



ktuell

- Europa wird sozial sein oder nicht sein!
- L'Europe sera sociale ou elle ne sera pas!

Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

Comment nous contacter?

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

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

Agence/Antenne	Adresse	Permanences	
Luxembourg	B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi, jeudi: 9h00-11h30 Les autres jours sur rendez-vous Frontaliers français: Mardi après-midi sur rendez-vous	Fax 48 69 49
Differdange	B.P. 126, 4, rue Emile Mark, L-4620 Differdange	Mardi: 9h00-11h30 Jeudi: 9h00-11h30, 14h00-17h00	Fax 58 34 56
Dudelange	Maison syndicale, 31, avenue G-D Charlotte L-3441 Dudelange	Mardi et jeudi: 14h00-16h30 Mercredi: 9h00-11h30 Les autres jours sur rendez-vous	Fax 51 50 05-529
Esch/Alzette	B.P. 149, 42, rue de la Libération, L-4002 Esch/Alzette réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Lundi: 14h00 - 16h30 Vendredi: 9h00-11h30	Fax 26 54 02 59
Diekirch	14, route d'Ettelbruck, L-9230 Diekirch réception: 8h00 - 12h00 et de 13h00 - 17h00	Mardi: 13h00-16h00 Jeudi: 8h30-11h30 Les autres jours sur rendez-vous Deutsche Grenzgänger mit Terminabsprache	Fax 81 97 13
Grevenmacher	4, rue de l'Eglise, L-6720 Grevenmacher	1 ^{er} et 3 ^e lundi du mois: 9h00-11h30 Deutsche Grenzgänger mit Terminabsprache	
Rodange	72, avenue Dr Gaasch, L-4818 Rodange	Mardi: 14h00-17h00 Mercredi: 9h00-11h30	Fax 50 44 81
Wiltz	2, rue Michel Rodange, L-9557 Wiltz	Jeudi: 14h00-16h30 Lundi après-midi sur rendez-vous	
Frontaliers français			
Audun-le-Tiche	B.P. 41, 64, rue Maréchal Foch F-57390 Audun-le-Tiche	Mardi, jeudi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 50 32 53
Thionville	32, allée de la Libération, F-57100 Thionville	Lundi: 14h00-17h00, Mercredi: 8h30-11h30 Vendredi matin sur rendez-vous Permanences spéciales pensions: 1 ^{er} et 3 ^e vendredi du mois: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 34 54 03
Volmerange	2, avenue de la Liberté, F-57330 Volmerange-les-Mines	2 ^e et 4 ^e mardi du mois: 14h00-17h00 Jeudi: 14h30-17h30 sur rendez-vous	
Longwy	Maison de la Formation CGT, Centre Jean Monnet F-54810 Longlaville	Mercredi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 25 17 69
Frontaliers belges courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu			
Arlon	80, rue des Martyrs, B-6700 Arlon (FGTB)	Lundi, mardi: 8h30-12h00, 13h30-16h30 Mercredi matin sur rendez-vous Jeudi: 8h30-12h00, 13h30-18h00 Vendredi: 8h30-12h00	Tél. (+32) (0) 63 24 22 61 Mail: fgtb.frontaliers@fgtb.be
Aywaille	22, rue Louis Libert, B-4920 Aywaille (FGTB)	1 ^{er} et 3 ^e lundi du mois: 14h30-17h30	
Bastogne	8a, rue des Brasseurs, B-6600 Bastogne (FGTB)	1 ^{er} samedi du mois: 9h00-11h30 Mardi: 14h00-17h00	Tél. (+32) (0) 61 21 19 87
Habay-la-Neuve	11, rue de l'Hôtel de Ville, B-6720 Habay-la-Neuve (Mutualité Socialiste du Luxembourg)	Jeudi: 9h00-11h30	
Vielsalm	57, rue de la Salm, B-6690 Vielsalm (FGTB)	1 ^{er} et 3 ^e jeudi du mois: 14h30-17h30	
Virton	3, Grand-rue, B-6760 Virton (FGTB)	2 ^e mercredi du mois: 13h30-16h00 4 ^e samedi du mois: 9h00-11h30	Mail: fgtb.frontaliers@fgtb.be
Deutsche Grenzgänger			
Bitburg	Brodeneck-Straße 19, D-54634 Bitburg	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777
Trier	Herzogenbuscher-Straße 52, D-54292 Trier 1. OG links (Ver.di) am Ende des Flurs rechts	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777
Saarlouis	Karcher-Straße 1A, D-66740 Saarlouis (direkt am Kleinen Markt)	Mit Terminabsprache	Tel.: 00352 2 6543 777 Fax (+49) (0) 6831 76 47 022
Autres Services			
DTH	Département des Travailleurs handicapés B.P. 2031, 31, rue du Fort Neipperg, L-1020 Luxembourg	Lundi, mardi, jeudi, vendredi: 8h00-12h00 et 14h00-17h00	Joël Delvaux Tél. 54 05 45 345
Eures	PED – Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat	Rodange, Arlon, Bastogne, Aywaille, Vielsalm, Dudelange	
Stress au travail	Service de consultation (CSL)	Tél.: (+352) 27494-222	



Aktuell

Sommaire

Editorial 4

Nein zur „Share Economy“ à la Uber

Dossiers nationaux 6

Réunion du comité national

Labor Day et rentrée sociale

Stop CETA & TTIP

Änderungen bei Familienzulagen, Chèque Service

Le secrétariat social vous informe

Du nouveau dans les entreprises 24Aviation, Chimie, Commerce, Services et Energie,
Nettoyage, Services publics, e.a.**Départements** 44

Öffentlicher Transport zum Nulltarif

Le projet de réforme de la loi sur la nationalité

Grenzgänger 48

Informationsversammlungen

Europe / International 49

40 Jahre Interregionaler Gewerkschaftsrat

Formation syndicale 52**Chambre des salariés** 54

Avis de la CSL

Divers 55

ROUT ... A NAIV



SOZIALT EUROPA - NACH NIE DRU GEDUECHT??



650 MILLIONE MEI AN DE KEESE WEI VÛRGESINN



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



André Roeltgen
Präsident des OGBL

Nein zur „Share Economy“ à la Uber

Die digitale Plattform Uber will den luxemburgischen Taxi- markt erobern. Allerdings nicht als ein reguläres Taxi- unternehmen, das über die notwendigen Lizenzen und über eine eigene Wagenflotte verfügt und das Arbeitsverträge mit Taxifahrern hat, deren Arbeits- und Lohnbedingungen gemäß den arbeitsrechtlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen geregelt sind.

Uber lehnt es ab, Arbeitgeber zu sein und Uber investiert auch nicht in eigene Taxis. Als Online-Dienst vermittelt UberPop über Smartphone App oder Webseite Fahrgäste an Fahrer mit eigenem Auto und streicht dafür eine Kommission von bis zu 20% des Fahrpreises ein, der wiederum von Uber festgelegt wird.

Ein sehr profitables Geschäft, das sich nicht in erster Linie von der kreativen Anwendung der digitalen Technologie nährt, sondern von der extremen Ausbeutung dieser neuen Generation von „Taxifahrern“. Sie und nicht Uber übernehmen die materielle Kapitalinvestition – nämlich das Kraftfahrzeug und die anfallenden Kosten vom Benzin bis zur Autoversicherung – und leisten die Arbeit, nämlich das Fahren von Gästen, zu einem Preis, der nichts mit einem normalen Lohn zu tun hat. Uber bezahlt weder Lohn noch Sozialversicherungsbeiträge. Prekärer kann Arbeit nicht sein.

Uber bezeichnet seine „Taxifahrer“ als „Partner“, die „selbstständig Erwerbende und keine Angestellten“ sind. Dies gilt ebenfalls für die sogenannten „Fahrer mit Mietwagen“. Wie lukrativ dieses digitale Geschäftsmodell mit einer weltweiten Armee von zehntausenden Scheinselbstständigen ist, beweist allein die Tatsache, dass Uber, eine amerikanische Start-up, börsenmässig auf mittlerweile über 60 Milliarden Dollar bewertet wird. Investoren, wie Goldman Sachs, Google, Toyota oder die Saudis, die bei Uber eingestiegen sind, stehen Schlange und wollen an dieser herrlichen Ausbeutung mitverdienen.

Uber ist gefährlich und muss politisch und gesellschaftlich bekämpft werden. Und zwar kategorisch. Uber und andere „digitale Plattformen“ zielen auf das Aushebeln der arbeitsrechtlichen Verhältnisse zwischen Arbeit und Kapital, zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Neben dem allgemeinen Angriff auf die Arbeitsverträge und auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen geht es ebenfalls um die Zukunft der Systeme der Sozialversicherungen und

um das Ausschalten der gesetzlichen Arbeitnehmervertretungen und der gewerkschaftlichen Verhandlungsrechte.

Zurück ins 19. Jahrhundert. Der Uber-Taxifahrer muss sein eigenes Auto mitbringen wie der Grubenarbeiter, der sein eigenes Holz für die Absicherung seines Stollens kaufen musste. Und der Tagelöhner vergangener Zeiten lebt heute als digitaler Tagelöhner wieder auf. Jeder Kunde, der sich kurzfristig über das Dumping der Fahrpreise durch Uber freut, trägt seinen Teil zur Förderung dieses Geschäfts- und Arbeitsmodells bei, das auch ihn so oder so, früher oder später, in seinen sozialen und beruflichen Interessen negativ treffen wird. Früher oder später.

Der OGBL fordert die Regierung auf, hart zu bleiben und keinen Millimeter nachzugeben. Und weil Uber nur die Spitze des Eisberges ist, drängt sich die gesetzliche Verschärfung des Arbeitsrechts auf. Der Kampf gegen die Scheinselbständigkeit muss jetzt oberste politische Priorität genießen. Gute Arbeitsplätze und Arbeitsverhältnisse müssen vor der imminanten Gefahr einer solchen Ausbeutung der Arbeitskraft und der sozialen Verarmung unserer Gesellschaft geschützt werden.

Sollte, wie in der Presse zu lesen war, Minister Bausch gesagt haben, dass einerseits die Regierung „Fahrdiensten wie Uber keineswegs grundsätzlich abgeneigt ist“ und gleichzeitig „die Regierung aber Schwarzarbeit und Scheinselbständigkeit ohne soziale Absicherung nicht möchte“, muss der OGBL den Minister darauf hinweisen, dass Uber nicht Uber wäre, wenn Uber nicht genau das wäre, was die Regierung nicht möchte.

Neben der gesetzlichen Verschärfung der nationalen Gesetzgebung gegen die Scheinselbständigkeit fordert der OGBL die Regierung auf, ebenfalls sehr offensiv für entsprechende europäische Gesetzgebungen einzutreten.

Die von der europäischen Kommission initiierte Diskussion über einen „europäischen Pfeiler der sozialen Rechte“ ist eine sehr gute Gelegenheit für die Regierung eine sozial fortschrittliche Offensive einzuleiten: für gute Arbeit und für gesicherte soziale und berufliche Perspektiven der arbeitenden Menschen in Luxemburg und in Europa.

Die Digitalisierung der Wirtschaft und der Gesellschaft muss dem Wohl des Menschen dienen und nicht dem Profit der multinationalen Konzerne.

