
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhung des Index-Punktwertes um 2,2% ab dem 01.01.2017</li> <li>- Zukünftige Erhöhung des Punktwertes um 1,5% mit Wirkung ab dem 1. Januar 2018, sobald das Lohnabkommen im Öffentlichen Dienst in Kraft treten wird.</li> <li>- Auszahlung einer einmaligen Prämie im November 2017, zusammengesetzt aus: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einer Prämie in Höhe von 0,9% des Jahreseinkommens von 2014</li> <li>• Eine Prämie in Höhe von 1% des Jahreseinkommens 2016</li> <li>• Eine Prämie in Höhe von 2,2% des Jahreseinkommens vom 1.1.2015 bis zum 31.12.2016</li> </ul> </li> <li>- NICHT DIE GERINGSTE Verschlechterung der Arbeitszeitorganisation</li> <li>- Übertragung der Rechte des Gemischten Ausschusses auf die Personaldelegationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhung des Index-Punktwertes um 1,5% ab dem 01.10.2017</li> <li>- Zukünftige Erhöhung des Punktwertes um 1,5% mit Wirkung ab dem 1. Januar 2018, sobald das Lohnabkommen im Öffentlichen Dienst in Kraft treten wird.</li> <li>- Eine Reihe von Qualitätsverbesserungen im Kollektivvertrag: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung einer bezahlten 15-minütigen Pause pro Tag</li> <li>• Weiterbildungsurlaub von 8 auf 24 Stunden pro Jahr erhöht</li> <li>• Die „gebräuchlichen Feiertage“ in Urlaubstage umgewandelt</li> <li>• Auszahlung einer Erhöhung von 50% der Überstunden für jeden Arbeitnehmer</li> </ul> </li> <li>- Andere Änderungen im SAS-Kollektivvertrag: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschaffung der Pauschalvergütung und Eingliederung dieser in die Lohntabelle</li> <li>• Neue Reglementierung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerreservenzähler</li> <li>• Befreiung auf Anfrage vom Bereitschaftsdienst im Alter von 50 Jahren</li> </ul> </li> </ul>

**ZUSÄTZLICH: in den beiden Kollektivverträgen, SAS und FHL, die Wiederaufwertung der Karrieren in einer neuen Lohntabelle, die ab dem 1.10.2017 in Kraft treten wird!!!**

Der OGBL fordert seit jeher, während der Verhandlungen zum FHL- und zum SAS-Kollektivvertrag, die berufliche Wiedereingliederung und die Wiederaufwertung der Karrieren der Berufstätigen in den betroffenen Sektoren.

In den beiden Kollektivverträgen, präzisiert Artikel 28, dass die finanziellen Mittel sich gleichzeitig zum Etat des luxemburgischen Öffentlichen Dienstes entwickeln, und zwar das Lohnabkommen und die Karrierereform, wie sie am 25. März 2015 verabschiedet wurden.

### Die Umsetzung der Wiederaufwertung im Öffentlichen Dienst in unseren Kollektivvertrag

Wir hatten gefordert, dass die gleiche Anerkennung wie beim Öffentlichen Dienst der Diplome und der Qualifizierungen der Beschäftigten aus dem Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen in unserem Kollektivvertrag gewährleistet wird, im Respekt der finanziellen Mittel, die ihr zugeteilt werden, jedoch mit unserer vollständigen Tarifautonomie, diese Finanzen so gerecht wie möglich zu verteilen.

*Es versteht sich von selbst, dass die stärkste Wiederaufwertung in den Karrieren des Krankenpflegers, des*

*Erziehers und des Diplom-Erziehers durchgeführt wurde.*

*Doch für den OGBL mussten die Berufe des Hilfspflegers und des spezialisierten Krankenpflegers, die im Öffentlichen Dienst nicht aufgewertet wurden, notgedrungen auch von einer gerechten Wiederaufwertung im Krankenhaussektor profitieren.*

*Ebenso mussten die früheren „Arbeiter“-Karrieren aufgebessert werden. Ein Teil der finanziellen Mittel wurde also auch den früheren „Arbeiter“-Karrieren gewidmet.*

*Es gilt zu unterstreichen, dass die administrativen Karrieren sowie die Karrieren der Physiotherapeuten zum Beispiel auch leicht umgeändert wurden, wohlwissend, dass sie keine erneute Wiederaufwertung bekommen konnten, weil sie immer gerecht waren. Die Forderung war, dass die Karrieren der Gesundheitsberufe denen der administrativen Berufe angepasst würden.*

Das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen freut sich Euch mitteilen zu können, dass es ihm gelungen ist, in beide Kollektivverträge, FHL und SAS, ein neues Karrieremodell einzuführen, indem die Sozial- und Pflegeberufe bedeutend wiederaufgewertet wurden, indem jedoch ein Teil der finanziellen Mittel gerecht auf die anderen Karrieren verteilt wurde.



### Praktische Umsetzung:

**Im FHL-Sektor**, sind wir gerade dabei eine Informationskampagne über das Übergangsregime durchzuführen, d.h. der Übergang der früheren Karriere auf die neue Karriere. Dieser Übergang wird individuell ablaufen, aber zum gleichen Zeitpunkt für alle, am 1. Oktober 2017! Nach diesem Datum wird sich jeder Einzelne in der neuen Lohntabelle wiederfinden.

Da es normal ist, dass alle ihre individuelle Situation so schnell wie möglich kennen wollen, aber da dieses Übergangssystem komplett individuell und ziemlich kompliziert ist, hat das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen eine Informations- und Sensibilisierungskampagne mit Broschüren, Flugblättern, Sitzungen usw. gestartet.

**Im SAS-Sektor**, sieht das Abkommensprotokoll noch die Zustimmung des Regierungsrats zum gefundenen Abkommen zwischen den Sozialpartnern bezüglich der Erneuerung des SAS-Kollektivvertrags. Wir warten ungeduldig und hoffen die Unterstützung der Regierung noch vor den Sommerferien zu bekommen, bevor wir dann wirklich mit der Information für sämtliches Personal des Sektors beginnen können.

### Der Kampf hat sich gelohnt

Es ist ausschließlich dank dem standhaften Engagement der betroffenen Arbeitnehmer für die beiden Kollektivverträge, dank des starken Willens zum Streik bei den Arbeitnehmern in beiden Sektoren und dank des unermüdlichen Kampfes des OGBL-Syndikats Gesundheit und Sozialwesen, dass es schließlich zu einem Abkommen kommen konnte.

Nach jahrzehntelangem Kampf für die Wiederaufwertung der Karrieren, nach jahrelangen Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, nach dem Übertragen der Wiederaufwertung der Karrieren beim Öffentlichen Dienst seit 2015, nachdem die verschiedenen Patronatsverbände die legitimen Forderungen der Arbeitnehmer unnützlich in die Länge gezogen haben, und nachdem es einen klaren Auftrag durch die 9.000 Demonstranten bei der Demonstration vom 4. Juni 2016 gab, ist der OGBL froh Ihnen/Euch mitteilen zu können, dass alle unsere Forderungen bezüglich der Wiederaufwertung der Karrieren durchgesetzt werden konnten.



## Ça y est: Enfin deux nouvelles conventions collec- tives dans le secteur d'aides et de soins et le secteur social (SAS) et le secteur hospitalier (FHL)!



Au bout de plus de 2 ans de longues et dures négociations, le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a réussi à défendre à 100% les revendications salariales et à signer un accord avec les représentants patronaux:

- Le 16 juin 2017 signature de l'accord concernant la CCT SAS avec les ententes patronales du secteur d'aides et de soins et du secteur social
- Le 21 juin 2017 signature de l'accord concernant la CCT FHL avec la Fédération des Hôpitaux luxembourgeois

Nous sommes passés à travers des années de conflits et de mobilisation, dont un moment fort a été la grande manifestation à Luxembourg ville rassemblant plus de 9 000 salariés du secteur de la santé, des soins et du social.

Le ras-le-bol auprès du personnel des deux secteurs s'est toujours accentué ces dernières années et mois jusqu'à arriver au point de non-retour: la grève généra-

lisée dans le secteur hospitalier et dans le secteur SAS!

C'est en effet juste au moment où l'OGBL a lancé le référendum de la base en vue de la grève, que les négociations autour du renouvellement de la convention et la revalorisation des carrières ont pu aboutir.

### Pour rappel...

Depuis des décennies, le personnel de santé et socio-éducatif n'était pas classé correctement et son travail n'était pas évalué à sa juste valeur. L'OGBL a toujours rejeté catégoriquement cette discrimination qui frappe particulièrement les carrières de l'aide-soignant, de l'infirmier, de l'infirmier spécialisé, de l'assistant technique médical, de l'éducateur et de l'éducateur gradué.

L'OGBL revendique depuis toujours, lors des négociations de la convention collective FHL et de la convention collective SAS, le reclassement et la revalorisation des carrières des professionnels des secteurs concernés.

Dans les 2 CCT, l'article 28 précise que l'enveloppe financière de la convention collective évolue parallè-

lement à l'enveloppe de la Fonction Publique luxembourgeoise, à savoir l'accord salarial et la réforme des carrières tels que votés le 25 mars 2015.

### La transposition de la revalorisation Fonction publique dans notre CCT

Nous avons revendiqué que la même reconnaissance des diplômes et qualifications des professionnels de santé et socio-éducatifs qu'auprès de la Fonction publique se fasse dans notre CCT, dans le respect de l'enveloppe financière y attribuée, mais avec toute notre autonomie tarifaire de distribuer l'enveloppe de la manière la plus équitable possible.

*Il est évident que la plus forte revalorisation a été faite dans les carrières de l'infirmier, de l'éducateur, et de l'éducateur gradué.*

*Mais, pour l'OGBL, les professions d'aide-soignant et d'infirmier spécialisé, non revalorisées auprès de la Fonction publique, ont forcément dû bénéficier également d'un juste reclassement dans le secteur hospitalier.*

*De même les anciennes carrières «ouvrières» nécessitaient d'être revues à la hausse. Une partie de l'enveloppe a donc également été attribuée aux carrières anciennement «ouvrières».*

*Il est à souligner que les carrières administratives et celles des kinésithérapeutes par exemple ont également été légèrement modifiées, tout en sachant qu'elles n'ont pas pu bénéficier d'une nouvelle revalorisation étant donné qu'elles avaient été toujours justes. La revendication était de rallier les carrières des professionnels de la santé aux carrières administratives.*

Le Syndicat Santé, services sociaux et éducatifs de l'OGBL est heureux de pouvoir vous dire que nous avons réussi dans les deux conventions, FHL et SAS, d'introduire un nouveau modèle de carrières, revalorisant fortement les professions sociales et soignantes tout en distribuant équitablement une partie de l'enveloppe sur les autres carrières.

#### Mise en pratique:

**Dans le secteur FHL**, nous sommes actuellement en train de faire une campagne d'information sur le régime

#### Les points essentiels des nouvelles conventions:

CCT FHL	CCT SAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation de la valeur du point indiciaire de 2,2% à partir du 01.01.2017</li> <li>- Augmentation future de la valeur du point de 1,5% avec effet au 1er janvier 2018 dès que l'accord salarial dans la Fonction publique entrera en vigueur</li> <li>- Paiement d'une prime unique en novembre 2017, se composant de:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une prime de 0,9% sur le salaire annuel de 2014</li> <li>• Une prime de 1% sur le salaire annuel de 2016</li> <li>• Une prime de 2,2% sur le salaire annuel du 1.1.2015 au 31.12.2016</li> </ul> </li> <li>- AUCUNE détérioration de l'organisation du temps de travail</li> <li>- Transposition des droits du comité mixte aux délégations du personnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation de la valeur du point indiciaire de 1,5% à partir du 01.10.2017</li> <li>- Augmentation future de la valeur du point de 1,5% avec effet au 1er janvier 2018 dès que l'accord salarial dans la Fonction publique entrera en vigueur.</li> <li>- Un certain nombre d'améliorations qualitatives dans la convention collective:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instauration d'une pause rémunérée de 15 minutes par jour</li> <li>• Congé de formation continue augmenté de 8 à 24 heures par an</li> <li>• Les „jours fériés d'usage“ convertis en jours de congé</li> <li>• Paiement d'une majoration de 50% des heures supplémentaires pour chaque salarié</li> </ul> </li> <li>- Autres changements dans la convention collective SAS::               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abolition de l'allocation forfaitaire et intégration de celle-ci dans la grille de salaire</li> <li>• Nouvelle réglementation des compteurs crédit employeur et crédit salarié</li> <li>• Dispense sur demande du service d'astreinte à l'âge de 50 ans</li> </ul> </li> </ul>

**PLUS: dans les deux CCT SAS et FHL, la revalorisation des carrières dans une nouvelle grille de salaires qui entrera en vigueur à partir du 1.10.2017.!!!**



transitoire, c. à d. le passage de l'ancienne carrière à la nouvelle carrière. Ce passage, se fera de manière individuelle, mais au même moment pour tout un chacun, le 1er octobre 2017! Après cette date chacun et chacune se retrouvera dans la nouvelle grille.

Etant donné qu'il est normal que chacun et chacune veuille connaître sa situation individuelle au plus vite, mais étant donné que ce système de transition est complètement individuel et relativement compliqué, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a lancé une campagne d'information et de sensibilisation avec brochures, tracts, réunions, etc.

**Dans le secteur SAS**, le protocole d'accord prévoit encore l'approbation du Conseil de gouvernement de l'accord trouvé entre partenaires sociaux relatif au renouvellement de la convention collective SAS. Nous attendons avec impatience et espérons obtenir l'aval du gouvernement avant les vacances d'été avant de pouvoir réellement commencer l'information auprès de tout le personnel du secteur.

## La lutte a porté ses fruits

C'est uniquement grâce à l'engagement ferme des professionnels du terrain pour les deux conventions collectives, grâce à la grande volonté de faire grève parmi les salariés occupés dans les deux secteurs, et grâce à la lutte infatigable du syndicat santé, services sociaux et éducatifs de l'OGBL, qu'un accord a finalement pu être trouvé.

Après des décennies de lutte pour la revalorisation des carrières, après des années de négociations entre syndicats et patronat, après la transposition de la revalorisation des carrières auprès de la Fonction publique depuis 2015, après que les différentes ententes patronales ont trainé en longueur inutilement les revendications légitimes des salariés, et après avoir reçu un mandat clair par les 9 000 manifestants lors de la manifestation du 4 juin 2016, l'OGBL est heureux de pouvoir vous dire que toutes nos revendications concernant la revalorisation des carrières ont pu être réalisées.





Romain Daubenfeld



**Transport  
sur route**

Transport sur route

## Des propositions qui favoriseraient encore davantage le dumping social!

La commissaire européenne Violeta Bulc a présenté le 31 mai 2017 une proposition visant un nouveau pacte de mobilité pour le transport international. Cette proposition prévoit un certain nombre d'amendements touchant à la réglementation de la conduite et du temps de repos (règlement CE Nr. 561/2006) et au règlement relatif au «tachygraphe intelligent» (règlement UE 165 / 2014).

Les modifications envisagées n'ont jamais été soumises à un processus de consultation au cours des trois dernières années.

En terme de conduite et de repos, la Commission européenne propose d'étendre la période de référence pour le calcul du temps de conduite et de repos, de 2 à 4 semaines. Rien que cette proposition signifierait davantage de flexibilité au détriment des chauffeurs, de la sécurité sur les routes et ne contribue certainement pas au désencombrement du trafic.

Par ailleurs, ceci ouvre encore davantage la porte au dumping social et à l'esclavage des chauffeurs. Les conditions de vie et de travail des chauffeurs vont être encore davantage et massivement détériorées.

La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et

le syndicat Transport sur route/ACAL de l'OGBL demandent à ce que les droits des chauffeurs soient enfin respectés.

La Commission européenne, avec son président Jean-Claude Juncker, a promis en 2014 de combattre le dumping social et les inégalités à l'intérieur du marché commun européen.

Pour que cela ne reste pas de vaines promesses, l'OGBL demande au Conseil européen des ministres du Transport de réagir maintenant et d'arrêter les pratiques illégales.

L'OGBL demande de revoir le projet de directive et de proposer des alternatives dans l'intérêt des chauffeurs professionnels.

Straßentransport

## Vorschläge, die den Sozialdumping noch weiter fördern würden!

Die europäische Kommissarin Violeta Bulc hat am 31. Mai 2017 einen Vorschlag unterbreitet, der einen neuen Mobilitätspakt für den internationalen Transport im Visier hat. Dieser Vorschlag sieht eine gewisse Anzahl von Änderungen vor, die sich auf die Reglementierung der Fahr- und der Ruhezeiten (Reglement CE Nr. 561/2006) und des „intelligenten Fahrtenschrei-

bers“ (Reglement UE 165/2014) beziehen.

Die in Erwägung gezogenen Änderungen sind während der vergangenen drei Jahre nie einem Konsultationsverfahren unterzogen worden.

Was die Fahrt- und Ruhezeiten betrifft, so schlägt die Europäische Kommission vor, die Referenzzeit zur Berechnung von Fahrt- und Ruhezeiten von zwei auf vier Wochen auszuweiten. Alleine dieser Vorschlag würde schon eine größere Flexibilität zum Nachteil der Fahrer und der Sicherheit auf den Straßen bedeuten, und wird sicherlich nicht zur Verkehrsentslastung beitragen.

Darüber hinaus öffnet dies dem Sozialdumping und der Versklavung der Fahrer noch weiter die Tür. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Fahrer werden noch weiter massiv verschlechtert.

Die Europäische Transportarbeiter Föderation (ETF) sowie das OGBL-Syndikat Straßentransport/ACAL fordern, dass die Rechte der Fahrer endlich respektiert werden.

Die Europäische Kommission, mit ihrem Präsidenten Jean-Claude Juncker, hat 2014 versprochen, den Sozialdumping sowie die Ungleichheiten innerhalb des gemeinsamen Europäischen Marktes zu bekämpfen.



Damit dies keine leeren Versprechen bleiben, fordert der OGBL vom Rat der Europäischen Transportminister, jetzt zu reagieren und die illegalen Praktiken zu stoppen.

Der OGBL bittet darum den Richtlinienentwurf zu überarbeiten und Alternativen im Interesse der Berufsfahrer vorzuschlagen.



**Transformation sur métaux**

Jean-Claude Bernardini

John Zink

## Sozialplan unterzeichnet

Ein Sozialplan wurde schließlich vom OGBL, vom LCGB und von den Personalvertretern mit der in Düdelingen ansässigen Firma John Zink unterzeichnet.

Zur Erinnerung: Am 24. März 2017 hat die Firma die Delegation darüber informiert, dass sie einen Sozialplan in die Wege leiten werde, und dass sie es vorhabe, einen Terminkalender für die Verhandlungen aufzustellen. Nach zahlreichen Enttäuschungen und vielen Sitzungen sowie einem Gang vors Nationale Schlichtungsamt, wurde schließlich ein Abkommen zwei Monate nach der Ankündigung durch die Firma unterzeichnet.

Dieses Abkommen beruht vorwiegend auf sozialen (Frühpension) und finanziellen Begleitmaßnahmen für die vom Sozialplan betroffenen Arbeitnehmer. Die Ausgangszahl von 54 vorgesehenen Entlassungen konnte auf 50 reduziert werden.

Die Verhandlungen dieses Sozialplans haben abermals auf dramatische Weise gezeigt, wie dringend es ist, die Gesetze so zu ändern,

damit die Kollektiventlassungen rechtsverbindlicher werden, um nicht zu sagen unmöglich für Unternehmen, die wie John Zink große Gewinne einfahren und sich in einer ausgezeichneten finanziellen Lage befinden (im 1. Trimester 2017 inbegriffen).

Die unanständige Einstellung der lokalen Firmenleitung während der gesamten Verhandlungsdauer, ihre Weigerung einen wahren Plan zur Erhaltung von Arbeitsplätzen auszuhandeln und ihre mehr als dubiose Einstellung gegenüber dem Sozialdialogsmodell, wie es in Luxemburg praktiziert wird, haben den Verlauf der Verhandlungen sehr negativ beeinflusst.

Dies verlangt ebenfalls eine Gesetzesänderung, durch die schwere Geldstrafen vorgesehen werden für die Firmen, die jegliche ernsthafte Verhandlung ablehnen und die der Gewerkschaftsseite nur tröpfchenweise die Informationen liefert, die sie braucht, um sich zum Beispiel ein konkretes und realistisches Bild über den Firmenplan zu machen, wie er für die Zukunft geplant ist.

Dementsprechend muss schnell gehandelt werden, um zukünftig zusätzliche Missbräuche zu verhindern.

John Zink

## Plan social signé

Un plan social a finalement été signé par l'OGBL, le LCGB et les représentants du personnel avec l'entreprise John Zink, sise à Dudelange.

Pour rappel, le 24 mars 2017, l'entreprise a informé la délégation qu'elle allait initier un plan social et qu'elle souhaitait fixer un agenda pour débiter les négociations. Après maints déboires et de multiples réunions, ainsi qu'un passage par l'Office National de Conciliation un accord a finalement été signé deux

mois après l'annonce faite par l'entreprise.

Cet accord est essentiellement axé sur des mesures d'accompagnement sociales (préretraite) et financières pour les salariés concernés par le plan social. Le chiffre initial de 54 licenciements prévus a pu être réduit à 50.

Les négociations de ce plan social ont démontré, une fois de plus et de manière dramatique, l'urgence de modifier la législation sur les licenciements collectifs en les rendant plus contraignants, voire impossibles pour des entreprises qui, comme John Zink, sont largement bénéficiaires et connaissent une situation financière excellente (y compris au cours du premier trimestre 2017).

L'attitude indécente de la direction locale tout au long des négociations, son refus de négocier un vrai plan de maintien dans l'emploi et son attitude plus que douteuse par rapport au modèle du dialogue social pratiqué au Luxembourg ont pesé de manière extrêmement négative sur le déroulement des négociations.

Ceci appelle également une modification de la législation, en prévoyant notamment de lourdes amendes pour les entreprises qui refusent toute négociation sérieuse et qui distillent au compte-goutte les informations nécessaires au côté syndical pour se faire par exemple une image concrète et réaliste du plan industriel envisagé pour le futur.

Par conséquent, il faut agir rapidement afin d'éviter à l'avenir des abus supplémentaires.





Sylvie Reuter



Lena Batal



Véronique Eischen

**Banques et Assurances**

Bankensektor

## Das OGBL/SBA gibt seine Zustimmung zur Verlängerung des Arbeitskollektivvertrags

Im Rahmen der Arbeitskollektivvertragsverhandlungen, hat das OGBL/SBA am 7. Juni seine sämtlichen Delegierten aus dem Bankensektor zusammengerufen, um sich gegenüber dem letzten Vorschlag der ABBL zu äußern. Diese wurde schließlich von einer Mehrheit von ihnen akzeptiert. Das OGBL/SBA hat demnach am 8. Juni sein Einverständnis gegeben, den jetzigen Arbeitskollektivvertrag für das laufende Jahr zu verlängern.

Konkret sieht dieses Abkommen vor:

- Die Verlängerung des aktuellen Arbeitskollektivvertrags für 2017. Dieser wird also in seinen sämtlichen Punkten bis Ende dieses Jahres Gültigkeit haben.
- In diesem Rahmen wird die Konjunkturprämie ebenfalls ausbezahlt, mit Dienstaltersentschädigung.
- Die Auszahlung einer Unterzeichnungsprämie von 400 Euro an die Arbeitnehmer die am 1.

Juni 2017 im Dienst waren und deren Arbeitsvertrag zu diesem Datum noch nicht gekündigt ist. Diese Prämie wird anteilig zum Beschäftigungsgrad berechnet.

Die Entscheidung der OGBL/SBA-Delegierten ist dadurch motiviert, dass der Arbeitskollektivvertrag für ein Jahr fortgesetzt wird, mit all seinen Errungenschaften. Darüber hinaus war es für sie ausschlaggebend, dass das OGBL/SBA an den Gesprächen im Hinblick auf den nächsten Arbeitskollektivvertrag teilnehmen kann, wohlwissend, dass diese Gespräche sich im Wesentlichen um den Lohn und um die Lohntabellen drehen, aber auch um die Arbeitszeit und um die Arbeitsplatzzerhaltung.

Seinerseits wird das OGBL/SBA während der ganzen Gespräche in den kommenden Monaten und darüber hinaus, während der offiziellen Verhandlungen, die Ende dieses Jahres beginnen werden, einen neuen Arbeitskollektivvertrag, der endlich die Arbeitnehmer im gerechten Verhältnis zur Produktivität in diesem Sektor entlohnen wird, Produktivität die laut vom STATEC veröffentlichten Zahlen weiterbestehen bleiben dürfte, und die eine Erhöhung des BIP um annähernd 4,8% für kommendes Jahr vorausieht.

Das OGBL/SBA erinnert die Mehrheitsgewerkschaft des Sektors übrigens daran, dass es sich bei einer der gemeinsamen Verpflichtungen, die von den Gewerkschaften für den nächsten Arbeitskollektivvertrag genommen werden muss, um eine beträchtliche Lohnerhöhung handeln muss. Wenn diese Gewerkschaft in der Tat für dieses sogenannte Übergangsjahr auf diese Forderung verzichtet hat, so hofft das OGBL/SBA, dass dieses unentbehrliche Engagement bei den kommenden Verhandlungen zum Tragen kommt.

Das OGBL/SBA ist seinerseits mehr denn je fest dazu entschlossen, einen festen Standpunkt zu verteidigen, gegen jeglichen Versuch die beruflichen und sozialen Errungenschaften zu zerstören, und wird sich nicht von einer Arbeitgeberschaft an der Nase herumführen lassen, die unter dem Deckmäntelchen eines „modernen“ und „vereinfachten“ Arbeitskollektivvertrags, im Endeffekt nur versucht, eine leere Schale zu erhalten.

Secteur bancaire

## L'OGBL/SBA marque son accord avec la proposition de reconduction de la CCT

Dans le cadre des négociations de la convention collective du secteur bancaire (CCT), l'OGBL/SBA a convoqué le 7 juin, l'ensemble de ses délégués du secteur bancaire afin de se prononcer sur la dernière proposition de l'ABBL. Celle-ci a finalement été acceptée par une majorité d'entre eux. L'OGBL/SBA a donc donné le 8 juin son accord quant à la reconduction de l'actuelle CCT pour l'année en cours.

Concrètement, cet accord prévoit:

- La reconduction de l'actuelle CCT pour l'année 2017. Celle-ci sera donc en vigueur dans tous ses effets jusqu'à la fin de cette année.
- Dans ce cadre, la prime de conjoncture sera également payée, avec glissement de l'ancienneté.
- Le paiement d'une prime de signature de 400 euros brut aux salariés en service au 1<sup>er</sup> juin 2017 et dont le contrat n'est pas encore dénoncé à cette date. Cette prime sera proratisée au taux d'occupation.