André Roeltgen
Président de l'OGBL

Non à l'économie de partage à la Uber

La plateforme digitale Uber veut envahir le marché des taxis luxembourgeois. Cela-dit, sans pour autant fonctionner comme une entreprise de taxis régulière, qui disposerait des licences nécessaires et d'un propre parc automobile et qui aurait conclu des contrats de travail avec ses chauffeurs de taxi dont les conditions de travail et salariales seraient conformes aux dispositions prévues par le code du travail et les conventions collectives.

Uber refuse d'être un employeur et Uber n'investit pas non plus dans des taxis qui lui appartiendraient. En tant que service en ligne, UberProp met en contact, par l'intermédiaire d'une application sur smartphone ou bien par le biais d'internet, des clients et des conducteurs disposant de leur propre voiture, et encaisse une commission allant jusqu'à 20% du prix de la course, qui lui aussi est fixé par Uber.

Un commerce très juteux, qui ne s'appuie pas seulement sur un usage créatif de la technologie digitale, mais avant tout sur l'exploitation à outrance de cette nouvelle génération de «chauffeurs de taxis». Ce sont eux et non Uber qui prennent en charge les investissements en capitaux – en l'occurrence, le véhicule ainsi que les frais de carburant et d'assurances – et qui font le travail, celui de transporter des clients à un prix, qui n'a rien à voir avec un salaire normal. Uber ne paie ni salaire, ni sécurité sociale. On ne peut concevoir de travail plus précaire.

Uber considère ses «chauffeurs de taxi» comme des «partenaires», qui sont «des travailleurs indépendants et qui ne sont donc pas des salariés». Ceci vaut également pour les soi-disant «chauffeurs avec voiture de location». Le fait qu'Uber, une start-up américaine, soit côté en bourse et qu'il vaille entre temps plus de 60 milliards de dollars démontre à soi seul à quel point ce modèle de commerce digital, avec une armée mondiale de dizaines de milliers d'indépendants, est lucratif. Des investisseurs comme Goldman Sachs, Google, Toyota ou l'Arabie Saoudite, qui ont investi chez Uber, font la file pour prendre leur part à cette magnifique exploitation.

Uber est dangereux et doit être combattu aussi bien au niveau politique qu'au niveau social. A savoir, d'une façon catégorique. Uber ainsi que d'autres «plateformes digitales» ont pour ambition de dénaturer les relations entre travail et capital, entre salariés et employeurs.

Parallèlement à l'attaque générale portée sur les contrats de travail ainsi que sur les conditions de

salaires et de travail, il est également question de l'avenir des systèmes d'assurances sociales et du court-circuitage des représentations légales des salariés tout comme des droits syndicaux de négociation.

Retour au 19e siècle. Le chauffeur de taxi Uber doit apporter sa propre voiture, comme le mineur devait acheter son propre bois pour sécuriser les galeries. Et le journalier d'antan revit aujourd'hui comme journalier digital. Chaque client qui se réjouit à court terme de pouvoir profiter du dumping des prix à la course, participe à sa manière à la promotion de ce modèle de commerce et de travail qui, d'une manière ou d'une autre, empiétera tôt ou tard négativement, que ce soit sur sa vie sociale ou professionnelle. Tôt ou tard.

L'OGBL appelle le gouvernement à rester intransigeant et à ne rien céder. Et, Uber n'étant que la pointe de l'iceberg, un renforcement du droit du travail s'impose. La lutte contre ce pseudo-statut d'indépendant doit jouir d'une priorité politique de premier ordre. De bons emplois et de bonnes conditions de travail doivent être protégés face au danger imminent d'une telle exploitation des salariés et de l'appauvrissement social de notre société.

Si, comme le mentionne la presse, le ministre Bausch a fait savoir d'un côté, que le gouvernement «n'est pas contre le principe de services de conduite de type Uber» et d'autre part, que «le gouvernement ne souhaite nullement du travail au noir et des pseudo-statuts d'indépendants sans sécurité sociale», l'OGBL doit faire remarquer au ministre qu'Uber ne serait pas Uber, si Uber n'était pas justement ce que le gouvernement ne souhaite pas avoir.

Parallèlement au renforcement de la législation nationale contre les pseudos-statuts d'indépendants, l'OGBL incite le gouvernement à défendre de manière offensive la nécessité de telles législations au niveau européen.

La discussion initiée par la Commission européenne au sujet d'un «pilier européen des droits sociaux» est une très bonne occasion à saisir pour le gouvernement en vue d'entamer une offensive sociale et progressiste: pour un bon travail et pour donner aux salariés au Luxembourg et en Europe des garanties de perspectives professionnelles et sociales.

La digitalisation de l'économie et de la société doit servir le bien-être des femmes et des hommes et non pas le profit des multinationales.

Réunion du Comité national de l'OGBL

L'Europe sera sociale ou elle ne sera pas

Le Comité national de l'OGBL s'est réuni ce 27 septembre 2016 à la Maison syndicale de Dudelange. A l'ordre du jour de cette réunion figuraient entre autres une analyse de la situation politique, sociale et financière tant du point de vue national qu'international, une analyse des projets de loi en cours, l'organisation de la manifestation du 8 octobre contre les projets d'accord CETA et TTIP (voir à ce sujet en pages 15-17), la finalisation des préparatifs en vue de la séance académique qui aura lieu le 19 octobre dans le cadre du 100e anniversaire des syndicats libres au Luxembourg et enfin la situation dans les différents secteurs d'activités.

L'Europe est malade

Le Comité national de l'OGBL s'est tout d'abord penché sur la situation dans l'Union européenne. Une situation qui devient de plus en plus inquiétante. Les politiques erronées de libéralisation des marchés au détriment de l'économie sociale de marché et de l'Etat social menées ces dernières années en Europe – et que l'OGBL n'a eu de cesse de combattre – étaient, comme elles le démontrent, condamnées à échouer. Ces politiques n'ont pas seulement déclenché une crise économique, elles ont produit une crise sociale et elles sont en train de produire une crise politique: Brexit, référendum en Hongrie, montée du populisme et de l'extrémisme de droite un peu partout en Europe.

L'ambiance actuelle est marquée par un sentiment d'insécurité, de peurs sociales, de peurs de déclassement. C'est ce sentiment qui alimente la poussée de mouvements et partis d'extrême droite, qui constituent de véritables poisons pour tout progrès social et pour la démocratie.

Et lorsque vient s'ajouter le fait que des représentants des forces politiques dominantes ne se comportent pas de manière exemplaire comme par exemple l'ancienne commissaire européenne à la Concurrence Neelie Kroes qui possédait une société offshore lorsqu'elle était en fonction; ou bien encore lorsqu'un pays, comme l'Irlande refuse qu'une entreprise multinationale comme Apple, qui ne payait que 0,005% d'impôts jusqu'à présent, ne lui verse 13 milliards d'euros de dédommagement comme l'y a condamné la Commission européenne: autant dire que l'Europe est gravement malade et que le modèle politique et économique qui prévaut est en train d'échouer.

Faire les bons choix politiques

La Commission européenne mène actuellement une vaste consultation en vue d'introduire un soi-disant socle européen de droits sociaux. Le moment est venu de décider quelle direction l'Union européenne veut emprunter: celle de la poursuite des politiques qui ont échoué jusqu'à présent, accompagnée du risque d'aggravation de la situation actuelle ou bien enfin celle qui prend le chemin d'une Europe sociale, œuvrant au bien-être des citoyens et où le travail est rémunéré à sa juste valeur. Ce qui est actuellement sur la table est en tout cas largement insuffisant et soulève de nombreuses questions.

L'OGBL lance dans ce contexte un appel à tous les partis politiques, tout particulièrement à ceux qui se présentent comme défendant les intérêts du salariat, afin qu'ils reprennent à leur compte ses revendications, à savoir:

- donner un cadre contraignant au futur socle de droits sociaux européen
- donner enfin la priorité aux droits sociaux sur les droits économiques, signifiant une rupture avec la logique de dérégulation et de libéralisation
- instaurer enfin une logique de convergence sociale vers le haut
- introduire un salaire social minimum européen
- renforcer les droits syndicaux
- promouvoir les systèmes de conventions collectives dans le cadre du dialogue social
- en finir au niveau européen avec les attaques incessantes sur les systèmes de formation des salaires
- en finir avec toutes les tentatives de démantèlement de la sécurité sociale et des prestations sociales

D'un point de vue économique, l'OGBL revendique en outre:

- le renforcement de la demande intérieure, signifiant d'une part un nécessaire renforcement de la marge de manœuvre budgétaire des Etats rendue impossible actuellement dans le cadre des politiques restrictives imposées par le semestre européen; d'autre part, un renforcement du pouvoir d'achat des ménages passant par une revalorisation justifiée des

salaires, ces derniers n'ayant pas évolué aussi vite que la productivité au cours des dernières années

- que les politiques légifèrent contre la précarisation du travail et contre les conditions atypiques de travail: le CDI doit redevenir la mesure dans le monde du travail

La campagne «Un paquet social pour le Luxembourg» se poursuit et se voit complétée

Le Comité national de l'OGBL s'est ensuite penché plus particulièrement sur la situation au Luxembourg. La croissance continue d'être au rendez-vous, l'emploi a quant à lui connu une augmentation de 3% au 2^e trimestre et le ministre des Finances vient d'annoncer un surplus de 800 millions d'euros dans les caisses de l'Etat par rapport aux prévisions budgétaires (+1,5% de croissance en plus que prévue): des chiffres qui viennent conforter l'analyse et la position de l'OGBL lors du vote du budget, tout comme son opposition au soi-disant et superflu «paquet pour l'avenir» du gouvernement. Le Luxembourg présente en effet de très bonnes finances publiques.

Dans ce contexte, l'OGBL a décidé non seulement de poursuivre sa campagne «Un paquet social pour le Luxembourg – Pour un meilleur travail et un meilleur revenu» mais de la compléter. L'OGBL revendique ainsi tout d'abord un développement salarial offensif au Luxembourg qui doit se traduire au niveau des conventions collectives de travail par des accords positifs (selon Eurostat, le Luxembourg arrive en Europe en avant dernière position en matière d'évolution du coût salarial nominal et ce malgré le système d'indexation des salaires).

Deuxièmement, l'OGBL considère que la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis trois ans par les ménages en raison du non-déclenchement de l'index (qui résulte d'une inflation trop faible à cet effet mais néanmoins réelle et s'étendant sur une longue période), doit être compensée. L'OGBL revendique dans ce contexte:

- le versement aux pensionnés d'une prime unique et uniforme de 1%
- l'augmentation structurelle du salaire social minimum

Dans le cadre de la campagne «Un paquet social pour le Luxembourg» initié en 2015 par l'OGBL, un certain nombre de dossiers restent également encore ouverts. A commencer par l'introduction d'un droit à une pension partielle combinée à un travail partiel, mesure revendiquée par l'OGBL et pour laquelle le gouvernement s'est engagé en novembre 2014 envers les syndicats. Il est grand temps que le gouvernement entame enfin ce chantier.