La décision des délégués de l'OGBL/

SBA d'accepter cette proposition est motivée par le fait que la CCT soit reconduite pour un an, avec tous ses acquis. En outre, il était primordial à leurs yeux que l'OGBL/SBA continue à participer aux discussions en vue de la prochaine CCT, en sachant que ces discussions porteront quant au fond sur la rémunération et sur les barèmes, mais aussi sur le temps de travail et le maintien dans l'emploi.

Pour sa part, l'OGBL/SBA continuera à revendiquer tout au long des prochains mois de discussion et au-delà, lors des négociations officielles qui débiteront à la fin de cette année, une nouvelle CCT qui rétribue enfin les salariés en adéquation avec la productivité du secteur, qui devrait d'ailleurs perdurer si l'on en croit les derniers chiffres publiés par le STATEC, qui prévoit une augmentation du PIB de près de 4,8 % pour l'année à venir.

L'OGBL/SBA rappelle d'ailleurs au syndicat majoritaire du secteur qu'un des engagements commun qui devra être pris par les syndicats pour la prochaine CCT devra consister en une augmentation linéaire considérable des salaires. Si ce syndicat majoritaire a en effet décidé d'abandonner temporairement cette revendication pour cette année dite transitoire, l'OGBL/SBA espère que cet engagement essentiel sera honoré lors des prochaines négociations.

L'OGBL/SBA est quant à lui plus que jamais résolu à défendre une position ferme contre toute tentative de démantèlement des acquis professionnels et sociaux, et ne se laissera pas berné par un patronat qui sous couvert de vouloir une CCT dite «moderne» et «simplifiée», ne cherche finalement qu'à obtenir une coquille vide.

Mitsubishi UFJ

## L'OGBL dit stop au non-respect des lois et aux tentatives d'intimidation envers la délégation du personnel

Ce mercredi 21 juin, l'OGBL/SBA participera au piquet de protestation organisé devant la banque japonaise Mitsubishi, pour manifester son opposition à l'encontre de la décision de la banque de ne pas respecter le jugement rendu en faveur d'un des délégués du personnel ALEBA.

Le 23 mars dernier, la Cour d'Appel a en effet condamné la banque à réintégrer son délégué dans sa fonction suite à la décision unilatérale de cette dernière de modifier son contrat de travail en sa défaveur. Or, malgré sa condamnation, la banque refuse toujours de réintégrer son salarié.

Face à cette attitude inacceptable de la banque, l'OGBL/SBA tient à rappeler que la banque n'est pas au-dessus des lois et se doit de respecter les règles qui sont en vigueur au Luxembourg!

L'OGBL/SBA, qui est également représenté au sein de l'entreprise, apporte ainsi tout son soutien et sa solidarité au délégué du personnel ALEBA, d'autant plus que ses propres délégués ont également

déjà fait l'objet de tentatives d'intimidation de la part de la direction de la banque.

L'OGBL/SBA continuera à dénoncer systématiquement ces pratiques d'atteintes aux droits des salariés et des délégués du personnel.

Mitsubishi-UFJ-Bank

## Der OGBL sagt stopp zur Respektlosigkeit der Gesetze und zu den Einschüchterungsversuchen der Personaldelegation

Am Mittwoch, dem 21. Juni, hat das OGBL/SBA an einem Protestposten teilgenommen, der vor der japanischen Mitsubishi-Bank organisiert wurde, um gegen die Entscheidung der Bank zu protestieren, das Urteil zu Gunsten der Personaldelegierten der ALEBA nicht zu respektieren.

Am vergangenen 23. März hat das Berufungsgericht in der Tat die Bank dazu verurteilt, den Delegierten wieder in seine Funktion zu integrieren, nach ihrem einseitigen Entschluss dessen Arbeitsvertrag zu seinen Ungunsten umzuändern. Nun ist es so, dass trotz der Verurteilung, die Bank es immer noch ablehnt, ihren Arbeitnehmer wiederinzugliedern.

Gegenüber dieser unannehmbaren Einstellung der Bank, erinnert das



OGBL/SBA mit Nachdruck daran, dass die Bank nicht über den Gesetzen steht, und dass sie die Regeln zu respektieren hat, die in Luxemburg Gültigkeit haben!

Das OGBl/SBA, das ebenfalls im Unternehmen vertreten ist, gewährt demnach seine ganze Unterstützung und Solidarität dem Personaldelegierten der ALEBA, umso mehr, seine eigenen Delegierten auch schon Opfer von Einschüchterungsversuchen seitens der Bankdirektion waren.

Das OGBl/SBA wird systematisch damit weiterfahren, diese Praktiken der Rechtsverletzung gegenüber den Personalvertretern anzuprangern.

stellten bei der Raiffeisen-Bank, keine bedeutenden Änderungen ihres Arbeitsvertrags erfahren, die, nach einem solchen strategischen Entschluss, zu ihren Ungunsten wären.

Demnach hat das OGBl-SBA um ein Treffen gebeten, um Klarheit zu erlangen, bezüglich der Umsetzung dieses Entschlusses und ihrer Folgen für das gesamte Personal.

Das OGBl-SBA wünscht sich, dass ein ehrlicher Austausch zwischen Sozialpartnern stattfinden kann über die zukünftige Entwicklung und Strategie bezüglich des Personals der Raiffeisen-Bank.

Raiffeisen, ne subissent pas de modifications importantes relatives à leur contrat de travail qui s'avèreraient en leur défaveur, suite à une telle décision stratégique.

Par conséquent, l'OGBl-SBA a demandé une entrevue en vue d'obtenir des clarifications en ce qui concerne la mise en oeuvre de cette décision et ses conséquences sur l'ensemble des salariés.

L'OGBl-SBA souhaite qu'un échange franc entre partenaires sociaux, sur l'évolution et la stratégie futures des effectifs au sein de la banque Raiffeisen, puisse avoir lieu.

Raiffeisen-Bank

## Wie steht es um die Restrukturierung?

Nachdem am 27. Juni in der Presse angekündigt wurde, dass die Raiffeisen-Bank eine Restrukturierung und Neuorganisation ihrer Filialen quer durchs Land durchführen würde und wegen der Unsicherheiten, die zu diesem Thema bestehen bleiben, hat das OGBl-Syndikat Banken und Versicherungen (SBA) kürzlich einen Brief an den Vorstand der Bank geschrieben.

Das OGBl-SBA hat in der Tat das Mandat darauf zu achten, dass seine Mitglieder sowie alle anderen Ange-

Banque Raiffeisen

## Qu'en est-il de la restructuration?

Suite à l'annonce parue dans la presse en date du 27 juin 2017 que la banque Raiffeisen procédera à une restructuration et à une réorganisation au niveau de ses agences à travers le pays et compte tenu des incertitudes qui demeurent à ce sujet, le syndicat Banques et Assurances (SBA) de l'OGBl vient d'écrire au comité de direction de la banque.

De par son mandat, l'OGBl-SBA a en effet pour mission de veiller à ce que ses membres, ainsi que tous les autres salariés au sein de la banque

## Services et Energie



Michelle Cloos

Julie Roden

Automobile Club

## Die Verantwortlichen des ACL müssen Verantwortung übernehmen

Die Justiz hat am 3. Juli 2017 die Suspendierung der Sekretärin der Delegation der ACL Services S.A. annulliert. Dieses Urteil bestätigt den ersten Erfolg vor Gericht bezüglich der Weiterführung der Bezahlung. Seit dem Beginn dieser Affäre hat der OGBl seine Delegierte kategorisch unterstützt und die eindeutig rechtswidrige, schockierende und groteske Suspendierung verurteilt.

Am 16. Juni 2017 hat der OGBl eine symbolische Aktion in Luxemburg-Stadt organisiert, um den Versuch der Direktion eine Delegierte, deren einzige Verfehlung in der Erfüllung ihrer gesetzlichen Mission bestand,





mundtot zu machen vehement anzuprangern.

Nun müssen die Direktion und der Verwaltungsrat Verantwortung übernehmen und endlich wieder den sozialen Frieden im Luxemburger Automobilklub herstellen. Nach 145 Tage ungerechtfertigter Suspendierung, muss die Delegierte wieder schnell zurück in den Betrieb, um ihre Arbeit als Angestellte und ihre Aufgabe als gewählte Vertreterin des Personals wiederaufzunehmen.

Der OGBL wird sich für die Ausführung des Gerichtsurteils engagieren und auch weiterhin die Interessen der Personalvertreter und der gesamten Belegschaft im ACL verteidigen.

Automobile Club

## Les responsables d'ACL doivent prendre leurs responsabilités

La justice a décidé le lundi 3 juillet 2017 d'annuler la mise à pied de la secrétaire de la délégation d'ACL Services S.A.. Ce jugement confirme la première victoire en justice sur le maintien de salaire. Depuis le début de cette affaire, l'OGBL a catégoriquement soutenu sa déléguée et a dénoncé une mise à pied totalement abusive, choquante et grotesque.

Le 16 juin 2017, l'OGBL avait organisé une action symbolique à Luxembourg-ville pour dénoncer activement ce coup de force de la direction qui visait à museler une déléguée dont la seule faute consistait à bien remplir sa mission légale de déléguée du personnel.

Désormais, il appartient aux responsables de la direction et du conseil d'administration de prendre leurs responsabilités et de rétablir enfin le droit et la paix sociale dans l'Automobile Club. Après 145 jours de mise à l'écart injustifiée, la déléguée doit le plus rapidement



possible retrouver sa place en tant que salariée et en tant que représentante légalement élue du personnel.

L'OGBL continuera à s'engager pour l'application de cette décision de justice et continuera à défendre les droits des délégués et de tous les salariés au sein de l'ACL.

Automobile Club

## L'ACL refuse la décision de justice

L'OGBL se montre très étonné et sidéré par les reproches formulés le 11 juillet par le président du conseil d'administration de l'ACL, Yves Wagner. Jusqu'à ce jour, ce dernier n'a jamais pris la peine de dialoguer avec la déléguée concernée, la délégation entière et le syndicat signataire de la convention collective.

De plus, il ne prend pas en compte les très nombreuses pièces versées au dossier de justice qui contredisent les accusations de certains salariés (qui s'avèrent être surtout des chefs de service) contre la déléguée dans le cadre de sa mise à pied. Mais surtout, il récuse les deux jugements de justice (sur le maintien de salaire et sur la validité de la mise à pied) et met directement en cause la décision et la compétence des tribunaux compétents, ce qui

est tout à fait effarant et rocambolesque.

L'OGBL est également étonné d'apprendre que les délégués du personnel légalement élus n'ont pas été dûment informés de cette conférence de presse, de même que toute une partie du personnel et notamment les personnes qui avaient témoigné en faveur de la déléguée mise à pied.

L'OGBL se montre encore étonné que d'autres salariés aient été appelés par un responsable pour les « motiver » à participer à cette conférence de presse, d'ailleurs officiellement annoncée comme manifestation de protestation. Cette façon de procéder des responsables est une forme de mise sous pression et reste dans la lignée des méthodes douteuses appliquées par cette direction.

L'OGBL est encore plus étonné du fait que des reproches graves sont formulés contre une déléguée du personnel élue sans que les plaignants n'aient été capables d'avancer des preuves en justice. Car le jugement du 3 juillet est très clair et il a été rendu par un tribunal indépendant suite à un débat contradictoire, lors duquel l'ensemble des parties en litige ont pu librement avancer leurs arguments. Un tribunal qui ne saurait être mis

sous pression par une direction ou un président du conseil d'administration.

L'OGBL est aussi étonné que des salariés nouvellement embauchés qui n'ont pas directement travaillé avec la déléguée mise à pied aient été sollicités pour se prononcer contre celle-ci.

L'OGBL rappelle d'ailleurs que la déléguée mise à pied a elle-même porté plainte pour harcèlement moral contre la direction. L'OGBL a d'ailleurs, au cours des dernières années, à plusieurs reprises demandé à la direction et à Jean-Claude Juchem en particulier d'arrêter enfin de la mettre sous pression. Car cette pression et les tentatives de dégradation de ses fonctions ont commencé après la grève légale de décembre 2014.

L'OGBL rappelle aussi que M. De Felice qui critique avec véhémence le syndicat et la justice n'est pas un simple salarié, mais un membre de la direction.

L'OGBL rappelle aussi qu'un procès pour licenciement abusif d'un salarié a déjà été perdu par l'ACL et que deux autres procès se dérouleront à l'automne 2017. Quatre procès contre des salariés en un an, c'est inouï à l'Automobile Club !

La conférence de presse organisée le 11 juillet par l'ACL est une mise en scène de la direction et du président du CA pour justifier une prolongation de la mise à l'écart d'une déléguée du personnel, malgré leur cuisante défaite en justice.

L'OGBL continue par conséquent à revendiquer la réintégration immédiate de la déléguée du personnel pour que celle-ci puisse remplir le mandat qui lui a été conféré dans le cadre d'élections démocratiques.

Bewachung

## Die Rechte der Arbeitnehmer bei Unternehmensübertragung gewährleisten

Schon seit geraumer Zeit hat der OGBL festgestellt, dass einige Private Sicherheits- und Bewachungsfirmen die gewöhnlichen Prozeduren einer Unternehmensübertragung nicht respektieren. In der Tat lassen einige die betroffenen Arbeitnehmer einen Zusatz zu ihrem Arbeitsvertrag unterzeichnen. Ein Zusatz, der völlig unnötig ist, der jedoch auch total absurde und zweideutige Klauseln beinhalten kann. Aus legaler Sicht gibt es weder Notwendigkeit noch Pflicht einen neuen Vertrag bei einer solchen Übertragung zu unterzeichnen. Umso mehr da der Arbeitnehmer Gefahr läuft, substantielle Änderungen gegenüber seinem ursprünglichen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Es ist wichtig zu unterstreichen, dass die Gesetzgebung über Unternehmensübertragung die automatische Übernahme der Arbeitnehmer vorschreibt, mit genau den gleichen Vertragsbedingungen, das heißt mit den gleichen Rechten und Pflichten. Die Übertragung darf auf keinen Fall zur Einführung von Zusatzklauseln führen, die den Arbeitnehmern zum Nachteil sind!

Dies ist der Grund, warum der OGBL die Einführung eines Standard-Übertragungsvertrags fordert, der bei einer Unternehmensübertragung im ganzen Sektor gültig wäre. Dieser Vertrag würde dann als Anhang an den sektoriellen Kollektivvertrag beigefügt und würde die Prozedur ein für alle Mal regeln, ohne den Arbeitgebern die Gelegenheit zu lassen, von der Unternehmensübertragung zu profitieren, um die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern.

Gardiennage

## Garantir les droits des salariés lors des transferts d'entreprise

Depuis un certain temps déjà, l'OGBL a constaté que plusieurs sociétés de service de sécurité privée et de gardiennage ne respectent pas les procédures ordinaires d'un transfert d'entreprise. En effet, certains font signer aux salariés concernés un avenant à leur contrat de travail. Un avenant qui est totalement superflu, mais qui peut également contenir des clauses parfaitement aberrantes et ambiguës. D'un point de vue légal, il n'y a aucune nécessité ni obligation de signer un nouveau contrat lors d'un tel transfert. D'autant plus que le salarié risque de signer des changements substantiels par rapport à son contrat de travail initial. Il est important de souligner que la législation sur le transfert d'entreprise prévoit la reprise automatique des salariés avec exactement les mêmes conditions contractuelles, c'est à dire avec tous leurs droits et obligations. Le transfert ne doit en aucun cas mener à l'introduction de clauses de contrat supplémentaires au désavantage des salariés!

C'est la raison pour laquelle l'OGBL revendique l'introduction d'un contrat de reprise type qui s'appliquerait à tout le secteur lors d'un transfert d'entreprise. Ce contrat serait ainsi annexé à la convention collective sectorielle et réglerait la procédure une fois pour toute, sans laisser la possibilité aux employeurs de profiter du transfert d'entreprise pour dégrader les conditions de travail.

Des représentants de la CGT en  
visite au Luxembourg

## Echange syndical sur les enjeux du secteur de l'énergie

Le 26 avril, Muriel Marcilloux (CGT/EDF) et Didier Baur (CGT/ENGIE) ont été reçus au Luxembourg par les représentantes du syndicat Services et Energie de l'OGBL, Michelle Cloos et Julie Roden, afin de discuter des défis syndicaux à relever dans le secteur de l'énergie.

Avec l'importance croissante des énergies renouvelables et avec la digitalisation, le secteur de l'énergie se voit confronté à de nombreux changements. Les formations continues, la garantie des acquis sociaux et une redistribution juste des gains de productivité constituent donc des sujets primordiaux. En même temps, la coordination syndicale au niveau européen devient encore plus importante.

Un autre sujet de discussion était le travail au sein du comité d'entreprise européen (CEE) d'ENGIE. Egalement présent était le président de la délégation d'ENGIE Cofely au Luxembourg, Gabriel Trinoli. En effet, suite à la cession d'activité de Twinerg, le siège de l'OGBL au sein du CEE du groupe ENGIE était devenu vacant et sera dorénavant occupé par M. Trinoli.



Frédéric Krier



Sonja Delli Zotti



Danièle Nieves

**Éducation  
et Sciences**

La réforme de l'examen de fin  
d'études secondaires

## Les élèves de l'enseignement secondaire technique défavorisés par rapport à ceux de l'enseignement secondaire classique

Le 18 janvier 2017 lors d'une entrevue avec le ministre Claude Meisch, ce dernier avait clairement indiqué aux représentants du SEW/OGBL que les nouvelles mesures concernant l'organisation de l'examen de fin d'études secondaires ne seraient appliquées qu'à partir de la rentrée 2018/19 afin de permettre une mise en application parallèle dans l'enseignement secondaire classique et dans l'enseignement secondaire technique.

Quelques mois plus tard, et sans aucune argumentation valable, le ministre a décidé d'avancer la réforme en question aux seuls élèves de l'ES, au détriment des élèves de l'EST.

Cette décision impliquera une énorme injustice pour les élèves des classes terminales de l'EST, qui se verront confrontés lors des sessions d'examen de l'année scolaire

2017/18 à des conditions plus difficiles que les élèves de l'ES :

Conditions d'examen dans les classes terminales de l'ES, toutes sections confondues

- 6 examens écrits dont 1 seule langue (sauf en section A) et deux examens oraux

Conditions d'examen dans les classes terminales de l'EST

- Section Gestion (13CG): 7 examens écrits dont 2 langues et 2 examens oraux
- Section Communication et Organisation (13CC): 7 examens écrits dont 2 langues et 2 examens oraux
- Section technique générale (13TG): 8 examens écrits dont 1 langue et 2 examens oraux
- Section Sciences sociales (13SO): 7 examens écrits dont 1 langue et 2 examens oraux
- Section informatique (13GI): 8 examens écrits dont 1 langue et 2 examens oraux
- Division artistique (13AR): 9 examens écrits dont 2 langues et 2 examens oraux

Ce traitement discriminatoire des élèves de l'EST par rapport à ceux de l'ES est inadmissible. En conséquence, l'UNEL, soutenue en cela par le SEW/OGBL, demande aux élèves de l'EST d'intervenir auprès du ministre Claude Meisch afin qu'il fasse tout le nécessaire pour y remédier au plus vite. Parallèlement, l'UNEL demande à tous les élèves de l'ES de se solidariser avec leurs collègues de l'EST afin de faire changer d'avis le ministre.

**Non à la discrimination des élèves de l'EST ! Oui à un examen dans des conditions d'égalité pour tous!**



Université du Luxembourg  
**Echange constructif  
 entre le SEW/OGBL et  
 le LSAP**

Une délégation du département Enseignement supérieur et Recherche du SEW/OGBL, composée du secrétaire central Frédéric Krier et des délégués du personnel Nadjia Ekwegbalu-Khomri, Pedro Mendes et David Jacquet, a récemment rencontré des membres de la fraction parlementaire du LSAP (Taina Bofferding, Tess Burton, Franz Fayot, Roger Negri ainsi que le conseiller Tom Wenandy) pour un échange de vues sur le nouveau projet de loi sur l'Université du Luxembourg.

La délégation syndicale a souligné que le projet de loi déposé récemment ne trouve globalement pas sa satisfaction, même s'il amène quelques précisions et améliorations par rapport à la loi de 2003. En général, le projet ne va pas dans le sens d'une augmentation de la démocratie en interne et de la participation du corps académique aux processus de décision, mais au contraire renforce la centralisation des pouvoirs aux mains du conseil de gouvernance nommé par le gouvernement. Le SEW/OGBL s'oppose en tout cas à l'abolition prévue des conseils facultaires et au cantonnement du conseil universitaire, qui se compose de représentants élus du personnel et des étudiants, à

un rôle purement consultatif. Pour le SEW/OGBL, le conseil universitaire devrait disposer de réels pouvoirs pour régler les affaires pédagogiques et scientifiques de l'Université, alors que le conseil de gouvernance devrait se charger des orientations stratégiques à moyen et long terme.

Le SEW/OGBL propose à cet égard d'utiliser l'élargissement prévu du conseil de gouvernance pour prévoir également une représentation de la société civile luxembourgeoise, alors qu'actuellement la partie luxembourgeoise de ce conseil ne comprend que des représentants des milieux économiques. Surtout, le SEW/OGBL réclame une représentation du personnel avec voix délibérative à l'instar des règles prévues pour les conseils d'administration dans le droit du travail luxembourgeois. L'invitation à l'avenir du président de la délégation du personnel en tant qu'observateur est à cet égard à considérer comme un premier pas dans la bonne direction.

Les représentants du LSAP ont suivi avec intérêt les remarques et propositions du SEW/OGBL.

L'échange a ensuite porté sur la situation actuelle à l'Université. Les deux parties s'accordent sur le fait que les évolutions récentes, culminant dans la démission du recteur Rainer Klump, ont confirmé le besoin de processus de décision

plus transparents, ce qui a d'ailleurs été soulevé dans l'évaluation externe de l'Université. En outre, les deux parties mettent en garde devant la mise en œuvre d'une politique d'épargne exagérée qui risque de miner le développement futur de l'Université et pourrait entraîner l'abandon de certaines offres d'enseignement.

Universität Luxemburg  
**Konstruktiver  
 Austausch zwischen  
 SEW/OGBL und LSAP**

Eine Delegation der Abteilung Hochschule und Forschung des SEW/OGBL, zusammengesetzt aus Frédéric Krier, Zentralsekretär, und den Personaldelegierten Nadjia Ekwegbalu-Khomri, Pedro Mendes und David Jacquet hat sich kürzlich mit Mitgliedern der parlamentarischen Fraktion der LSAP (Taina Bofferding, Tess Burton, Franz Fayot, Roger Negri sowie dem Rat Tom Wenandy) zu einem Gedankenaustausch über das neue Gesetzesprojekt über die Universität Luxemburg getroffen.

Die Gewerkschaftsdelegation hat unterstrichen, dass der kürzlich eingereichte Gesetzesentwurf sie insgesamt nicht zufriedenstellt, auch wenn er einige Verbesserungen gegenüber dem Gesetz von 2003 bringt. Insgesamt gesehen geht





das Projekt nicht in Richtung einer internen Erweiterung der Demokratie und einer Teilnahme des akademischen Körpers am Entscheidungsprozess. Vielmehr verstärkt er die Zentralisierung der Macht in den Händen vom Vorstand, der von der Regierung genannt ist. Das SEW/OGBL widersetzt sich auf jeden Fall der vorgesehenen Abschaffung der Fakultätsräte und der Abschiebung des Universitätsrates, der sich zusammensetzt aus gewählten Personal- und Studentenvertretern, in eine rein konsultative Rolle. Für das SEW/OGBL müsste der Universitätsrat über reelle Befugnisse verfügen, um pädagogische und wissenschaftliche Angelegenheiten der Universität zu regeln, wobei der Vorstand sich um die mittel- und langfristigen strategischen Orientierungen kümmern müsste.

Das SEW/OGBL schlägt in diesem Zusammenhang vor, die vorgesehene Erweiterung des Vorstands dazu zu benutzen, um ebenfalls eine Vertretung der luxemburgischen Zivilgesellschaft vorzusehen, wobei zurzeit die luxemburgische Seite des Vorstands sich nur aus Vertretern aus der Wirtschaft zusammensetzt. Das SEW/OGBL verlangt vor

allem eine Personalvertretung mit Stimmrecht, so wie es durch das luxemburgische Arbeitsgesetz für die Verwaltungsräte vorgesehen ist. Die Einladung in Zukunft des Präsidenten der Personalvertretung als Beobachter ist in diesem Zusammenhang als erster Schritt in die richtige Richtung zu betrachten.

Die LSAP-Vertreter haben sich mit Interesse die Bemerkungen und die Vorschläge des SEW/OGBL angehört.

Beim Austausch ging es anschließend um die aktuelle Lage an der Universität. Die beiden Seiten sind sich insofern einig, dass die neuesten Entwicklungen, die im Rücktritt des Rektors Rainer Klump gipfelten, die Notwendigkeit bestätigen haben, dass die Entscheidungsprozeduren transparenter werden, was übrigens in der externen Bewertung der Universität hervorgehoben wurde. Darüber hinaus warnen die beiden Seiten vor der Durchführung einer übertriebenen Sparpolitik, die die Gefahr mit sich bringt, dass die zukünftige Entwicklung der Universität gestört wird, und könnte die Aufgabe verschiedener Unterrichtsangebote mit sich bringen.

Universität Luxemburg

## **Das Reinigungs- und Sicherheitspersonal – erste Opfer der Sparmaßnahmen**

Der OGBl hat eben erfahren, dass im Anschluss an die verschiedenen Sparmaßnahmen, die von der Universität Luxemburg umgesetzt wurden (auf Empfehlung der Beratungsgesellschaft McKinsey), unter denen eine Reduzierung der Reinigungshäufigkeit der Säle und Büros und der Öffnungszeiten der Rezeptionen sind, zwei Subunternehmer der Uni Entlassungen und Aufgabenreduzierungen durchgeführt haben. Nach unseren Informa-

tionen würden vier Reinigungspersonen und zwei Sicherheitsbeamte entlassen werden, von vier Reinigungspersonen würde die Arbeitszeit unfreiwillig gekürzt, mit einer dementsprechenden Lohnkürzung.

In einer früheren Pressemitteilung, die am 8. Mai veröffentlicht wurde, hatte der OGBl unmissverständlich wissen lassen, dass er keine Entlassung wegen des Sparplans akzeptieren würde: „Entlassungen in einer öffentlichen Einrichtung wie es die Universität ist, sind für uns klar eine rote Linie, die nicht zu überschreiten ist.“

Dies gilt auch für die Subunternehmen der Universität. Man kann sich übrigens die Frage stellen, aus welchem Grund eine öffentliche Einrichtung auf Subunternehmen zurückgreift und Sicherheits- und Reinigungsdienstleistungen an Privatunternehmen ausgelagert hat, die Löhne bezahlen, die niedriger sind als die Lohntabelle der Universität es vorsieht.