Il en va de même pour les revendications de l'OGBL visant une réforme de la médecine du travail, une meilleure loi sur les licenciements, une réforme de la loi sur le maintien dans l'emploi, une réforme de loi sur les plans sociaux et de toute la discussion portant sur les préretraites. Les initiatives du gouvernement se font attendre sur tous ces sujets.

Une foule de dossiers en cours

Le Comité national de l'OGBL a ensuite passé en revue les différents projets de loi actuellement déposés à la Chambre des députés. En ce qui concerne le projet de réforme de l'assurance dépendance, l'OGBL constate qu'il manque toujours de très importants projets de règlements censés venir compléter le projet de loi et qui permettraient enfin à l'OGBL de procéder à une évaluation définitive de l'ensemble de ce projet de réforme.

L'OGBL réitère ensuite également sa critique relative au projet de réforme fiscale concernant tout particulièrement l'abaissement de l'imposition des entreprises. Une mesure totalement contre-productive pour la société, aussi bien économiquement que socialement et politiquement. Au nom de la justice fiscale, l'OGBL maintient également sa revendication visant à introduire un mécanisme d'adaptation du barème à l'inflation, afin d'éviter que les bas et moyens salaires ne se voient rapidement lésés.

L'OGBL ne peut pas se satisfaire non plus du projet de loi relatif aux congés extraordinaires qui, après analyse, prévoit par exemple de discriminer le pacs par rapport au mariage, de détériorer le nombre de jours de congés dans le cadre d'un déménagement et qui surtout ne prévoit aucunement l'introduction d'un congé social comme le revendiquait l'OGBL.

Au regard de l'excellente santé qu'affichent les réserves de la CNS, l'OGBL estime ensuite que le moment est enfin venu d'améliorer les prestations de santé, notamment en matière d'orthodontie et de chirurgie oculaire.

Le Comité national de l'OGBL a en outre tenu à rappeler au ministre du Développement durable et des Infrastructures son engagement de campagne de rendre les transports publics gratuits, en lui proposant de commencer dès à présent par introduire, dans une première étape, la gratuité des transports publics pour les personnes âgées.

Enfin, l'OGBL a tenu à saluer l'annonce du gouvernement qui souhaite rendre les livres dans l'enseignement secondaire gratuits. Un projet que l'OGBL soutient et dans le cadre duquel il se dit disposé à rencontrer le gouvernement.

Sitzung des OGBL-Nationalvorstandes

Europa wird sozial sein oder nicht sein!

Der OGBL-Nationalvorstand hat sich am 27. September in der Maison syndicale in Düdelingen getroffen. Auf der Tagesordnung waren u.a. eine Analyse der politischen, sozialen und finanziellen Situation, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Dazu kam noch eine Analyse der vorliegenden Gesetzesentwürfe, die Organisation der Kundgebung vom 8. Oktober gegen die Projekte zu den Abkommen CETA und TTIP (vgl. zu diesem Thema die Seiten 12-14), die Vollendung der Vorbereitungen im Hinblick auf die akademische Sitzung, die am 19. Oktober im Rahmen des 100. Jubiläums der freien Gewerkschaften in Luxemburg stattfinden wird, und schließlich eine Analyse der Situation in den Betrieben.

Europa ist krank

Der OGBL Nationalvorstand hat sich zuerst mit der Lage in der Europäischen Union befasst. Eine Situation die immer besorgniserregender wird. Die fehlerhafte Politik der Marktliberalisierung der letzten Jahre, die auf Kosten der sozialen Marktwirtschaft und der Sozialstaaten in Europa durchgeführt wurde, – die der OGBL unaufhörlich bekämpft hat – war, wie sie es beweist, zum Scheitern verurteilt. Diese Politik hat nicht nur eine Wirtschaftskrise ausgelöst, sie hat im Nachhinein eine Sozialkrise ausgelöst und ist gerade dabei eine politische Krise in Europa auszulösen: Brexit, Volksbefragung in Ungarn, Aufschwung des Populismus und des Rechtsextremismus überall in Europa.

Die aktuelle Stimmung ist geprägt durch Unsicherheit, soziale Ängste und Abstiegsängste. Dies nährt den Aufschwung der rechtsextremen Bewegungen und Parteien, die ein wahres Gift für den sozialen Fortschritt und für die Demokratie darstellen.

Und wenn noch dazu kommt, dass Vertreter der politischen Führungskräfte sich nicht beispielhaft benehmen wie z.B. Neelie Kroes, die frühere Europakommissarin in Sachen Konkurrenz, die eine Offshore-Firma besaß, als sie im Amt war, oder wenn ein Land wie Irland es ablehnt, dass ein multinationales Unternehmen wie Apple, das bisher nur 0,005% Steuern bezahlte, ihm 13 Milliarden Euro als Entschädigung überweist, wozu die Europäische Kommission es verurteilt hat: dann kann man dazu nur noch sagen, dass Europa krank ist, und dass das vorherrschende politische und wirtschaftliche Modell am Scheitern ist.

Die richtigen politischen Entscheidungen treffen

Die Europäische Kommission führt zurzeit breite Konsultationen im Hinblick auf einen sogenannten europäischen Sockel für Sozialrechte. Der Zeitpunkt ist gekommen, den Entschluss zu fassen, welche Richtung die Europäische Union einschlagen will: die der Weiterführung der bisher gescheiterten Politik, verbunden mit dem Risiko der Verschlechterung der aktuellen Situation oder endlich die, die den Weg eines sozialen Europas einschlägt, das sich für das Wohlhaben der Bürger einsetzt und in dem die Arbeit nach Wert bezahlt wird. Was zurzeit vorliegt ist jedenfalls weitgehend ungenügend und wirft zahlreiche Fragen auf.

Diesbezüglich sendet der OGBL einen Aufruf an alle politischen Parteien, ganz besonders an die, die behaupten im Interesse der Arbeitnehmer zu handeln, damit sie sich seine Forderungen zu Eigen machen:

- Dem geplanten Sockel europäischer Sozialrechte einen verbindlichen Rahmen geben
- Endlich den sozialen Rechten Vorrang gegenüber den wirtschaftlichen Rechten geben, gleichbedeutend mit einem Bruch mit der Deregulierungs- und Liberalisierungslogik
- Endlich eine Logik der sozialen Konvergenz nach oben einführen
- Einen europäischen sozialen Mindestlohn einführen
- Die Rechte der Gewerkschaften stärken
- Die Kollektivverträge im Rahmen des Sozialdialogs fördern
- Auf europäischer Ebene endlich damit aufhören, ständig auf dem System der Lohnentwicklung herumzuhacken
- Mit sämtlichen Versuchen aufhören, die Sozialversicherung sowie die Sozialleistungen zu demontieren

Darüber hinaus fordert der OGBL im wirtschaftlichen Bereich:

- die Stärkung der Binnennachfrage, was einerseits eine notwendige Erweiterung des Haushaltsspielraums für die Länder erforderlich macht – das ist zurzeit im Rahmen der restriktiven Politik die vom europäischen Semester aufgezwungen wird unmöglich – anderer-

seits die Stärkung der Kaufkraft der Haushalte über eine berechnete Lohnaufwertung, da die Löhne sich in den vergangenen Jahren nicht so schnell weiterentwickelt haben wie die Produktivität.

- dass die Politik Gesetze erlässt, die gegen die Unsicherheit der Arbeit und die atypischen Arbeitsbedingungen vorgeht: der unbefristete Arbeitsvertrag muss wieder zur Regel werden.

Die Kampagne „E Sozialpak fir Lëtzebuerg“ geht weiter und wird ergänzt

Anschließend hat sich der OGBL-Nationalvorstand näher mit der Situation in Luxemburg befasst. Die Wirtschaft wächst weiter, die Zahl der Arbeitsplätze hat im 2. Trimester um 3% zugenommen und der Finanzminister hat gerade einen Überschuss von 800 Millionen Euro in den Staatskassen angekündigt, im Vergleich zu den Haushaltsvorhersagen (+1,5% Wachstum mehr als vorgesehen): diese Zahlen bestärken die Analyse und die Position des OGBL bezüglich der Abstimmung über den Haushalt, ebenso wie seinen Widerstand gegen den sogenannten „Zukunftspak“ der Regierung. Luxemburg weist in der Tat hervorragende öffentliche Finanzen vor.

In diesem Zusammenhang hat der OGBL nicht nur beschlossen seine Kampagne „E Sozialpak fir Lëtzebuerg – Fir besser Aarbecht an e bessert Akommes“ weiterzuführen, sondern sie noch zu ergänzen. Deshalb fordert der OGBL zuerst eine offensive Lohnentwicklung in Luxemburg, die sich durch positive Abkommen in den Arbeitskollektivverträgen widerspiegeln muss (laut Eurostat befindet sich Luxemburg an vorletzter Stelle bei der Lohnkostenentwicklung, und das trotz des Lohnindexsystems).

Zum Zweiten ist der OGBL der Meinung, dass der Kaufkraftverlust der sich seit drei Jahren angesammelt hat, weil der Index nicht zum Tragen kam (dies durch eine zu schwache Inflation, die sich jedoch über eine so lange Zeit spürbar gemacht hat) kompensiert werden muss. In diesem Zusammenhang fordert der OGBL:

- Die Überweisung einer einmaligen Prämie von 1% an die Rentner
- Die strukturelle Aufwertung des sozialen Mindestlohns

Im Rahmen der Kampagne „E Sozialpak fir Lëtzebuerg“, die 2015 vom OGBL in die Wege geleitet wurde, bleiben einige Bereiche auch noch offen. Angefangen mit dem Recht auf Teilrente kombiniert mit Teilzeitarbeit, eine Maßnahme, die vom OGBL gefordert wurde, und für die sich die Regierung im November 2014 gegenüber den Gewerkschaften engagiert hat. Es ist höchste Zeit, dass die Regierung diesen Punkt anpackt.

Ähnlich steht es um die OGBL-Forderungen bezüglich der

Reform der Arbeitsmedizin, eines besseren Entlassungsgesetzes, einer Reform des Gesetzes zur Arbeitsplatzhaltung, einer Reform des Gesetzes über die Sozialpläne und bezüglich der ganzen Diskussion über die Frührenten. Die Regierungsinitiativen bezüglich all dieser Themen lassen auf sich warten.

Eine Menge von laufenden Dossiers

Der OGBL-Nationalvorstand hat anschließend verschiedene Gesetzesprojekte durchgenommen, die der Abgeordnetenversammlung zurzeit vorliegen. Was das Reformprojekt der Pflegeversicherung, so stellt der OGBL fest, dass immer noch sehr wichtige Verordnungsprojekte fehlen, die das Gesetzesprojekt vervollständigen sollten und die dem OGBL endlich ermöglichen würden, eine endgültige Gesamtschätzung des Reformprojekts vorzunehmen.

Der OGBL wiederholt anschließend seine Kritik zum Steuerreformprojekt, insbesondere was die Herabsetzung der Unternehmenssteuern betrifft. Hierbei handelt es sich um eine total kontraproduktive Maßnahme für die Gesellschaft, sowohl in wirtschaftlicher, sozialer sowie politischer Hinsicht. Im Namen der Steuergerechtigkeit, hält der OGBL ebenfalls an seiner Forderung fest, einen Anpassungsmechanismus der Steuertabelle an die Inflation einzuführen, um zu verhindern, dass die niedrigen und die mittleren Löhne benachteiligt würden.