In jedem Fall ist es ganz besonders schändlich, dass gerade diese Arbeitnehmer sind, die den verletzlichsten Teil des Personals darstellen, die am heftigsten von den Sparmaßnahmen getroffen sind, deren Notwendigkeit, zumindest in dem vorgesehenen Ausmaß, bei Weitem nicht sicher ist, wenn man die von der Uni vorgegebene Finanzsituation ansieht (Haushalt 2017 im Gleichgewicht, leichter Überschuss im Jahr 2016, hohe Reserven...). Es ist vor allem inakzeptabel, dass das Reinigungs- und Sicherheitspersonal für die Führungsfehler zahlen muss, die zu dieser Situation geführt haben!

Die drei betroffenen OGBl-Syndikate, Erziehung und Wissenschaft, Dienstleistungen und Energie sowie Private Reinigungsdienste, Private Hygiene- und Umweltdienste fordern die Universität Luxemburg, die eine öffentliche Einrichtung ist, dazu auf, ihre soziale Verantwortung

zu übernehmen und sich bei ihren Subunternehmen dafür einzusetzen, dass die Entlassungen und die unfreiwilligen Arbeitszeitkürzungen rückgängig gemacht werden, und die betroffenen Personen als Arbeitnehmer in die Universität aufgenommen werden.

Wenn die Universität nichts zu Gunsten der betroffenen Arbeitnehmer unternimmt und ihre Sparpolitik fortführt, die nicht nur die zukünftige Entwicklung der Universität gefährdet, sondern auch Arbeitsplätze und Karrieren/Laufbahnen in unterschiedlichen Sektoren, dann sind gewerkschaftliche Aktionen nicht auszuschließen.

Université du Luxembourg

## Le personnel de nettoyage et de sécurité – première victime du plan de rigueur

L'OGBL vient d'apprendre que suite aux différentes mesures d'épargne mises en œuvre par l'Université du Luxembourg (sur recommandation du cabinet de conseil McKinsey), dont une diminution de la fréquence de nettoyage des salles et bureaux et des heures d'ouverture des réceptions, deux sous-traitants de l'Université ont procédé à des licenciements et à des diminutions de tâches. Selon nos informations, quatre agents de nettoyage et deux agents de sécurité seraient licenciés, quatre agents de nettoyage connaîtraient une réduction involontaire de leur temps de travail avec une baisse de salaire conséquente.

Dans un communiqué de presse précédent, publié le 8 mai, l'OGBL avait énoncé sans équivoque qu'il n'accepterait aucun licenciement en raison du plan de rigueur : «Des licenciements dans l'établissement public qu'est l'Université sont clairement pour nous une ligne rouge à

ne pas franchir.»

Ceci vaut également pour les sous-traitants de l'Université. On peut d'ailleurs se poser la question pour quelle raison un établissement public a recours à des sous-traitants et a externalisé ses services de sécurité et de nettoyage à des entreprises privées, payant des salaires inférieurs à la grille de salaires qui est d'application à l'Université.

En tout cas, il est particulièrement ignoble que ce soit ce personnel, la partie la plus vulnérable des personnes qui travaillent à l'Université, qui soit frappée le plus fortement par un plan d'épargne, dont la nécessité, du moins dans l'envergure envisagée, est loin d'être évidente au vu de la situation financière affichée de l'Université (budget 2017 en équilibre, léger excédent en 2016, niveau élevé de réserves...). Il est surtout inacceptable que le personnel de nettoyage et de sécurité doive payer pour les erreurs de management qui ont mené à la situation actuelle !

Les trois syndicats concernés de l'OGBL, Education et Sciences, Services et Energie et Services privés de nettoyage, d'hygiène et d'environnement, appellent l'établissement public qu'est l'Université du Luxembourg à prendre sa responsabilité sociale et à intervenir auprès de ses sous-traitants pour demander l'annulation des licenciements et des diminutions involontaires du temps de travail et d'intégrer les personnes concernées comme salariés à l'Université.

Si l'Université ne prend aucune action en faveur des salariés concernés et poursuit une politique de rigueur budgétaire qui met en danger non seulement le développement futur de l'Université mais également des emplois et carrières dans différents secteurs, des actions syndicales ne sont pas à exclure.

## Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques



Hernani Gomes

Jean-Luc De Matteis

## Première action syndicale des ascensoristes

Face au refus du patronat de négocier le renouvellement de la convention collective de travail arrivée à échéance en 2013, les salariés du secteur des ascensoristes ont organisé un premier piquet de protestation le 28 juin dernier devant la Chambre des métiers au Kirchberg.







Courrier des lecteurs:

## Ça suffit avec les attaques insensées envers notre système des pensions

Maintenant ça suffit de, sans cesse:

- se servir des retraités actuels contre les générations futures de retraités.
- prétendre que les pensionnaires actuels dépouillent la caisse de pensions.

Les retraités d'aujourd'hui ont eux aussi contribué pendant 40 ans à la richesse de la caisse de pensions.

Nous rappelons que la réforme des retraites de 2013 a surtout affecté aussi les retraités d'aujourd'hui par:

- la manipulation de l'index et de l'ajustement.
- le vol d'une tranche de l'ajustement de 1,5% en 2013.

La réforme des retraites, qui a été mise en place par le gouvernement précédent, prévoit des dégradations au niveau de l'ajustement et de l'abolition des allocations de fin d'année.

A quoi bon les attaques insensées de Bruxelles, des organisations internationales et de certains partis contre l'actuel système des retraites, qui est fondé depuis plus de 100 ans sur le principe de la solidarité et qui fonctionne bien, afin que les personnes âgées puissent avoir une qualité de vie convenable et que leur pouvoir d'achat soit garanti?

Les retraités qui ont cotisé pendant toute leur vie ont aussi le droit, étant âgés, à une vie adéquate!

Et les retraités, âgés, ont besoin de bonnes retraites, surtout quand ils sont malades et dépendants de soins, car les prix des maisons de retraite et des maisons de soins sont insupportablement élevés.

Les déclarations, à savoir qu'à long terme les retraites finançables, et la discussion sur un mur des retraites sont basées sur des projections, qui jusqu'à aujourd'hui se sont toutes avérées comme erronées.

Les réserves financières actuelles de la caisse des pensions s'élèvent à plus de 17,8 milliards d'euros. Cela correspond à 4,53 fois les dépenses annuelles de la caisse des pensions, tendance à la hausse. Et le «taux de répartition» s'élève à 21,9%. La caisse des pensions fait donc, sans le «Fonds de compensation (FDC)» des bénéfices de 2,1% par année.

Il n'y a donc aucune raison de paniquer et pas de raison d'agir directement, comme le préconisent certaines personnalités! Il est évident qu'il faut garder à l'œil le développement financier des retraites.

On a du mal à se défaire de l'impression, que cet alarmisme est utilisé à des fins politiques pour affaiblir notre système public de retraites.

Carlos Pereira  
Secrétariat social OGBL

Henri Kremer  
Président du département des retraités de l'OGBL



Lieserbréif:

## Et geet duer mat deenen onsënnege Attacken op eist Pensiounswiesen

Et geet elo duer, ëmmer erëm

- déi aktuell Pensionäre géint déi zukünfteg Pensionärsgeneratioun auszespillen.
- ze soen, datt déi aktuell Pensionären d'Pensiounskeess géifen ausrauben.

Och d'Pensionäre vun haut hu méi ewéi 40 Joer zum Räichtum vun der Pensiounskeess bäigedroen.

Mär erënnere drun, datt d'Pensiounsreform vun 2013 virun allem och d'Pensionäre vun haut getraff huet andeems:

- den Index an den Ajustement manipuléiert gi sinn.
- eng Tranche vum Ajustement vun 1,5% vun 2013 geklaut ginn ass.

D'Pensiounsreform, déi vun der leschter Regierung agefouert gouf, gesäit weider Verschlechterunge beim Ajustement an d'Ofschafe vun der Joresprime („allocation de fin d'année“) vir.

Wat sollen déi onsënnege Attacke vu Bréissel, vun denen internationalen Organisatiounen a verschiddene Parteien géint den aktuelle Rentensystem, dee säit iwwer 100 Joer op de Solidaritéitsprinzip baséiert ass, an dee gutt fonctionnéiert, fir datt d'Leit am Alter eng uerdentlech Liewensqualitéit hunn an hir Kafkraaft garantéiert ass?

Och Rentner, déi ee ganzt Liewe cotiséiert hunn, hunn d'Recht op en adequat Liewen am Alter!

An d'Rentner brauchen am Alter staark Pensiounen, haaptsächlech wa si krank a fleegebedierft ginn, well d'Präisser vun den Alters- a Fleegeheemer onerdrenglech héich sinn.

D'Aussoen, datt d'Renten laangfristeg net ze finanzéiere sinn an déi Diskussioun iwwert eng Rentemauer si baséiert op Projektiounen, déi sech bis haut alleguerten als falsch erweisen hunn.

Déi aktuell Finanzreserve vun der Pensiounskeess leien iwwert 17,8 Milliarden Euro, an dat entsprécht 4,53 Mol d'Joresausgabe vun der Pensiounskeess, Tendenz steigend, an den „Taux de répartition“ läit bei 21,9 % also mécht d'Pensiounskeess ouni de „Fonds de compensation“ (FDC) ee Benefice vun 2,1% pro Joer.

Also kee Grund zur Panik a keen direkten Handlungsbedarf, wéi verschidden Perséinlechkeeten et prekoniséieren! Natierlech soll een d'Finanzëntwécklung vun de Pensiounen am Aa behalen.

Et gëtt een dat Gefill net lass, datt déi Angschtmaacherei just zu politeschen Zwecker genotzt gëtt, fir eisen öffentleche Pensiounssystem ofzeschwächen.

Carlos Pereira  
OGBL-Sozialsekretär

Henri Kremer  
President vun der OGBL-Pensioniertenabteilung

## Tagesresolution der Studienkonferenz vom 2. Juni 2017

Anlässlich ihrer Studientagung vom 2. Juni 2017 im Bildungszentrum der Arbeitnehmerkammer in Remich befasste sich die OGBL-Pensioniertenabteilung (PA) mit der aktuellen politischen und sozialen Lage in Luxemburg.

Insbesondere setzten sich die Delegierten mit der finanziellen Lage der Rentenversicherung sowie mit den jüngsten Angriffen auf das Pensionssystem auseinander.

Das Pensionsreformgesetz vom 21. Dezember 2012 sieht vor, dass die Zahlung der Jahresendzulage (Allocation de fin d'année) eingestellt wird falls der globale Beitragssatz den Wert von 24% überschreitet. Des Weiteren sieht die Reform vor, die Rentenanpassung an die durchschnittliche Entwicklung der Löhne und Gehälter unter gewissen Umständen abzubremesen. Diese Maßnahmen würden zu einer Verminderung der Kaufkraft der Pensionierten führen, sowie zu einer Wertminderung der Renten, ohne dass es allerdings dabei zu einer Verbesserung der Finanzierung der Pensionsversicherung kommen würde.

Die OGBL-Pensioniertenabteilung lehnt diese vorgesehenen Verschlechterungen weiterhin ab und setzt sich nicht nur für den Erhalt des solidarischen und intergenerationellen Pensionssystems ein sondern auch für dessen Verbesserung. Um dies zu gewährleisten, fordert die PA, dass die Finanzierung nicht ausschließlich auf der Lohnmasse beruhen sollte. Die Finanzierung des Pensionssystems sollte auf eine breitere Basis gestellt werden indem zusätzliche Finanzierungsquellen erschlossen werden.

Die Ministerin für Chancengleichheit und Gesundheit, Lydia Mutsch, trug mit einem Vortrag über das neue Spitalgesetz und die Organisation des Gesundheitswesens, insbesondere die Neuregelung der Notfallmedizin, zur Studientagung bei. In diesem Zusammenhang weist die PA auf die Einhaltung eines wichtigen Grundprinzips unseres Gesundheitswesens hin und zwar, dass jedem Versicherten freien Zugang zu einer gleichwertigen medizinischen Versorgung gewährleistet werden muss.

Dies gilt sowohl für die Notfallmedizin als auch für die Allgemeinmedizin (Hausarztmedizin). Seit Jahren prangert der OGBL die Missstände in den Krankenhäu-

sern betreffend die Notfallmedizin an. In Anbetracht dessen ist die PA des OGBL erleichtert, dass sich die Regierung und die zuständige Ministerin endlich dieser Problematik annehmen. Nichtsdestotrotz verlangt die PA, dass kurzfristig Maßnahmen ergriffen werden, um die Unfallnotdienste in den Krankenhäusern zu entlasten. Dies würde zu einer Verbesserung der Gesundheitsversorgung für alle Versicherten beitragen.

Auch das Konzept der Ärztehäuser, besser bekannt unter dem Begriff „Maison médicale“, muss angepasst und ausgebaut werden damit eine kontinuierliche hausärztliche medizinische Grundversorgung 24 Stunden auf 24 Stunden sichergestellt wird. Für die Pensioniertenabteilung muss der Mensch im Mittelpunkt stehen und nicht die Finanzierung des Gesundheitssystems.