Der OGBL kann sich auch nicht mit dem Gesetz über den Sonderurlaub zufriedengeben. Nach Analyse stellt sich heraus, dass die eingetragenen Partnerschaften im Vergleich zu den Ehen benachteiligt werden, dass die Zahl der im Rahmen eines Umzugs zugestandenen Urlaubstage gekürzt wird, und vor allem, dass nicht von Einführung eines Sozialurlaubs die Rede ist, wie es der OGBL forderte.

Den ausgezeichneten Zustand der Reserven der CNS in Betracht gezogen, meint der OGBL, dass es nun endlich an der Zeit ist, die Gesundheitsdienstleistungen zu verbessern, insbesondere was die Zahnmedizin und Augenchirurgie betrifft.

Der OGBL-Nationalvorstand hat darüber hinaus darauf bestanden, den Minister für nachhaltige Entwicklungen und Infrastrukturen an sein Wahlversprechen zu erinnern, dass der öffentliche Transport gratis werden würde, indem er ihm vorschlug, in einer ersten Phase den öffentlichen Transport zum Nulltarif für ältere Menschen einzuführen.

Zum Abschluss bestand der OGBL darauf, die Ankündigung der Regierung zu begrüßen, die Sekundarschulbücher in Zukunft zum Nulltarif anzubieten. Ein Vorhaben, das der OGBL unterstützt, und im Rahmen dessen er sich bereiterklärt, sich mit der Regierung zu treffen.

Labor Day und soziale Rentrée

Am 5. September haben OGBL und FNCTTFEL sich, bei Gelegenheit des „Labor Day“, dem Pendant in den USA zu unserem 1. Mai, zum amerikanischen Friedhof in Hamm begeben, um wie jedes Jahr, seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges, den jungen amerikanischen Arbeitern zu gedenken, die als Soldaten bei der Befreiung Luxemburgs vom Nazijoch mitgeholfen haben, und das mit ihrem Leben bezahlt haben.

Diese feierliche Zeremonie war am gleichen Tag gefolgt von einem Empfang im Gewerkschaftskasino in Bonneweg, bei dem André Roeltgen, OGBL-Präsident, bei seiner Rede zuerst die Verbindung hergestellt hat, zwischen den Soldaten, die im Zweiten Weltkrieg umgekommen sind und den Toten, die es in den zeitgenössischen Kriegen gibt. Er erinnerte dabei daran, dass die Kriege nie im Interesse der Arbeiter geführt werden, und dass es demnach die Pflicht der Gewerkschaften ist, sich für Frieden und Demokratie einzusetzen, gestern ebenso wie heute.

Der OGBL-Präsident ist dann auf die soziopolitischen Entwicklungen zurückgekommen, die es seit dem Beginn der Krise 2008 gegeben hat, indem er die falsche Politik anprangerte, die sie auslöste und die sie seitdem nur noch schlimmer machte. Sie ist heute unter anderem verantwortlich für den Aufschwung der rechtsextremen Bewegungen und Parteien. André Roeltgen hat in diesem Zusammenhang einen dringenden Appell an die Politiker gerichtet, damit sie einen politischen Kurswechsel einleiten.

Anschließend hat André Roeltgen die sozio-politischen Themen bei dieser sozialen Rentrée angeschnitten. Er hat insbesondere auf den Kaufkraftverlust hingewiesen, den die Haushalte während der gesamten Krise über sich haben ergehen lassen müssen, und die weitergeht während keine einzige Indexbranche innerhalb der vergangenen drei Jahre ausgeschüttet wurde (durch eine zu niedrige Inflation um den Mechanismus auszulösen, obwohl sie besteht und auf lange Dauer jetzt richtig spürbar ist). In diesem Zusammenhang hat der OGBL-Präsident einen dringenden Appell an die Regierung gerichtet, damit sie im steuerlichen Bereich eine Initiative ergreift, um diesen Kaufkraftverlust aufzufangen. Er hat ebenfalls die Regierung dazu aufgerufen, den von den Rentnern erfahrenen Verlust durch eine Rentenanpassung, die ihnen zu Gute kam und nicht ausgezahlt wurde, zu kompensieren. Schließlich hat er die Forderung des OGBL nach einer strukturellen Erhöhung des sozialen Mindestlohns in Luxemburg wiederholt.



Labor Day et rentrée sociale

Le 5 septembre, l'OGBL et la FNCTTFEL se sont rendus au cimetière américain de Hamm à l'occasion du «Labor Day», l'équivalent aux États-Unis de notre 1^{er} mai, pour rendre hommage, comme chaque année depuis la fin de la Seconde Guerre Mondiale, aux jeunes travailleurs américains, qui, en tant que soldats, ont payé de leur vie pour contribuer à libérer le Luxembourg du joug nazi.

Cette cérémonie solennelle a été suivie le même jour d'une réception au Casino syndical de Bonnevoie au cours de laquelle le président de l'OGBL, André Roeltgen, a lors de son intervention tout d'abord tenu à faire le lien entre les soldats morts pendant la Seconde Guerre Mondiale et les morts que font les guerres contemporaines, rappelant que les guerres ne sont jamais faites dans l'intérêt des travailleurs et qu'il est donc du devoir des syndicats de défendre la paix et la démocratie, hier comme aujourd'hui.

Le président de l'OGBL est ensuite revenu sur les évolutions socio-politiques depuis le déclenchement de la crise en 2008, dénonçant les politiques erronées qui en sont à l'origine et qui n'ont fait que s'accroître depuis lors, responsables aujourd'hui notamment de la montée des mouvements et partis populistes et d'extrême droite. André Roeltgen a, dans ce contexte, lancé

un appel urgent à l'adresse des politiques en vue d'un changement de cap politique.

Esquissant ensuite les enjeux socio-politiques en cette rentrée sociale, André Roeltgen a notamment insisté sur la perte de pouvoir d'achat que les ménages ont subi tout au long de la crise et qui se poursuit alors qu'aucune tranche indiciaire (index) n'a plus été versée depuis trois ans (en raison d'une inflation trop faible pour déclencher le mécanisme, mais toutefois réelle et qui porte désormais sur une longue durée). Dans ce contexte, le président de l'OGBL a lancé un appel urgent au gouvernement visant à prendre une initiative d'ordre fiscal afin de compenser cette perte de pouvoir d'achat. Il a également appelé le gouvernement à compenser la perte subie par les pensionnés en raison du non versement d'un ajustement de leur pension qui leur était dû. Enfin, il a réitéré la revendication de l'OGBL portant sur une augmentation structurelle du salaire social minimum au Luxembourg.



CETA TTIP

Firwat „grad elo“ dës Protestveranstaltung?

TTIP und CETA sind mehr denn je umstritten. Dies ist ein Erfolg der Zivilgesellschaft in Europa und auch der Protestveranstaltung in Luxemburg im Oktober 2015, an der mehr als 2000 BürgerInnen teilnahmen.

Doch noch ist absolut offen, wie es mit TTIP und CETA weitergehen wird. Wird versucht die Abkommen in letzter Minute gegen den Willen großer Teile der Bevölkerung durchzusetzen?

Deshalb ist es gerade jetzt extrem wichtig, dass erneut zahlreiche BürgerInnen ein Zeichen gegen diese Freihandelsabkommen setzen!

Statt CETA und TTIP brauchen wir einen gerechteren Welthandel und ein demokratischeres, sozialeres Europa, das den Umwelt- und Verbraucherschutz hochhält!

Deshalb: kommen Sie in dieser entscheidenden Phase zur Protestveranstaltung!

Jeder Einzelne ist wichtig! Mobilisieren Sie auch Bekannte und Freunde!

Die Fronten bröckeln, aber TTIP „ass net vum Dësch“! An uns allen dafür zu sorgen!

Endlich äußern auch Regierungsmitglieder verschiedener EU-Staaten ihre Opposition oder zumindest ihre Skepsis gegenüber TTIP, eine definitive Entscheidung ist aber noch nicht gefallen. Wie es nach den Wahlen in Amerika oder in europäischen Ländern (z.B. Frankreich, Deutschland) weitergeht, ist ebenfalls noch unklar.

Deshalb: Die Luxemburger Regierung muss in aller Deutlichkeit für einen Stopp der TTIP-Verhandlungen unter diesem Mandat eintreten!

Das Inkrafttreten von CETA im Herbst 2016 verhindern!

Während TTIP „wackelt“, bekennen sich noch immer viele Regierungen zu CETA, dem Abkommen zwischen der EU und Kanada. CETA soll im Herbst verabschiedet werden... und in Kraft treten!

Gerade dies muss verhindert werden! Denn: CETA heißt TTIP durch die Hintertür einführen. Würde CETA in Kraft treten und TTIP nicht, würden multinationale Konzerne ihren Sitz nach Kanada verlagern und somit alle Rechte erhalten, die ihnen durch den TTIP-Stopp verwehrt würden.

Durch den Druck der Zivilgesellschaft konnte durchgesetzt werden, dass die nationalen Parlamente dem CETA-Vertrag zustimmen müssen (es als „gemischtes Abkommen“ angesehen wird). Es ist jedoch inakzeptabel, dass CETA schon vor der Zustimmung durch die nationalen Parlamente in Kraft treten soll! Somit wird das Votum der Parlamente, auch unserer Abgeordnetenkammer, zur reinen Farce degradiert.

CETA und TTIP – „Speck a Schwéngfleesch...!“

CETA und TTIP: die grundsätzlichen Kritiken sind absolut identisch! Jeder der TTIP skeptisch gegenübersteht, muss auch CETA in Frage stellen!

1. TTIP und CETA stellen unsere gesamte Demokratie in Frage!

Der CETA-Text sieht ausdrücklich vor, dass zu jedem Zeitpunkt ohne Zustimmung von Regierungen, des Europa- oder eines nationalen Parlamentes Bestimmungen von CETA abgeändert werden können! Dies von einem nicht gewählten Gremium, das niemandem Rechenschaft schuldig ist, deren Mitglieder nicht gewählt wurden! Ein „Blanko-Scheck“, mit dem wichtige Errungenschaften in allen Bereichen hinter verschlossenen Türen – ohne Mitwirkungsmöglichkeit – ausgehebelt werden können! Dies ist eine tiefgreifende Infragestellung unseres gesamten demokratischen Systems!

2. TTIP und CETA entmündigen die nationalen Parlamente!

Diese werden ihrer Kernkompetenzen und eigentlich auch ihrer Verantwortung beraubt: in Zukunft sollen neue Gesetze eines einzelnen Landes mit der EU und Amerika bzw. Kanada im Vorfeld abgesprochen werden. Die Hoheit der nationalen Parlamente ist damit in Frage gestellt – gesellschaftliche Fortschritte wird es kaum noch geben.

3. TTIP und CETA stellen die Rechte multinationaler Konzerne über jene der Allgemeinheit!

Multinationale Firmen dürfen dank des Investorenschutzes Staaten wegen „verlorener Gewinne“ verklagen! Will ein Land strengere Normen, hohe Sozialstandards im Sinne der Allgemeinheit festlegen, riskiert es Schadensersatzklagen von multinationalen Firmen in Millionen, ja sogar Milliardenhöhe. Gesundheits-, Umweltschutz- und Sozialstandards riskieren

zu Handelshemmnissen degradiert zu werden. Dies wird Regierungen zudem blockieren, zukunftsweisende Gesetze zu verabschieden. Hinzu kommt nicht nur, dass den Firmen dieses Klagerecht grundsätzlich eingeräumt wird. Auch z.B. der Begriff „verlorene Gewinne“ ist sehr firmenfreundlich ausgelegt: sogar „erhoffte Gewinne“ in Bereichen, die gesellschaftlich eindeutig nicht erwünscht sind (z.B. durch Fracking und Atomkraft) können eingeklagt werden!

4. TTIP und CETA geben ausländischen Firmen mehr Rechte, als inländischen oder den BürgerInnen!

Kanadische Firmen dürfen europäische Staaten vor die Sondergerichte zitieren. Inländische Firmen jedoch nicht, diese müssen sich an die nationalen Gerichte wenden. Warum diese einseitige Sonderbehandlung? Auch BürgerInnen wird der Zugang zu diesen Sondergerichten verwehrt.

5. TTIP und CETA hebeln unsere juristischen Strukturen aus!

Ausgetragen werden diese Klagen von Firmen gegen Staaten nicht vor regulären Gerichten, sondern vor „Sondergerichten“. Hier entsteht eine Paralleljustiz, nur im Interesse von Multinationalen! Die Ernennung der Richter ist mehr denn umstritten, wie u.a. auch der Europäische Richterbund urteilt. Zudem haben diese Gerichte sehr weitreichende Befugnisse: ihr Urteil, ihre Interpretation der Gesetzgebung, hat de facto Gesetzeskraft, an die sich alle Länder halten müssen! Sondergerichte mit umstrittener Besetzung würden de facto über den nationalen Gerichten und Regierungen stehen! Somit ist der Rechtsstaat in seiner Essenz ausgehebelt!

6. TTIP und CETA schwächen die sozialen Standards und stellen soziale Errungenschaften in Frage!

Auf Grund unserer europäischen Geschichte sind unsere sozialen Errungenschaften besonders weit entwickelt. Die USA weigern sich bis heute, zahlreiche internationale Konventionen aus dem Sozialbereich zu unterschreiben. CETA beinhaltet zwar Allgemeinplätze zum sozialen Schutz, die sind aber nur begrenzt rechtsverbindlich! Rechte von Multinationalen sind aber sehr klar verankert! Sozialstandards, Beteiligungsrechte für ArbeitnehmerInnen riskieren so in bekannter Salami-taktik zu verschwinden. Verbesserungen werden kaum noch möglich sein.

7. TTIP und CETA gefährden auf drastische Art und Weise den Gesundheits-, Umwelt- und Verbraucherschutz

CETA hebt das Vorsorgeprinzip aus (d.h. dass Belastungen von vorneherein verhindert werden sollen), welches die Grundlage der europäischen Umwelt- und Gesundheitspolitik ist. Potentiell schädliche Produkte können jedoch mit CETA durch gegenseitige Anerkennung der Standards in allen Ländern zugelassen werden. Es liegt dann z.B. am Verbraucher im Nachhinein zu beweisen, dass er geschädigt wurde. Schutz vor Pestiziden, eine nachhaltige Landwirtschaft (insbesondere Biolandwirtschaft), Verbot von gefährlichen Substanzen, Verbesserungen von Normen für die Gesundheit... all

08
OCTOBRE 2016

STOP TTIP & CETA

MANIFESTATION

Départ 10:00 Place de la Gare, Luxembourg-Ville
Cortège avec arrivée et discours 11:30 Place Clairefontaine

**FIR E GERECHTE WELTHANDEL:
TTIP A CETA STOPPEN!
GRAD ELO!**

**PLUS QUE JAMAIS:
NON A TTIP ET CETA!**

OUI A UN COMMERCE MONDIAL EQUITABLE!

Plateforme Stop TTIP: Action Solidarité Tiers Monde, Akut asbl, ALEBA, Bio-Lëtzebuerg - Vereniging fir Bio-Landwirtschaft Lëtzebuerg asbl, Caritas Luxembourg, Centre de coopération des ONG de développement, CGRP, Fairtrade Lëtzebuerg a.s.b.l., FNOC, FNACTFEE, Greenpeace Luxembourg, Initiativ Liwwensfunk, LCGB, Lëtzebuerger Landjogend a Jongbaueren a.s.b.l., Mouvement écologique, natur&mwelt a.s.b.l., OGBL, Stop Tafta Luxembourg, Syprolux, Union luxembourgeoise des conservateurs, Union Syndicale Fédérale

diese Errungenschaften werden in Frage gestellt. Auch die Ziele des Klimaschutzes werden ausgehebelt.

8. TTIP und CETA verfolgen eine Privatisierung von öffentlichen Dienstleistungen

Soziale und ökologische Vorgaben bei Ausschreibungen werden erschwert, Gemeinden müssen sich verstärkt rechtfertigen, wenn sie Dienstleistungen (öffentlicher Transport, Wasser usw.) nicht ausschreiben...

9. TTIP und CETA gefährden die Qualität unserer Lebensmittel und somit unserer Gesundheit

Sowohl Kanada als auch Amerika haben andere Standards im Lebensmittelbereich. Stichwort: Gentechnik, Pestizide, Hormonfleisch ... nicht nur ein Problem für die Gesundheit, sondern auch für die Zukunft unserer Landwirte und Landwirtschaft. Die Zukunft der europäischen Landwirte steht auf dem Spiel, die gegen die industriellen Strukturen der kanadischen und US-amerikanischen Landwirtschaft nicht konkurrenzfähig sind.

10. TTIP und CETA haben keine wirklichen ökonomischen Vorteile, im Gegenteil

Die Befürworter veröffentlichen keine konkreten Prognosen mehr, was CETA und TTIP reell an Wachstum und Arbeitsplätzen bringen würden. Von 0,01 oder 0,08% mehr Wachstum wird geredet! Gerade zu lächerliche Zahlen. Zu befürchten ist jedoch vielmehr ein zunehmender Konkurrenzdruck, eine Deregulierung, eine Verlagerung von Arbeitsplätzen sowie eine Stärkung von multinationalen Konzernen auf Kosten des Mittelstands sowie der regionalen Wirtschaft!

11. TTIP und CETA sind aus geopolitischer Sicht höchst fragwürdig

da neue Gräben mit Russland, China und dem asiatischen Markt entstehen werden... die Abkommen eindeutig auf Kosten auch der sogenannten Dritte-Welt-Länder gehen.

CETA und TTIP würden demnach in alle Lebensbereiche hineinwirken. Tiefverwurzelte Werte und Standards, die in Europa über Jahrzehnte gewachsen sind, werden auf absolut undemokratische Art und Weise über den Haufen geworfen.

Deshalb: Forderungen der STOPP TTIP-Plattform

„Stop TTIP“ unterstützt Verbesserungen im Handel mit den USA und Kanada, insofern sie sinnvoll sind (z.B. bei Absprache von technischen Standards). Aber bei CETA und TTIP geht es nicht um „normale Handelsabkommen“, sondern um Deregulierungsabkommen. CETA und TTIP setzen auch keine guten Standards für andere Handelsabkommen, wie behauptet wird! Im Gegenteil!

Die Luxemburger Stop TTIP-Plattform fordert die Luxemburger Parteien, die Abgeordnetenkammer sowie die Regierung auf:

- Für einen Stopp der TTIP-Verhandlungen unter diesem Mandat einzutreten;
- sich in aller Konsequenz bei den entscheidenden Sitzungen im Herbst gegen CETA auszusprechen;
- entschieden gegen eine provisorische Anwendung von CETA einzutreten;
- für einen gerechten und solidarischen Welt-handel einzutreten, im Interesse der BürgerInnen Europas, Kanadas und Amerikas ... aber auch der sogenannten Entwicklungsländer.



CETA TTIP

Pourquoi cette action de protestation s'impose-t-elle maintenant?

TTIP et CETA sont plus que jamais contestés. Il s'agit d'une victoire de la société civile à laquelle a contribué l'action de protestation qui a rassemblé à Luxembourg quelque 2 000 manifestants en octobre 2015.

Néanmoins, tout reste possible quant au devenir du TTIP et de CETA. Y aura-t-il, dans les coulisses, une tentative d'imposer en dernière minute ces accords de libre-échange contre la volonté d'une importante partie de la population?

Voici précisément pourquoi il est extrêmement important que les citoyen(ne)s, en nombre, posent à nouveau un signe fort contre ces accords.

Au lieu de CETA et du TTIP, nous avons besoin d'un commerce mondial plus équitable, d'une Europe plus démocratique et plus sociale, qui respecte les droits des consommateurs et les normes en vigueur en matière de protection de l'environnement!

Venez à la manifestation de protestation en cette phase décisive!

Chaque présence compte! Motivez également vos amis et tous ceux que vous connaissez!

Les premières fissures apparaissent, mais le TTIP reste malgré tout à l'ordre du jour. A nous tous de l'en écarter une bonne fois pour toutes!

Des membres de gouvernements se disent désormais également opposés, du moins sceptiques, à l'égard du TTIP. Une véritable décision n'a toutefois pas encore été prise. Et personne ne sait comment cela va se poursuivre après les élections qui auront lieu aux États-Unis ou dans d'autres pays (comme en France ou en Allemagne).

C'est pourquoi le gouvernement luxembourgeois doit jouer cartes sur table et s'engager, dans le cadre du mandat en cours, pour l'abandon des négociations relatives au TTIP!

Empêcher l'entrée en vigueur de CETA à l'automne 2016!

Alors que le TTIP vacille, de nombreux gouvernements défendent toujours CETA, qui est l'accord de libre-échange entre l'Union européenne et le Canada. CETA devrait être adopté à l'automne de cette année ... et entrer en vigueur!

Nous devons l'empêcher! Car adopter CETA ne signifie rien d'autre que faire entrer le TTIP par la porte de derrière. Admettons que CETA entre en vigueur, et non le TTIP, les multinationales américaines alors délocaliseraient leur siège au Canada et obtiendraient ainsi tous les droits qui leur auraient été refusés par l'arrêt du TTIP.

Par ailleurs, alors que la société civile, par son engagement, a réussi à imposer que les parlements nationaux aient à s'exprimer sur CETA, il serait inacceptable que CETA entre en vigueur avant les votes des parlements. Les votes des parlements – et donc celui de notre Chambre des députés également – seraient réduits à une farce.

08
OCTOBRE 2016

STOP TTIP & CETA

MANIFESTATION

Départ 10:00 Place de la Gare, Luxembourg-Ville
Cortège avec arrivée et discours 11:30 Place Clairefontaine

**FIR E GERECHTE WELTHANDEL:
TTIP A CETA STOPPEN!
GRAD ELO!**

**PLUS QUE JAMAIS:
NON A TTIP ET CETA!**

OUI A UN COMMERCE MONDIAL EQUITABLE!