Die finanzielle Lage der Gesundheitskasse (CNS) ist ausgezeichnet. Im Jahre 2017 wird mit einem positiven Ergebnis von ca. 178 Millionen Euro gerechnet. Der Gesamtüberschuss beträgt derzeit 500 Millionen Euro. Angesichts dieser Tatsache und in der Erwägung, dass die Leistungsverbesserungen vom 1. Januar 2017 wesentlich zu kurz griffen, fordert die PA noch weitere Verbesserungen zum Beispiel durch Nomenklatur-Anpassungen, insbesondere in der Zahnmedizin.

Zusätzlich fordert die PA des OGBL, dass in allen Krankenhäusern das Einzelbettzimmer zum Standard ohne Aufschlag erhoben und gleichzeitig der völlig unverständliche 66-prozentige ärztliche Honorarzuschlag für Erstklasse-Belegung abgeschafft wird.

Diesbezüglich erinnert die Pensioniertenabteilung daran, dass im Regierungsprogramm die progressive Abschaffung dieses Zuschlags vorgesehen ist aber noch immer nicht umgesetzt wurde.

Schließlich fordert die PA des OGBL ebenfalls die Einführung des sogenannten „Tiers payant généralisé“ für alle getätigten Akten im Krankenhaussektor. Dies bedeutet, dass jede medizinische Leistung direkt mit der CNS verrechnet wird und die Patienten nicht mehr Vorkasse leisten müssen.

Remich, den 2. Juni 2017



## Résolution du jour de la Conférence d'études du 2 juin 2017

À l'occasion de sa Conférence d'études du 2 juin 2017 au Centre de formation de la Chambre des salariés à Remich, le département des retraités et pensionnés (DRP) de l'OGBL s'est consacrée à la situation politique et sociale actuelle au Luxembourg.

Avant tout, les délégués ont débattu de la situation financière de l'assurance vieillesse ainsi que des ultimes attaques par rapport au système des pensions.

La loi de réforme des pensions du 21 décembre 2012 prévoit l'abolition du paiement de l'allocation de fin d'année au cas où le taux de cotisation globale dépasse les 24%. En plus, la réforme prévoit de ralentir, selon les circonstances, l'adaptation des pensions à l'évolution moyenne des salaires. Ces mesures entraîneraient une diminution du pouvoir d'achat des retraités ainsi qu'à une diminution des pensions, sans pour autant qu'il y ait une amélioration du financement de l'assurance vieillesse.

Le DRP de l'OGBL refuse toujours ces détériorations prévues et ne s'engage pas seulement pour le maintien du système de pension solidaire intergénérationnel, mais encore pour son amélioration. Pour garantir cela, le DRP exige, que le financement ne se fasse pas uniquement en se basant sur la masse salariale. Le financement du système de pensions devrait se faire sur une base plus large, en développant d'autres sources de financement.

La Ministre de l'égalité des chances et de la santé, Lydia Mutsch, a participé à la Conférence d'études avec un exposé sur la nouvelle loi des hôpitaux et l'organisation de la santé publique, avant tout la nouvelle réglementation de la médecine d'urgence. Dans ce contexte, le DRP rappelle le respect d'un des principes fondamentaux de notre système de santé, en l'occurrence qu'à tout assuré soit garanti l'accès libre aux mêmes soins médicaux.

Ceci vaut aussi bien pour la médecine d'urgence que pour la médecine générale. Depuis des années l'OGBL dénonce le mauvais fonctionnement de la médecine d'urgence dans les hôpitaux. Au vu de cela, le DRP de

l'OGBL se voit rassuré qu'enfin le gouvernement et la ministre responsable abordent cette problématique. Malgré tout, le DRP exige, que des mesures soient prises à court terme, afin de désengorger les services d'urgences dans les hôpitaux. Ceci aurait pour conséquence une amélioration des services santé pour tous les assurés.

Le concept des maisons médicales doit également être adapté et amplifié, afin que des soins de médecine générale de base puissent être garantis 24 heures sur 24. Pour le DRP, c'est l'être humain qui doit se trouver au centre, et non pas le financement du système de santé.

La situation financière de la Caisse nationale de santé (CNS) est excellente. En 2017 un résultat positif d'environ 178 millions d'euros est attendu. L'excédent total actuel s'élève à 500 millions d'euros. Au vu de ce fait, et en considérant que les améliorations du 1er janvier 2017 ont été largement insuffisantes, le DRP exige davantage d'améliorations, comme par exemple une adaptation de la nomenclature, surtout en médecine dentaire.

En plus le DRP de l'OGBL exige que dans tous les hôpitaux la chambre individuelle devienne la règle sans supplément et qu'en même temps le supplément complètement incompréhensible de 66% aux mémoires d'honoraires pour occupation de première classe soit aboli.

Dans ce contexte, le DRP rappelle que le programme du gouvernement prévoit une abolition progressive de ce supplément, mais que cela n'a toujours pas été mis en application.

Enfin, le DRP de l'OGBL demande également l'introduction du soi-disant «tiers payant généralisé» pour tous les actes prestés en secteur hospitalier. Cela veut dire, que toute prestation médicale est tout de suite réglée avec la CNS, et que les patients n'auront plus besoin d'avancer l'argent.

Remich, le 2 juin 2017

# Clôture de la 106<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail à Genève

Après deux semaines de discussion sur les principaux enjeux du monde de travail, la 106<sup>e</sup> Conférence internationale du Travail (CIT) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) s'est achevée le 16 juin.

Comme seule agence «tripartite» de l'ONU, l'OIT a réuni cette année plus de 5000 délégués, des représentants de gouvernements, employeurs et travailleurs, de 187 États membres pour établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tout le monde. De plus, l'OIT a aussi comme rôle de contrôler l'implémentation des conventions ratifiées au niveau national dans les États membres.

Cette année, les sujets centraux étaient notamment la promotion de la paix et de la stabilité dans les pays sortant d'un conflit, le renforcement de la gouvernance des migrations de la main d'œuvre et l'écologisation de l'économie.

La Conférence se compose de séances plénières et de commissions techniques. Les cinq commissions étaient la Commission pour les migrations de la main d'œuvre, la Commission sur l'emploi et le travail décent pour la transition vers la paix, la Commission pour les principes et droits fondamentaux au travail, la Commission des finances et la Commission de l'application des normes.

Cette dernière traite et examine les cas de non-implémentation ou infraction des conventions de l'OIT, aussi

en matière de liberté syndicale. Les gouvernements concernés par les commentaires sont invités à répondre devant la Commission de la Conférence et à fournir des informations sur le point en question. Très souvent, la Commission de la Conférence formule alors des conclusions invitant les gouvernements à prendre des mesures précises pour apporter une solution à un problème ou à accepter des missions ou l'assistance technique. La Commission a adopté 24 cas individuels liés à des problèmes de mise en œuvre des droits au travail et a aussi discuté des normes relatives à la sécurité et la santé au travail.

La CIT a aussi adopté une nouvelle norme de référence (recommandation n° 205) sur l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience pour afin apporter des réponses aux situations de crise contemporaines, liées aux conflits et aux catastrophes naturelles. La norme prévoit aussi des mesures de prévention et de préparation pour répondre plus efficacement aux impacts des crises et leurs effets dévastateurs sur les sociétés et leurs économies.

De plus, une résolution a été adoptée qui demande au Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, de prendre des initiatives pour renforcer les partenariats au niveau international pour promouvoir la norme.

La Commission des migrations de la main d'œuvre rappelle dans son résumé des conclusions l'importance pour une gouvernance juste et efficace, afin de minimiser les risques et maximiser les bénéfices. De plus,

la coopération entre les agences gouvernementales et le dialogue social sont fondamentales.

Cette position est partagée par Guy Ryder dans son allocution de clôture de la CIT. Ryder souligne l'importance des normes robustes et pertinentes au service de la paix et le besoin d'un « leadership véritable pour la construction des systèmes de gouvernance (...) qui permettent à toutes les parties concernées de tirer profit de la migration. »

La Commission des migrations de la main d'œuvre a invité alors l'OIT à jouer un rôle de leader dans la promotion du travail décent dans les migrations de main d'œuvre ainsi que dans le processus d'adoption du Pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, qui devrait être adopté en 2018.

Après la Journée mondiale contre le travail des enfants le 12 juin, qui mobilise les travailleurs, gouvernements, employeurs et la société civile pour attirer l'attention sur l'étendue mondiale du travail des enfants, la CIT a organisé le 15 juin un Sommet sur le monde du travail consacré aux femmes. Le sujet principal était les moyens pour assurer un meilleur avenir pour les femmes dans les marchés de travail et des mesures pour lutter contre les abus et les obstacles. Dans ce cadre, les Présidentes de Malte, de l'île Maurice et du Népal ont pris la parole pour présenter les mesures concrètes qu'elles ont prises et implémentées dans leurs pays.



Dans toutes les normes et recommandations adoptées, une attention particulière est donnée aux groupes vulnérables, notamment les enfants, les jeunes, les femmes et les personnes déplacées.

Les syndicats luxembourgeois étaient représentés à la Conférence internationale du Travail par Véronique Eischen, membre du bureau exécutif de l'OGBL, Armand Drews, chef de projet ONG Solidarité syndicale, Angelo Zanon, président du syndicat sidérurgie de l'OGBL, Alain Rassel, LCGB, Gabrielle Schaul-Fonck, LCGB, Jos Foeller, LCGB, Romain Wolff, président fédéral de la CGFP, Claude Heiser, premier vice-président de la CGFP et par Henrike Wolter, chargée de mission du Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB Asbl.

SECRÉTARIAT EUROPÉEN COMMUN  
DE L'OGBL ET DU LCGB





## Mathias Hinterscheid, un grand homme du syndicalisme européen

Dans le cadre de la réunion du Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES), l'OGBL et les membres de la CES ont rendu hommage à Mathias Hinterscheid, un homme qui a considérablement influencé et dirigé le mouvement syndical et ouvrier européen. La Confédération européenne a pour objectif central de représenter les intérêts sociaux, économiques et culturels des travailleurs au niveau européen et de promouvoir la démocratie. Le luxembourgeois était à la tête de la CES pendant 15 ans au total, de 1976 à 1991. Mathias Hinterscheid est décédé en décembre de l'année dernière après une longue maladie.

Mathias Hinterscheid a contribué de manière déterminante à l'évolution de l'organisation, relativement jeune à cette époque. Aujourd'hui, la CES est une institution influente, laquelle s'engage indéfectiblement pour les droits des travailleurs et citoyens au niveau européen. Seulement trois ans après la fondation de la CES 1973 à Bruxelles, Mathias Hinterscheid était élu secrétaire général en 1976 au Congrès de Londres. En présence de la famille de Mathias Hinterscheid, Georges Dassis, Président du Comité économique et social européen, Jean Lapeyere, ancien secrétaire général adjoint de la CES ainsi que des anciens collègues syndicaux luxembourgeois et européens, le secrétaire général de la CES, Luca Visentini, et le Président de l'OGBL, André Roeltgen, ont commémoré la vie mouvementée de Mathias Hinterscheid, laquelle il avait consacré entièrement au mouvement syndical.

Dans son discours, André Roeltgen, a passé en revue les jeunes années de Mathias Hinterscheid. Né à Dudelange, il a grandi dans le milieu ouvrier de la ville industrielle importante. Il a abandonné l'école prématurément à l'âge de 14 ans, suit une formation comme serrurier-métallier et finalement rejoint la Fédération ouvrière luxembourgeoise (LAV). Mathias Hinterscheid était sans interruption du début jusqu'à la fin de sa

carrière professionnelle membre d'un syndicat. Rapidement, il prend de plus en plus de responsabilités dans le syndicat et est élu président du LAV en 1970. De plus, il exerce la fonction de secrétaire général de la Confédération générale du travail (CGT). Cette confédération s'est occupée notamment des relations internationales des syndicats libres luxembourgeois. C'est donc à cette époque qu'il apprend à connaître le mouvement syndical européen et international, et qu'il commence à s'engager de plus en plus sur les affaires européennes.

Au niveau national, Mathias Hinterscheid a fait de grandes choses. Un des moments les plus importants de l'histoire syndicale luxembourgeoise a eu lieu le 9 octobre 1973. Dans le cadre d'une grève générale, plus de 32.000 travailleurs sont descendus dans les rues pour protester ensemble pour un meilleur droit de travail. Comme Président du LAV et secrétaire général de la CGT, Mathias Hinterscheid était un des personnages clés de cette journée historique. Cette démonstration de force a rendu possible la négociation de meilleures conditions de la sécurité sociale et a ancré le dialogue social dans de nombreuses entreprises luxembourgeoises.

En 1976, Mathias Hinterscheid choisit de démissionner de ses fonctions nationales pour se consacrer complètement au mouvement syndical européen. Il est élu secrétaire général de la CES la même année, une fonction qu'il a occupé pendant 15 ans, une période qui n'a jamais été égalée jusqu'à ce jour. A cette époque, la CES était encore une organisation jeune et Luca Visentini rappelle le rôle central que Mathias Hinterscheid a joué pour stabiliser cette organisation. La CES unit des membres de toutes les orientations politiques et sous la direction de Mathias Hinterscheid, la CES a surmonté les divisions idéologiques pour donner une voix unifiée au mouvement des travailleurs au niveau européen. Pour la première fois, les syndicats ont représenté ensemble les intérêts par rapport aux institutions européennes et aux



organisations patronales. Ceci a fortement renforcé la position de négociations de la CES.