Plateforme Stop TTIP: Action Solidarité Tiers Monde, Akut asbl, ALEBA, Bio-Lëtzebuerg - Verenegung fir Bio-Landwirtschaft Lëtzebuerg asbl, Caritas Luxembourg, Centre de coopération des ONG de développement, CGRP, Fairtrade Lëtzebuerg a.s.b.l., IGFC-FNACTFEL, Greenpeace Luxembourg, Initiativ Liewensfunk, LCGB, Lëtzebuurger Landsgesond a Jongbaueren a.s.b.l., Mouvement écologique, natur&mwelt a.s.b.l., OGBL, Stop Tafta Luxembourg, Syprolux, Union luxembourgeoise des consommateurs, Union Syndicale Fédérale

CETA et TTIP = deux faces d'une même médaille!

CETA et TTIP: les critiques de fond sont absolument identiques! Quiconque est sceptique vis-à-vis du TTIP doit aussi remettre en question CETA!

1. TTIP et CETA remettent en question l'ensemble de nos valeurs démocratiques!

Le texte de l'accord CETA prévoit expressément que les dispositions de CETA peuvent être modifiées à tout moment, sans l'accord des gouvernements, du Parlement européen ou d'un des parlements nationaux! Ces modifications peuvent être faites par un comité non élu, qui n'a de compte à rendre à personne et dont les membres n'ont pas été élus! Un «chèque en blanc» qui permet d'anéantir, à huis clos, des acquis précieux dans tous les domaines, sans la moindre chance de pouvoir intervenir. Voilà une profonde remise en question de l'ensemble des valeurs qui constituent notre système démocratique!

2. TTIP et CETA mettent les parlements nationaux sous tutelle!

Ces derniers se voient dépourvus de leurs compétences clés, et même de leur responsabilités: à l'avenir, chaque pays européen qui voudra voter de nouvelles lois sera contraint de trouver préalablement un arrangement avec l'UE et les Etats-Unis, voire le Canada. La souveraineté des parlements nationaux est ainsi remise en question et les progrès sociaux seront de plus en plus rares si les 28 pays et le Canada, voire les Etats-Unis doivent trouver un accord unanime au préalable.

3. TTIP et CETA placent les intérêts des multinationales avant l'intérêt général!

Grâce à la «protection des investisseurs», les multinationales pourront porter des États en justice pour «perte de profits non réalisés»! Dès qu'un pays voudra renforcer ses lois ou mettre en place des normes sociales élevées dans l'intérêt général, il risquera d'être victime d'une action en dommage et intérêts et de devoir payer des amendes dont les montants pourront facilement atteindre des millions, sinon des milliards d'euros. Les normes en matière de santé et d'environnement ainsi que les lois sociales risquent de devenir des entraves commerciales, ce qui interdira aux gouvernements de faire passer des lois visant à construire l'avenir. La notion de «profits non réalisés» e.a. est interprétée de

manière particulièrement favorable aux entreprises. Même des «profits espérés» dans des domaines où l'opinion publique est clairement opposée, comme le fracking ou le nucléaire, peuvent faire l'objet d'une action en dommage et intérêts.

4. TTIP et CETA confèrent plus de droits aux entreprises étrangères qu'aux entreprises nationales ou aux citoyen(ne)s!

Les entreprises canadiennes pourront porter plainte contre les États européens devant des juridictions spéciales. Ce droit est nié aux entreprises nationales. Pourquoi ce traitement de faveur unilatéral? Les citoyen(en)s ne bénéficient pas non plus du droit de faire appel à des juridictions spéciales.

5. TTIP et CETA anéantissent nos structures juridiques!

Les plaintes des entreprises contre les Etats ne seront pas jugées par des cours habituellement compétentes, mais devant des juridictions spéciales. Une justice parallèle se crée qui n'est au service que des multinationales! La nomination des juges est, elle-aussi, plus contestée que jamais, un fait qui est confirmé par l'Association des Magistrats de l'UE. Ces juridictions sont dotées de pouvoirs qui vont très loin: en effet, leurs verdicts, leurs interprétations des lois ont force de loi et tous les pays sont contraints de s'y conformer! Ce qui revient à dire que les juridictions spéciales aux magistrats contestés primeront de facto sur les juridictions et sur les gouvernements nationaux! L'État de droit sera vidé de toute sa substance!

6. TTIP et CETA affaiblissent les normes sociales et remettent en question des acquis sociaux!

Grâce à nos antécédents historiques, les acquis sociaux sont bien plus développés en Europe qu'ailleurs. A ce jour, les États-Unis refusent d'adhérer à bon nombre de Conventions internationales du secteur social. CETA contient des dispositions générales sur la protection sociale, or, ces dernières n'ont qu'un caractère contraignant limité. Par contre, les droits des multinationales sont ancrés de manière très claire et précise dans CETA. Les normes sociales, les droits de participation des salarié(e)s risquent ainsi de disparaître progressivement, une «politique du saucissonnage» qui ne nous est pas étrangère et qui risquera d'anéantir toute chance d'amélioration.



7. TTIP et CETA menacent la protection de la santé, de l'environnement et des consommateurs

CETA ignore complètement le principe de précaution (c.-à-d. le principe qui permet de prévenir d'emblée tout risque de nocivité), qui constitue pourtant la base de la politique écologique européenne. Des produits potentiellement nocifs peuvent être autorisés par le biais d'une reconnaissance réciproque des normes. Il appartiendra au consommateur d'apporter postérieurement la preuve qu'il a été lésé. L'interdiction de pesticides et de substances dangereuses, une agriculture durable (surtout biologique), l'amélioration des normes en matière de santé ... tous ces acquis sont remis en question.

8. TTIP et CETA visent la privatisation des services publics

Les contraintes sociales et écologiques lors d'appels d'offres seront inhibées, les communes devront se justifier davantage si elles ne lancent pas d'appels d'offres pour certains services (transport public, eau, etc.) ...

9. TTIP et CETA menacent la qualité de nos produits alimentaires et par conséquent notre santé

Le Canada, aussi bien que les États-Unis, ont d'autres normes en matière de produits alimentaires. Les mots «génie génétique», «pesticides», «viande aux hormones» ... nous viennent inévitablement à l'esprit. Ils représentent non seulement un problème pour notre santé, mais également pour l'avenir de nos agriculteurs et notre agriculture. L'avenir des agriculteurs européens est en jeu, car ils ne sont pas en mesure de concurrencer les structures industrielles de l'agriculture canadienne et de l'agriculture américaine.

10. TTIP et CETA n'ont pas de réels avantages économiques, bien au contraire!

Les défenseurs de CETA ne publient plus de chiffres concrets sur les prétendus avantages économiques en termes de croissance et d'emplois réels apportés par CETA et TTIP. Une croissance de l'ordre de 0,01 ou 0,08% serait envisagée. Des chiffres tout à fait ridicules! Il faudra s'attendre à une pression concurrentielle grandissante, une dérégulation, un affaiblissement des relations commerciales entre les pays européens, un transfert d'emplois et un renforcement des multinationales au détriment de la classe moyenne et de l'économie régionale!

11. TTIP et CETA s'avèrent plutôt douteux si on les considère sous un angle géopolitique

... car de nouveaux fossés avec la Russie, la Chine et le marché asiatique se creuseront ... et les accords sont indéniablement conclus aussi aux dépens des pays dits du tiers monde.

CETA et TTIP auraient ainsi une incidence dans tous les domaines de notre vie. Des valeurs et des normes bien ancrées, conquises et ayant porté leurs fruits au fil de décennies, seraient anéanties d'une manière qui est diamétralement opposée à l'esprit démocratique.

Par conséquent: NON à CETA! NON à TTIP!

Les revendications de la plateforme STOP TTIP

„Stop TTIP“ défend et soutient bel et bien les améliorations à apporter aux relations commerciales avec les États-Unis et le Canada, à condition qu'elles soient judicieuses (p.ex. concertations en matière de normes techniques). Mais: CETA et TTIP ne sont pas des accords de libre-échange «normaux», ce sont des accords de dérégulation! Et CETA et TTIP ne posent nullement les bonnes bases pour des accords à négocier dans le futur, comme certains veulent le faire croire. Bien au contraire!

La plateforme luxembourgeoise STOP TTIP invite les partis politiques luxembourgeois, la Chambre des députés ainsi que le gouvernement à:

- s'engager, lors de ce mandat, pour un abandon des négociations menées dans le cadre de TTIP
- se prononcer contre CETA de manière conséquente lors des réunions décisives à l'automne
- s'opposer fermement à une application provisoire de CETA
- s'engager pour un commerce mondial équitable et solidaire, dans l'intérêt des citoyen(ne)s d'Europe, du Canada et des États-Unis ... mais aussi des pays dits en voie de développement.

Änderungen seit dem 1. August 2016

Familienzulagen, Schulanfangszulage, Gutscheine für Betreuung ...

Das luxemburgische Parlament hat Ende Juni eine Reihe von Maßnahmen in Bezug auf die Familienleistungen sowie einen neuen Name für die Caisse nationale des Prestation Familiales (Nationale Familienzulagenkasse): „Zukunftskasse“ oder „Caisse pour l'avenir des enfants“ (Kasse für die Zukunft der Kinder) gestimmt.

Für Kinder die vor dem 1. August 2016 geboren sind und wenn die Person die den Antrag stellt vor dem 1. August 2016 in Luxemburg wohnt oder arbeitet, wird die Familienzulage, die im Juli 2016 bezogen wird, einschließlich des Kinderbonus „eingefroren“ und wird bis zum Ende des Anspruchsrechts bezahlt. Alle weiteren Zulagen und Bedingungen werden ab dem 1. August 2016 nach den Bestimmungen des neuen Gesetzes angewendet. Wenn es sich um ein Einzelkind handelt oder wenn das Kind nach dem 31. Juli 2016 geboren wurde oder wenn die Person die den Antrag nach dem 31. Juli 2016 beginnt in Luxemburg zu arbeiten oder zu wohnen, ist das neue System anwendbar.