Mathias Hinterscheid s'est engagé pour une Europe sociale et juste, pour la réduction du temps de travail et pour le plein emploi. La CES a gagné un grand nombre de nouveaux membres sous sa direction. Aujourd'hui, l'organisation compte 89 membres de 39 pays, ainsi que 10 fédérations syndicales et possède le mandat de conclure des conventions au niveau européen avec les partenaires sociaux pour protéger et améliorer les droits des travailleurs. André Roeltgen explique que Mathias Hinterscheid était une des forces motrices dans la création du centre de recherche, le centre de formation et le bureau technique syndical européen de la CES. Grâce à l'engagement altruiste de Mathias Hinterscheid, la CES est aujourd'hui une instance qui représente plus de 60 millions de travailleurs.

Aussi, ses vieux compagnons, Georges Dassis et Jean Lapeyere se sont souvenus avec bienveillance dans leur éloge aux années passées ensemble et ont décrit un homme passionné, direct et déterminé avec la mission centrale d'améliorer les conditions de vie des travailleurs et qui s'est engagé sans cesse pour la démocratie en Europe. A la fin de la commémoration, Henri Hinterscheid, fils aîné de Mathias Hinterscheid a pris la parole pour remercier la CES et l'OGBL. Il a souligné encore une fois l'importance de la CES dans la vie de son père.

La CES et l'OGBL vont garder Mathias Hinterscheid en mémoire comme un grand exemple.

## Mathias Hinterscheid, ein großer Mann der europäischen Gewerkschaftsbewegung

Im Rahmen der Sitzung des Exekutiv-Komitees des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), gedachten am vergangenen Mittwoch der OGBL und die Mitglieder des EGB in einer Gedenkzeremonie Mathias Hinterscheid. Mathias Hinterscheid war ein Mann der die europäische Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung erheblich beeinflusst und geleitet hat. Der Luxemburger stand 15 Jahre lang, von 1976 bis 1991, an der Spitze des EGB. Der Europäische Gewerkschaftsbund hatte es sich als Ziel gesetzt, die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene zu vertreten und zu fördern und sich für die Demokratie einzusetzen. Mathias Hinterscheid verstarb im Dezember letzten Jahres nach langer Krankheit.

Mathias Hinterscheid trug maßgeblich dazu bei, aus dem damals noch sehr jungen EGB eine einflussreiche Institution zu formen, die sich heute auf europäischem Niveau unermüdlich für die Rechte der Arbeiter und Bürger einsetzt. Nur drei Jahre nach der Gründung des EGB 1973 in Brüssel, wurde Mathias Hinterscheid auf dem Londoner Kongress 1976 zum Generalsekretär gewählt. Im Beisein der Familie von Mathias Hinterscheid, von Georges Dassis, Präsident des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses, von Jean Lapeyere, ehemaliger stellvertretender Generalsekretär des EGB sowie von ehemaligen luxemburgischen und europäischen Gewerkschaftskollegen, erinnerten der heutige EGB-Generalsekretär, Luca Visentini, und der OGBL-Präsident, André Roeltgen, an das bewegte Leben von Mathias Hinterscheid, das er ganz der Gewerkschaftsbewegung gewidmet hatte.

André Roeltgen ließ in seiner Rede die jungen Jahre des Lebens von Mathias Hinterscheid Revue passieren. Gebürtig aus Dudelange, wuchs Mathias Hinterscheid im Arbeitermilieu der bedeutenden luxemburgischen Industriestadt auf. Mit 14 Jahren brach er die Schule ab, absolvierte eine Ausbildung als Schlosser und trat dem Luxemburger Arbeiterverband (LAV) bei. Von Anfang bis Ende seiner beruflichen Karriere war Mathias Hinterscheid ununterbrochen Mitglied einer Gewerkschaft. Schnell übernahm er immer mehr Verantwortung in der Gewerkschaft und wurde 1970 zum Vorsitzenden des

LAV gewählt. Außerdem hatte er das Amt des Generalsekretärs des Allgemeinen Gewerkschaftsbundes (CGT) inne. Die CGT war damals ein Zusammenschluss von verschiedenen luxemburgischen Gewerkschaften, die sich vor allem auf die internationalen Beziehungen der nationalen Arbeiterbewegung konzentrierte. In dieser Funktion lernte er die europäische Gewerkschaftsbewegung kennen und begann sich auf diesem Gebiet verstärkt zu engagieren.

Auf nationaler Ebene hat Mathias Hinterscheid ganz Großes vollbracht. Einer der wichtigsten Momente der luxemburgischen Gewerkschaftsgeschichte fand am 9. Oktober 1973 statt, als mehr als 32.000 Arbeiter im Rahmen eines Generalstreiks vereint auf die Straße gingen, um für ein besseres Arbeitsrecht zu protestieren. Mathias Hinterscheid war als Vorsitzender des LAV und der CGT eine Schlüsselfigur dieses historischen Tages. Diese Machtdemonstration ermöglichte die Aushandlung verbesserter Konditionen bei der Sozialversicherung und verankerte den Sozialdialog in vielen luxemburgischen Unternehmen.

1976 entschied sich Mathias Hinterscheid dafür, seine nationalen Ämter aufzugeben, um sich komplett der europäischen Gewerkschaftsbewegung zu widmen. Im selben Jahr wurde er dann auch auf dem Kongress des EGB zu dessen Generalsekretär gewählt. Ein Amt, das er 15 Jahre lang innehatte, so lange wie sonst niemand in der Geschichte des EGB. Zu diesem Zeitpunkt war der EGB noch eine recht junge Organisation und Luca Visentini erinnert an die zentrale Rolle von Mathias Hinterscheid bei der Stabilisierung des EGB in seinen frühen Jahren. Der EGB vereint Mitglieder aus allen politischen Richtungen und unter der Leitung von Mathias Hinterscheid entstand eine Organisation, die ihre ideologischen Spaltungen überwand, um auf diese Weise der Arbeiterbewegung auf europäischer Ebene eine einheitliche Stimme zu verleihen. Erstmals vertraten die Gewerkschaften gemeinsam die Interessen geschlossen gegenüber den europäischen Institutionen und Arbeitgeberorganisationen, was die Verhandlungsposition des EGB beachtlich stärkte.





Mathias Hinterscheid kämpfte für ein soziales und gerechtes Europa und setzte sich verstärkt für eine Reduzierung der Arbeitszeit und für die Vollbeschäftigung ein. Unter seiner Leitung gewann der EGB rasch eine große Anzahl an neuen Mitgliedern. Heute zählt die Organisation 89 Mitglieder aus 39 Ländern, sowie 10 Gewerkschaftsföderationen, mit dem Mandat auf europäischem Niveau Abkommen mit den Sozialpartnern abzuschließen, um so die Rechte der Arbeiter zu schützen und zu verbessern. Des Weiteren, so erklärt André Roeltgen, war Mathias Hinterscheid eine treibende Kraft bei der Gründung des Forschungsinstituts des EGB, der Weiterbildungsakademie des EGB sowie dessen technischen Büros, das sich auf die Studie von Themen aus dem Gesundheitssektor und der Sicherheit am Arbeitsplatz konzentriert. Auch durch den selbstlosen Einsatz von Mathias Hinterscheid ist der EGB heute ein repräsentatives Vertretungsorgan von über 60 Millionen Arbeitern geworden.

Auch seine alten Weggefährten Georges Dassis und Jean Lapeyere erinnerten sich in ihrer Laudatio wohlwollend an die gemeinsamen Jahre zurück und beschrieben einen energischen, bestimmten und direkten Menschen, dessen zentrale Mission es war die Lebensbedingungen der Arbeiter zu verbessern und der sich unentwegt für die Demokratie einsetzte. Zum Abschluss der Feier ergriff Henri Hinterscheid, ältester Sohn von Mathias Hinterscheid das Wort und dankte dem EGB und dem OGBL und unterstrich nochmals wie wichtig der EGB im Leben seines Vaters gewesen war.

Der EGB und der OGBL werden Mathias Hinterscheid immer als großes Vorbild in Erinnerung behalten.

Conférence à mi-mandat de la Confédération européenne des syndicats (CES)

## S.O.S. Europe – Pour les travailleurs

Du 29 au 31 mai 2017, la CES a organisé sa Conférence à mi-mandat à Rome. La stratégie politique de la CES et ses dirigeants sont déterminés tous les 4 ans lors du congrès de la CES. Le dernier Congrès s'est tenu en 2015 à Paris. Pendant la conférence de mi-mandat, la CES a analysé les travaux qui ont été réalisés sur les deux dernières années, tout comme elle a déterminé les travaux sur lesquels il faudra qu'elle se penche pendant les deux prochaines années. Une analyse a également été faite pour s'assurer que la politique de la CES est toujours conforme avec ses statuts.

La cérémonie d'ouverture a permis de célébrer les 60 ans du Traité de Rome avec des interventions de Luca Vinsentini, secrétaire général de la CES, de Marianne Thyssen, commissaire européenne à l'Emploi, aux affaires sociales, aux compétences et à la mobilité des travailleurs et Giuliano Poletti, ministre italien du Travail et de la politique sociale. Au nom des organisations syndicales italiennes CGIL-CISL-UIL, Carmelo Barbagallo, secrétaire général de l'UIL, a souhaité la bienvenue aux participants.

Plus de 400 dirigeants syndicaux, venus de toute l'Europe, se sont rassemblés pour discuter l'avenir du mouvement syndical européen et la vision des syndicats pour l'Europe des travailleurs européens et leurs familles. Dans une sélection de panneaux, les participants ont élaboré des sujets centraux comme la création d'emplois de qualité, l'augmentation des salaires et la négociation collective, l'avenir du travail, le développement durable et l'égalité. Ils ont été rejoints par un grand nombre d'intervenants, notamment la maire de Paris, Anne Hidalgo, Michelle Teresa Leighton de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et le ministre luxembourgeois du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit.

Dans le cadre de la conférence, les syndicalistes ont participé à plusieurs actions liées à la campagne européenne pour une hausse salariale «Pay Rise Campaign», dont une campagne photos.

Pour la CES et leurs affiliés, l'austérité n'est pas une solution. La crise économique a déclenché une crise politique et sociale et une reprise hésitante ne doit pas être une source de fierté. On doit mettre fin à l'austérité salariale et les interférences dans les pratiques de négociation collective. Le débat sur un pilier européen des droits sociaux et la dimension sociale de l'UE, lancé par la Commission, ne sont malheureusement pas assez ambitieux. Néanmoins la CES le reconnaît comme une étape fondamentale vers une Europe plus juste.

Les problèmes discutés à Rome se sont surtout centrés autour du Brexit, le travail précaire, le chômage et le manque de transparence des institutions de l'UE. Les syndicats membres de la CES ont souligné leur union pour défendre les droits des travailleurs, lutter contre les inégalités et exercer une influence au niveau européen et national. La concurrence déloyale, l'exclusion sociale, le dumping social et salarial sont considérés comme ennemis du mouvement. Dans ce contexte, les syndicats ont rédigé une déclaration qui retient que les membres agiront ensemble pour:

- Des investissements en faveur d'une croissance durable et la création d'emplois de qualité;
- Une transition juste vers une économie faible en carbone, une numérisation et une automatisation dans une optique de développement durable;
- Des augmentations salariales et une convergence à la hausse des salaires;
- Un socle européen des droits sociaux solide et une législation ambitieuse en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- Une mobilité et une migration justes pour lutter contre le dumping social et salarial.

La CES s'engage à ce que le discours préjudiciable tenu ces dernières années soit renversé et s'engage à vouloir construire une Europe sociale juste pour garantir l'avenir des travailleurs et de tous les citoyens européens.

L'OGBL a été représenté à la conférence par son Président, André Roeltgen et Véronique Eischen, membre du bureau exécutif.



Avis de la CSL sur le projet de loi ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg



## La Chambre des salariés émet ses plus vives réserves quant au futur système de gouvernance de l'Université du Luxembourg

La Chambre des salariés (CSL) déplore la mise en place d'un Conseil de gouvernance, organe décisionnel de l'Université, pour lequel les membres sont exclusivement désignés par le Gouvernement. A son estime, le monde économique et social et la société civile y devraient également être associés étant donné que l'Université est censée contribuer au développement économique, sociétal et culturel du pays. Si tel n'est pas souhaité, au moins la création d'un conseil économique, social et culturel universitaire ayant pour mission d'émettre un avis annuel sur les activités d'enseignement et sur les besoins scientifiques et sociétaux devrait être initiée par les responsables politiques.

En ce qui concerne le Conseil universitaire, le sénat universitaire, nous sommes d'avis que ses nouvelles attributions vont à l'encontre d'une réelle liberté académique. Au lieu de limiter dans le texte de loi la mission du Conseil universitaire presque exclusivement à l'émission d'avis, il serait plus opportun de lui accorder un véritable droit d'initiative en matière de création de nouveaux programmes d'études et de recherche.

Notre chambre professionnelle se prononce même en faveur d'accorder un droit de veto au Conseil universitaire quant à la nomination

- des professeurs d'université au Conseil de gouvernance
- et
- du recteur d'université

et ce afin de garantir un certain équilibre de représentativité de toutes les facultés au sein de l'organe décisionnel de l'Université et d'obtenir un consensus au sein de la communauté universitaire le plus large possible quant à la désignation de l'exécutif, c.-à-d. du recteur.

### **La Chambre des salariés plaide pour des critères d'admission objectifs et transparents dans l'intérêt des étudiants et du pays**

Il est inadmissible pour notre chambre professionnelle que des étudiants qui remplissent les conditions d'accès ne soient pas admis à un programme d'études du fait de contraintes budgétaires lesquelles sont à la base d'une pénurie d'enseignants et d'un manque d'infrastructures et de moyens matériels.

Or, le projet de loi entérine cette pratique qui différencie entre les conditions d'accès qui sont un prérequis pour entamer des études et les conditions d'admission à des programmes d'études universitaires.