Hier eine Zusammenfassung des neuen Systems:

Zulage für die Zukunft der Kinder (ehem. Familienzulage oder Kindergeld)

- Einheitlicher Betrag von 265 € pro Monat für jedes Kind
- Alterszuschlag von 20 € pro Monat für alle Kinder die älter als 6 Jahre sind und 50 € pro Monat für Kinder mit mehr als 12 Jahren
- Abschaffung des Begriffs „Familiengemeinschaft“ und dem Kinderbonus.
- Senkung der Altersgrenze auf 25 Jahre
- Neudefinition des „Familienmitglieds“: nur leibliche oder Adoptivkinder erhalten Familienzulagen
- Lockerung der Bestimmung bezüglich des Sekundarunterrichts für Kinder die älter als 18 Jahre sind
- Bedingung für den luxemburgischen Sozialversicherungsschutz bei Grenzgängern oder Zeitarbeitnehmern: mind. Hälfte des jeweiligen Monats + 1 Tag

Schulanfangszulage

- Zahlbar im August: 115 € für Kinder die älter als 6 Jahre sind und 235 € für Kinder mit mehr als 12 Jahren (Anwendung für alle begünstigten Kinder am 1.8.2016)

Sondervergütung

- Betrag erhöht sich von 185,60 € auf 200 € pro Monat

Geburtszulagen

- Vorgeburtliche Zulage
 - Eine Zulage pro Schwangerschaft (nicht mehr pro Geburt)
 - Einreichung des Antrags innerhalb der Frist von einem Jahr ab der Geburt
 - Die Periodizität der Untersuchungen ist keine Bedin-

gung mehr, aber mindestens 5 geburtshilfliche, allgemeine und eine zahnmedizinische Untersuchung bei einem Zahnarzt

- Luxemburgischer Sozialversicherungsschutz der Mutter, die Grenzgängerin ist, zum Zeitpunkt der letzten ärztlichen Untersuchung
- Eigentliche Geburtszulage
 - Eine Zulage pro Schwangerschaft (nicht mehr pro Geburt)
 - Einreichung des Antrags innerhalb der Frist von einem Jahr ab der Geburt
 - Der Ort der Geburt des Kindes ist keine Bedingung mehr
 - Nach einer postnatalen gynäkologischen Untersuchung
 - Luxemburgischer Sozialversicherungsschutz der Mutter, die Grenzgängerin ist, zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes
- Postnatale Zulage
 - Eine Zulage pro Kind
 - Einreichung des Antrags innerhalb der Frist von einem Jahr ab dem 2. Geburtstag des Kindes
 - Das Kind bis zum Alter von zwei Jahren 6 medizinischen Untersuchungen unterziehen
 - Luxemburgischer Sozialversicherungsschutz eines der beiden Elternteile seit der Geburt

Bemerkungen:

1. Anträge, die nach der Reform vorgelegt werden, werden nicht streng nach den Bestimmungen der alten oder der neuen Gesetzgebung behandelt, sondern nach der günstigsten Regelung
2. Grenzgängerinnen müssen zuerst die Geburtszulage im Land, in dem sie ihren Wohnsitz haben, beantragen. Nur wenn sie es nicht erhalten, können sie die Zulage in Luxemburg, nach dem oben beschriebenen Verfahren, beantragen (eine Differenzzahlung ist nicht geschuldet).

Gutscheine für außerschulische Kinderbetreuung (chèques service-accueil)

- Anspruchsbeginn für Grenzgänger mit Kindern zwischen 0 und 12 Jahren ab dem 5. September 2016
- Anträge müssen bei der „Kasse für die Zukunft der Kinder“ (Caisse pour l'avenir des enfants) eingereicht werden
- Anbieter müssen durch die großherzogliche Verwaltung zugelassen sein, dies gilt auch für Anbieter im Grenzgebiet (Kinderkrippen, -tagesstätten, Internate, Sportvereine, etc.)

Zusätzliche Informationen in den Sprechstunden des Informations- und Beratungsdienstes des OGBL.

Changement depuis le 1^{er} août 2016

Allocation familiale, allocation de rentrée scolaire, chèques service-accueil...

Le parlement luxembourgeois a voté fin juin une série de mesures concernant les prestations familiales ainsi qu'un nouveau nom pour la Caisse nationale des Prestations Familiales: «Zukunftstees» ou «Caisse pour l'avenir des enfants».

Pour les enfants nés avant le 1^{er} août 2016 et si la personne demanderesse travaille ou habite au Luxembourg avant le 1^{er} août 2016, le montant de l'allocation familiale même, perçu pour le mois de juillet 2016, y compris le boni pour enfant, est «gelé» et payé jusqu'à la fin du droit. Toutes les autres allocations et conditions sont d'application suivant la nouvelle loi et à partir du 1^{er} août 2016. S'il s'agit d'un enfant unique ou si l'enfant est né après le 31 juillet 2016 ou si la personne demanderesse commence à travailler ou s'installer au Luxembourg après le 31 juillet 2016, le nouveau système est applicable.

Voici un résumé du nouveau système:

Allocation pour l'avenir des enfants (anc. allocation familiale)

- Montant unique de 265 € par mois pour chaque enfant
- Majoration d'âge de 20 € par mois pour tout enfant de plus de 6 ans et de 50 € par mois pour tout enfant de plus de 12 ans
- Abolition de la notion de «groupe familial» et du boni pour enfant
- Réduction de la limite d'âge à 25 ans accomplis
- Redéfinition du «membre de la famille»: seuls les enfants biologiques ou adoptifs bénéficieront d'allocations
- Assouplissement des conditions concernant les études secondaires pour les enfants de plus de 18 ans
- Condition d'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pour travailleurs frontaliers ou intérimaires: min. moitié du mois + 1 jour

Allocation de rentrée scolaire

- Payable en août: 115 € pour enfants de plus de 6 ans et 235 € pour enfants de plus de 12 ans

Allocation spéciale supplémentaire

- Montant passe de 185,60 € à 200 € mois

Allocations de naissance

- Allocation prénatale
 - Une seule allocation par grossesse (plus par naissance)
 - Demande introduite dans le délai d'un an à partir de la naissance
 - La périodicité des examens n'est plus une condition mais au moins 5 examens obstétricaux, généraux et

un examen médical dentaire auprès d'un médecin-dentiste

- Affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise de la mère, frontalière, au moment du dernier examen médical
- Allocation de naissance proprement dite
 - Une seule allocation par grossesse (plus par naissance)
 - Demande introduite dans le délai d'un an à partir de la naissance
 - Le lieu de naissance de l'enfant n'est plus une condition
 - Avoir passé un examen gynécologique postnatal
 - Affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise de la mère, frontalière, au moment de la naissance de l'enfant
- Allocation postnatale
 - Une allocation par enfant
 - Demande introduite dans le délai d'un an à partir du 2^e anniversaire de l'enfant
 - Soumettre l'enfant à 6 examens médicaux jusqu'à l'âge de deux ans
 - Affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise d'un des deux parents depuis la naissance de l'enfant

Remarques

1. Les demandes introduites après la réforme ne sont pas strictement traitées selon les dispositions de l'ancienne ou de la nouvelle législation mais suivant le régime le plus favorable
2. Les frontaliers doivent d'abord demander l'allocation de naissance dans leur pays de résidence. S'ils ne l'obtiennent pas, alors seulement ils peuvent la demander au Luxembourg en respectant la procédure reprise ci-dessus (aucun complément différentiel n'est dû).

Chèques Service-Accueil

- Ouverture du droit pour les frontaliers ayant des enfants entre 0 et 12 ans, à partir de septembre 2016
- Demandes à introduire auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants
- Prestataires doivent être agréés par l'administration luxembourgeoise, donc également les prestataires frontaliers (crèches, maisons relais, internats, clubs sportifs, etc.)

Informations complémentaires auprès des permanences du Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL.



Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

Chèque-Service Accueil

Dans notre édition de l'Aktuell du mois de juillet-août 2016, nous avons publié un premier article portant sur la réforme des prestations familiales y compris les nouvelles dispositions portant sur le chèque-service accueil (CSA).

Définition

Le CSA est une aide de l'État et des communes afin que les familles puissent concilier au mieux leur vie familiale et vie professionnelle. Cette prestation en nature s'adresse à tous les enfants entre 0 et 12 ans résidant au Grand-Duché de Luxembourg ainsi qu'aux enfants de travailleurs frontaliers ou n'ayant pas quitté l'enseignement fondamental. Elle consiste à accorder aux parents des tarifs réduits pour des prestations d'éducation et d'accueil.

Le montant de la participation de l'État (montant du CSA) et le montant de la participation financière des parents sont calculés au cas par cas en fonction de la situation de revenu, du nombre d'enfants du ménage et du nombre d'heures pendant lesquelles l'enfant est accueilli par un service d'éducation et d'accueil (SEA). Le montant du CSA est directement versé au prestataire en question.

Le contrat d'adhésion est valable pour une année et renouvelable tant que les conditions d'octroi restent remplies.

Démarches administratives:

Les personnes résidentes au Luxembourg font leur demande auprès de leur commune de résidence, tandis que les travailleurs frontaliers devront s'adresser à la «Zukunftskeess – Caisse pour l'avenir des enfants» (CAE).

La nouveauté de la loi est celle que cette prestation est également disponible pour les enfants de travailleurs frontaliers et ce depuis le 5 septembre 2016.

Par conséquent, permettez-nous d'expliquer plus en détail les démarches à entamer pour nos collègues, les travailleurs frontaliers, afin qu'ils puissent bénéficier en bonne et due forme de cette prestation.

Les travailleurs frontaliers désirant profiter du CSA pour leur(s) enfant(s) doivent s'inscrire auprès d'un SEA, soit une crèche pour enfants non scolarisés, un foyer de jour pour enfants scolarisés, une maison relais pour enfants scolarisés aussi appelé foyer scolaire, tout en se présentant au guichet de la CAE. L'inscription peut se faire tout au long de l'année et elle est gratuite.

Attention, les SEA ayant leur siège soit au Grand-Duché de Luxembourg soit outre les frontières du Grand-Duché de Luxembourg doivent impérativement respecter les conditions d'éligibilité CSA suivantes:

- être détenteurs d'un agrément délivré sur base de critères d'honorabilité, de qualification du personnel et d'infrastructures conformément à la «Loi modifiée du 8 septembre 1998, réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique» et au «Règlement grand-ducal du 14 novembre 2013 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de services d'éducation et d'accueil pour enfants» respecter les conditions définies au niveau du règlement grand-ducal du 27 juin 2016 portant exécution des dispositions relatives au chèque-service accueil de la loi modifiée du 4 juillet 2008 sur la jeunesse.
- disposer d'un projet pédagogique qui définit la mission de service publique qui vise à renforcer



Zukunftskeess
CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS

la cohésion sociale au niveau de la communauté locale luxembourgeoise et préparer la scolarisation dans l'enseignement fondamental luxembourgeois.

Conditions d'octroi

Le travailleur non-résident désirant solliciter le CSA pour son enfant, bénéficiaire de l'allocation familiale au Luxembourg, doit être affilié auprès du Centre commun de la sécurité sociale.

Lors de l'inscription, il faut se munir des pièces suivantes:

- Le numéro de matricule de l'enfant
- Pièce(s) justificative(s) documentant le revenu actuel du ménage:
- Dans tous les cas: le certificat de revenu établi par l'Administration des contributions directes au Luxembourg.
- Votre contrat de travail
- Une attestation de composition de ménage de date récente (maximum 3 mois) indiquant toutes les personnes résidant à votre domicile établi et dûment certifié par votre commune de résidence (Attention: la commune doit certifier que la déclaration est exacte et non seulement légaliser la signature).
- Dans le cas d'un couple marié ou pacsé: Avis d'impôt (émis par l'Administration des contributions directes au Luxembourg si vous avez effectué une déclaration d'impôts au Luxembourg ou de votre pays de résidence si vous y avez fait votre déclaration d'impôt) le plus récent du ménage dans lequel l'enfant vit. Les revenus des deux personnes sont considérés.
- Si le ménage ne paie pas d'impôts: le revenu imposable repris sur les trois dernières fiches de salaires avec le certificat attestant que les parents ne sont pas soumis à l'imposition.
- Dans le cas d'un couple ne vivant pas en mariage ou pacsé: avis d'impôt de la personne ouvrant droit aux allocations familiales luxembourgeoises ou le cas échéant les trois dernières fiches de salaires et un certificat attestant que la personne n'est pas soumise à l'imposition.
- Dans le cas d'un couple séparé: les preuves de revenus de la personne qui ouvre droit aux allocations au Luxembourg ainsi qu'une attestation des conseillers juridiques des parents indiquant que les procédures de divorce sont entamées.