La Chambre des salariés ne peut cautionner la précarisation des emplois des salariés au sein de l'Université

La CSL ne peut accepter des dérogations à des dispositions élémentaires du droit du travail qui précarisent la situation des salariés. Elle demande que la législation réglementant la durée des contrats de travail à durée déterminée soit scrupuleusement respectée.

***L'avis de la Chambre des salariés est disponible sur le site [www.csl.lu](http://www.csl.lu)***



Remise des certificats

## «European Computer Driving Licence» (ECDL)

Le 26 juin 2017 a eu lieu la désormais traditionnelle remise des certificats ECDL aux élèves et apprentis des formations administratives et commerciales.

En présence de Jean-Claude Reding, président de la Chambre des salariés et de Pierre Reding, Premier Conseiller de Gouvernement du ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, 393 élèves et apprentis se sont vus décerner la certification ECDL.

Cette année, 82 apprentis DAP (Diplôme d'aptitude professionnelle) ainsi que 311 élèves (Diplôme de technicien) de la formation administrative et commerciale ont réussi les tests ECDL.

La certification ECDL est une collaboration entre la Chambre des salariées, la Chambre de Commerce et le Ministère de l'Education nationale de l'Enfance et de la Jeunesse.

Le Luxembourg suit ainsi bon nombre de pays en Europe et au-delà à avoir intégré cette certification internationalement reconnue dans la formation initiale.

L'ECDL atteste aux futurs employeurs que les apprentis ont une maîtrise





# Multikulti Familiefest mat Konscht an Hobbymaart



**Samschdes, den 16. September 2017**  
**An der Waldschoul zu Esch**

Organiseiert vun der OGBL Sektoun Esch

10h30	Offiziell Erëffnung a Präsenz vun der Madame Vera Spautz, Buergermeeschtesch vun Esch, dem Gemengenrood, dem OGBL President André Roeltgen, dem Escher OGBL Sektouns-President Nando Pasqualoni an hiren Memberen
11h00-12h30	Table ronde mat verschiddene Parteien vun Esch Moderatioun Olivier Landini
12h30-15h00	Concert Apéritif mat der Big Band Music 2001 OGBL
14h00	Zauberer PaSCal
15h00	Zumbachicas
16h00-19h00	Simply 2
16h00	Zauberer PaSCal
19h00-21h00	CC-Riders
21h00-23h00	Coal Street Minors Band

**Fir lessen a Gedrenks a gesuergt**

*De ganzen Dag iwver as Konscht an Handwierksmaart op der Plaz*

**Kanneranimatioun**  
mat engem Clown, Zauberer, Kannerschlass, Danzgrupp asw.



## Sektioun Gréiwemaacher zu Stroosbuerg

Op Invitatioun vun der Europadeputéierten d'Madame Mady Delvaux-Stehres war d'Sektioun Grevemacher Ogl den 5. Juli 2017 op Visite am Euopaparlament zou Stroosbuerg! Et war ganz interessant an leierreich!



## Nei OGBL-Sektioun Musel-Sauer

Déi nei OGBL-Sektioun Musel-Sauer huet sech dee leschten 8. Juli offiziell zu Gréiwemaacher virgestallt.



## Nei OGBL-Sektioun Uelzechtdall

Déi nei OGBL-Sektioun Uelzechtdall huet sech offiziell den 1. Juli zu Lëntgen virgestallt.



## Informationsversammlung

Déi nei gegrënnten OGBL-Sektioun Uelzechtdall huet de 6. Juli eng Informationsversammlung zu Hielem organiséiert, an Zesummenaarbecht mat der Zarabina asbl zum Thema: „Meng éischt Schrëtt op dem Aarbechtsmaart“.



## Tiro ao alvo

Qual será a génese comum de acontecimentos, que permite a alguns políticos e comentadores afirmar que Pedrógão e Tancos "ficarão ligados para sempre"? Por que razão a Direita e os formadores da agenda mediática desencadearam um processo de tiro ao alvo, situando os problemas quase só nas responsabilidades políticas individuais, como a grande questão política com que os portugueses se devem ocupar?

O país vive uma crise política? Ou será que a Direita e certos paladinos dos compromissos do velho "arco da governação" têm força suficiente para resumir a política a exercícios de desestabilização do Governo, impedindo o debate aberto e a construção de respostas aos problemas concretos com que os portugueses se deparam no dia a dia e aos bloqueios que impedem o desenvolvimento da sociedade?

A tragédia de Pedrógão Grande e o gravíssimo desaparecimento de armas de Tancos, ocorreram num mesmo período temporal, trouxeram à superfície fragilidades múltiplas, inclusive algumas relacionadas com "o estado do Estado", profundamente debilitado ao longo do tempo pelo "arco da governação", quantas vezes para dar espaço a negócios desastrosos e promíscuos. Destruíram-se estruturas e organizações na administração central e local a pretexto do seu envelhecimento, custo e desadequação, sem se criarem outras mais eficazes. Quando a ênfase no individual e o ataque ao coletivo são o pão nosso de cada dia, quando os trabalhadores do Estado são desvalorizados ou achincalhados, gera-se desleixo e desresponsabilização. As políticas de austeridade aprofundaram o rumo de degradação e inculcaram práticas de autolimitação, gerando uma espécie de irracionalidade automática nas opções de muitos decisores quanto às prioridades de investimento.

Observando as muitas coisas certas e os inúmeros disparates que têm sido expandidos, deve dizer-se que é desastroso colocar Pedrógão e Tancos numa amálgama e apresentá-la como a questão política do país.

Pedrógão exige, no imediato, um sério plano de apoio às populações e, num prazo curto, a responsabilização de quem por incúria pode ter contribuído para a dimensão da tragédia. Além disso, mostra-nos práticas de prevenção e combate aos incêndios desajustadas e sistemas de informação e outros a exigirem consistentes reformulações; que é necessário estruturar e aplicar políticas de organização florestal e territorial; que se



Foto: Nuno Ferreira Santos

exigem novas reflexões sobre o modelo de desenvolvimento no que diz respeito a estratégias demográficas e à promoção de atividades económicas que tornem o território mais coeso.

De Tancos emerge um outro caderno de encargos bem distinto. Desde logo, a gravidade do que ali aconteceu, em condições que ainda não se conhecem, é absolutamente intolerável e tem de, com muito rigor, se apurar e atribuir responsabilidades. Para isso, urge desarmar possíveis manipulações daqueles que gostariam de ver os militares a porem "o poder político na ordem", e há que exigir aos governantes pleno exercício da gestão das suas responsabilidades. É preciso travar tentativas de gerar pânico a partir de um hipotético incremento do terrorismo em resultado do "desaparecimento" daquelas armas. O(s) furto(s) praticados em Tancos trouxeram à superfície a exigência de uma análise à situação das Forças Armadas (e por arrastamento das Forças de Segurança), dos seus meios humanos, materiais, técnicos e científicos, das estruturas ao seu dispor e das condições para a sua manutenção, do seu papel na afirmação da independência e soberania do país, do seu contributo para afirmação e prestígio do Estado democrático. E mostra ser imprescindível dignificar os militares.

A Direita levará até ao limite a estratégia do tiro ao alvo, acima de tudo porque não quer que se discutam os problemas estruturais concretos e específicos que estão a montante de cada uma destas dolorosas e graves ocorrências. É certo que há membros do Governo e outros responsáveis da administração que se puseram a jeito; que as lógicas do "austeritarismo" estão impregnadas até à medula em alguns governantes; que é forte a cultura de gestão promíscua gerada por décadas de exercício do poder do arco da governação.

Em diversos aspetos, é indispensável uma governação nova.

**Manuel Carvalho da Silva**  
Investigador e Professor Universitário

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

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

COUP D'ÉTAT	▼	EMBELLIS	▼	CHALAND	▼	COULOIR	▼	DÉMENTIT	
JEUNE COUREUR	▼	AMONCELLEMENT	▼	VILLE DU FRIOUL	▼	HÉRITAGE	▼		
▶		▼		▼		▼		▼	
SPECIALITÉ INDIENNE	▶							▼	
PURIFIÈRE								▼	
▶								▼	
INFUSION		CÂBLÉ	▶		RIGOLÉ	▶		PASSES EN REVUE	
▶		ADMIRABLE			MÈVRE			▼	
▶		▼		BOUCLIER DE ZEUS	▶	▼		▼	
				VOITURE DE RÉSERVE				▼	
SORTE DE DAUPHIN	PETITE DISTANCE	▶	▼	TUBE	▶			▼	
	BANALS			SOLDAT				▼	
▶	▼			▼		COURS COURT	▶	▼	
▶						SALUBRE		▼	
TENDRES	▶					▼		NUIT	
OBSTINÉ								▼	
▶				PERSONNE MÉDISANTE	▶			▼	
				OPÉRÉ				▼	
PALMER	▶			▼				▼	
100 SENS								▼	
▶				CORDONNET	▶			▼	
VICTIME DE NAPOLEON	▶					EXISTES	▶	▼	

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

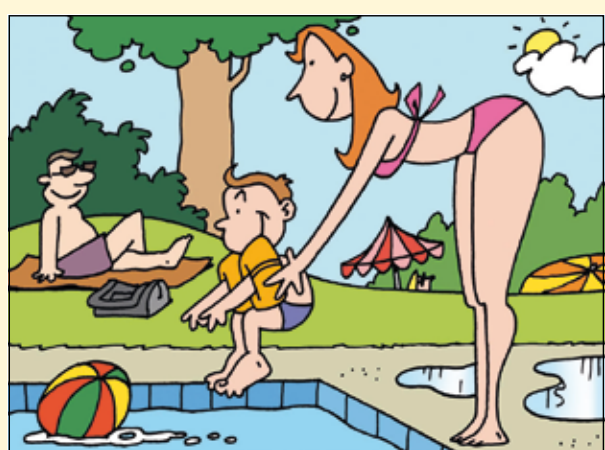
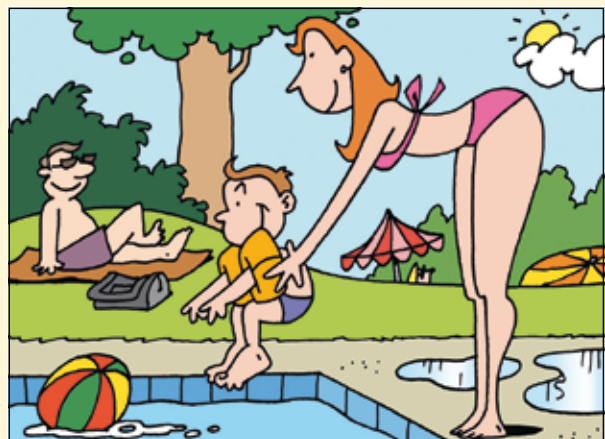
V/40 © HACHEL INT

A	C	P	C						
A	C	C	U	S	A	T	I	F	
	C	E	L	E	R	I	T	E	
S	E	R	T		A	R	E	U	
	N	E	U	F		A	R	T	
O	T	A	R	I	E	S		R	
	U	L	E	M	A		D	E	
L	E	I		E	U	R	E		
		E	R	S		O	B	I	
F	E	R	A		N	I		N	
	U	S	I	N	E		P	T	
D	E		D	E	U	S	I	O	
	S	U	I	F	F	E	U	X	

3/17 - Solution: REPUTATION

**Antoinette Welter, Luxembourg 1<sup>er</sup> prix**  
**Léonie Terzer, Rumelange 2<sup>e</sup> prix**

## 8 Erreurs / Fehler



britische Kolonie in Südeuropa	Kurort in Thüringen	Rennschlitten (Mz.)	Schal	▽	Frauenkurzname	eingeslegtes Gewürz	▽	▽	Westeuropäer	ehem. Jesuitenschule (Ital.)	Show auf Schlittschuhen	▽	Lebensgemeinschaften	altchinesisches Gewicht (0,37 g)
▽	▽	▽	13		▽				schriftliche Mitteilung	▽			▽	▽
Italienischer Artikel	▷		ehem. dt. Fürstentum	▷					Landschaft in bibl. Zeit		englisches Fürwort: sie	▷		12
▽					6	negatives Elementarteilchen		fegen	▽					
kleine Mahlzeit		7	spanisch: danke		Mitleid	▷							2	ein Balte
überlieferte Erzählung			oriental. Teppichwappemotiv	▷				Feuerlandindianer	▷	3	tonreicher Marschboden		langbeiniger Vogel	▽
▽								portug. Name d. Tajo-Unterlaufs	▷		Ausdruck der Zu-neigung	▷		
▽						Ausstrahlung		Transportplatte	▷				1	
altes indisches Reisgewicht	nach Art von (franz.)	Gebäude			antike Metropole	▷			10		Kirchengebäude		japan. Autor (Nobel-Preis)	▷
Hochschulreife	▷							Unternehmensform		franz. Modeschöpfer, † 1957	▷	9		ein Längenmaß (Abk.)
österr. Stadt an der Thaya	▷	11			Kunststil des 18. Jhs.	▷					Gegner Luthers, † 1543	▷		
Öffnung nach außen	▷							4	französisch: Freund	▷			Initialen des Malers Matisse	▷
														DEIKE 19124710
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		



3/17 - Lösungswort:  
GEBURTSORT

Helmut Kuhn, Föhren (D) 1. Preis  
Nicolas Seidenthal, Schiffflange 2. Preis

### 8 Erreurs / Fehler solution / Auflösung

3/2017



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. September 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](http://www.ogbl.lu)



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



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