- Si les parents ne souhaitent pas communiquer des données au niveau du revenu, les montants prévus dans la dernière catégorie du barème de la participation parentale intitulée «sans indication de revenu» sont appliqués.

En ce qui concerne le détail de la participation financière des parents respectivement de la tarification au niveau des services d'éducation et d'accueil ou assistants parentaux ou autres informations, vous pouvez vous référer au site internet officiel suivant: <https://www.accueilenfant.lu/>

Pour tout renseignement complémentaire, notre Service d'Information Conseil et Assistance est à votre disposition (www.ogbl.lu).

Source: Site officiel de la «Zukunftskeess – Caisse pour l'avenir des enfants» (<http://www.cae.public.lu/fr.html>) et du Chèque-Service accueil (<https://www.accueilenfant.lu/>).





Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

„Chèque-Service Accueil“

In unserer Aktuell-Ausgabe der Monate Juli-August 2016 hatten wir einen Artikel veröffentlicht über die Reform der Familienleistungen, einschließlich der neuen Bestimmungen bezüglich des „Chèque-Service Accueil“ (CSA).

Definition

Beim CSA handelt es sich um eine staatliche und kommunale Beihilfe, damit die Familien bestmöglich ihr Familien- und ihr Berufsleben miteinander vereinbaren können. Diese Beihilfe in Form von Geld ist für alle Kinder zwischen 0 und 12 Jahren, die in Luxemburg wohnhaft sind sowie für die Kinder der Grenzgänger, die die Grundschule noch nicht verlassen haben. Sie besteht darin, den Eltern ermäßigte Tarife für Erziehungs- und Empfangsmaßnahmen zu gewähren.

Die Höhe des Beitrags des Staates (Höhe des CSA) sowie die Höhe des Beitrags der Eltern wird von Fall zu Fall berechnet, und zwar je nach Einkommenssituation, je nach Zahl der Kinder und je nach Zahl der Stunden, während denen das Kind von einem Erziehungs- und Empfangsdienstleister (SEA) betreut wird. Die CSA-Beihilfe wird direkt an den betroffenen Dienstleister ausbezahlt.

Der Mitgliedsvertrag ist für ein Jahr gültig und ist erneuerbar solange die Gewährungsbedingungen erfüllt sind.

Die administrativen Schritte

Die in Luxemburg wohnenden Personen stellen ihren Antrag bei der Gemeinde, in der sie wohnen. Die Grenzgänger hingegen stellen ihren Antrag bei der „Zukunftskeess – Caisse pour l’avenir des enfants (CAE)“.

Die Neuheit des Gesetzes ist, dass diese Dienstleistung seit dem 5. September 2016 auch für die Kinder der Grenzgänger gewährleistet ist.

Erlauben Sie uns demnach die Schritte, die unsere Kollegen Grenzgänger unternehmen müssen, um

ordnungsgemäß von den Dienstleistungen profitieren zu können, etwas mehr im Detail zu erklären.

Die Grenzgänger, die vom CSA für ihr(e) Kind(er) profitieren möchten, müssen sich bei einem SEA einschreiben, entweder in einer Kinderkrippe für noch nicht eingeschulte Kinder, in einer Tagesstätte für eingeschulte Kinder oder einer Maison Relais, ebenfalls für eingeschulte Kinder. Sie müssen sich dazu an einen Schalter der CAE begeben. Die Anmeldung kann über das ganze Jahr erfolgen und ist kostenlos.

Vorsicht, die SEAs mit Sitz in Luxemburg oder außerhalb seiner Grenzen müssen folgende vom CSA gestellten Voraussetzungen erfüllen:

- Sie müssen eine Genehmigung haben, beruhend auf Eignungskriterien, sowohl was die Qualifizierung des Personals als auch was die Infrastrukturen betrifft, entsprechend „dem abgeänderten Gesetz vom 8. September 1998, das die Beziehungen zwischen dem Staat und den Einrichtungen regelt, die im sozialen, familiären oder therapeutischen Bereich tätig sind“. Ebenso müssen sie dem „Großherzoglichen Reglement vom 14. November 2013 gerecht werden, das über die Genehmigung befindet, die den Anbietern von Erziehungs- und Empfangsdienstleistungen für Kinder gegeben werden muss.“ Dazu müssen sie die im Großherzoglichen Reglement vom 27. Juni 2016 definierten Bedingungen des abgeänderten Gesetzes vom 4. Juli 2008 bezüglich der Jugend erfüllen.



Zukunftskeess
CAISSE POUR L’AVENIR DES ENFANTS

- Sie müssen über ein pädagogisches Projekt verfügen, das die Aufgabe einer öffentlichen Dienstleistung definiert, und das zum Ziel hat, den sozialen Zusammenhalt der lokalen luxemburgischen Gemeinschaft zu stärken und die Einschulung der Kinder in die luxemburgische Grundschule vorzubereiten.

Bedingungen für die Gewährung

Der nicht in Luxemburg wohnende Arbeitnehmer, der den CSA für sein Kind beantragen will und Empfänger der Familienleistungen in Luxemburg ist, muss bei der Sozialversicherung (Centre Commun de la Sécurité Sociale) gemeldet sein.

Für die Anmeldung muss man sich folgende Unterlagen besorgen:

- Die Matrikelnummer des Kindes
- Belege zum aktuellen Einkommen des Haushalts
- Auf jeden Fall: die Einkommensbescheinigung, ausgestellt von der Steuerverwaltung in Luxemburg.
- Ihren Arbeitsvertrag
- Eine kürzlich ausgestellte Bescheinigung der Zusammensetzung ihres Haushaltes (höchstens 3 Monate), die sämtliche Personen aufzählt, die bei Ihnen wohnen, ausgestellt und ordnungsgemäß bescheinigt von Ihrer Gemeinde. (Achtung: die Gemeinde muss die Richtigkeit der Erklärung bestätigen, nicht nur die Unterschrift beglaubigen)
- Im Falle eines Ehepaares oder einer eingetragenen Partnerschaft: Steuerbescheinigung (ausgestellt von der luxemburgischen Steuerverwaltung, wenn Sie Ihre Steuererklärung in Luxemburg gemacht haben oder Ihres Wohnlandes, wenn Sie dort Ihre Steuererklärung gemacht haben), die vor so kurzer Zeit wie möglich für den Haushalt ausgestellt wurde, in dem das Kind lebt. Die Gehälter beider Personen werden in Betracht gezogen.
- Wenn der Haushalt keine Einkommensteuern zahlt: das steuerpflichtige Einkommen von den drei letzten Lohnabrechnungen mit der Bescheinigung, dass die Eltern von Steuerzahlung befreit sind.
- Im Falle eines Paares, das weder verheiratet ist noch in eingetragener Partnerschaft lebt: Steuerbescheinigung der Person, die Recht auf die luxemburgischen Familienleistungen hat, oder gegebenenfalls die drei letzten Lohnabrechnungen die bestätigen, dass die Person von Steuerzahlung befreit ist.
- Im Falle eines getrennten Paares: die Lohnabrech-

nungen der Person, die Recht auf die luxemburgischen Familienleistungen hat sowie eine Bescheinigung des Rechtsberaters der Eltern, die belegt, dass der Scheidungsprozess eingeleitet ist.

- Wenn die Eltern ihre Einkommen nicht mitteilen wollen, dann werden die Beihilfen angewandt, die in der untersten Kategorie der Tabelle, genannt „ohne Einkommensangaben“, angewandt werden.

Betreffend die Details der finanziellen Beteiligung der Eltern beziehungsweise die Tarifierung bezüglich der Erziehungs- und Empfangsdienstleistungen oder bezüglich der Tageseltern oder anderer Informationen, so können Sie folgende offizielle Webseite abfragen:

<https://www.accueilenfant.lu/>

Für jegliche Zusatzinformation steht Ihnen unser Informations- und Beratungsdienst zur Verfügung (www.ogbl.lu).

Quelle: Offizielle Webseite der „Zukunftskeess – Caisse pour l’avenir des enfants“ (<http://www.cae.public.lu/fr.html>) und des „Chèque-Service accueil“ (<https://www.accueilenfant.lu/>).





Hubert Hollerich

Aviation Civile

Lux-Airport

La motivation du personnel est au point mort

Une délégation de l'OGBL a été reçue le 26 septembre par le ministre du Développement durable et des Infrastructures ainsi que par le président du conseil d'administration de Lux-Airport.

La réunion avait comme thème principal la démotivation du personnel de la société de l'aéroport appartenant à 100% à l'Etat luxembourgeois. Le malaise général qui existe est dû notamment aux nombreux licenciements, départs volontaires, augmentations de salaire refusées, paiements tardifs des salaires, le non-respect de la durée maximale de travail et du repos journalier légalement prévus, l'attitude misogyne de la direction envers les femmes en général et les femmes enceintes en particulier. La politique du personnel

chez Lux-Airport se caractérise par un climat de peur et d'oppression.

Rien que dans le département de la sûreté, 18 salariés ont été licenciés au cours des trois dernières années, souvent pour des raisons cousues de fil blanc, 34 salariés ont décidé de quitter Lux-Airport de leur propre gré. Au cours des trois dernières années, l'effectif au département de la sûreté a diminué de 157 à 131 salariés, alors que, vu le manque chronique de personnel et l'accroissement du volume de travail permanent, il a été décidé d'augmenter l'effectif de 20 unités.

Le ministre s'est montré choqué par ce bilan désastreux et a promis de remédier à cette situation.

L'OGBL s'est clairement opposé à toute mesure de privatisation de l'Administration de la Navigation aérienne (ANA) d'autant plus qu'il est prévu de transférer des compétences de l'ANA vers Lux-Airport, notamment en ce qui concerne la certification de l'aérodrome.

Dans ce contexte, le ministre a souligné qu'il existe un manque de coopération entre l'ANA, Lux-Airport et la DAC (Direction de l'Aviation civile). Il a insisté sur le fait que c'est au ministère de désigner le responsable pour l'exploitation de l'aéroport. Et selon le ministre, ce rôle incombe plutôt à Lux-Airport, qui fonctionne comme une société privée, qu'à une administration d'Etat.

Lux-Airport

Die Motivation des Personals befindet sich im Leerlauf

Eine OGBL-Delegation wurde am 26. September vom Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen sowie vom Vorsitzenden des Verwaltungsrats von Lux-Airport empfängt.

Das Hauptthema des Treffens war der Motivationsverlust des Personals der Gesellschaft Lux-Airport, die zu 100% dem Luxemburger Staat gehört. Das allgemeine Unwohlsein kommt besonders durch die vielen Entlassungen, freiwilligen Rücktritte, abgelehnte Lohnerhöhungen, verspätete Lohnzahlungen, die Nichteinhaltung der maximalen Arbeitsdauer und der täglichen gesetzlich festgelegten Ruhepausen sowie die allgemein feindliche Einstellung der Firmenleitung gegenüber Frauen, insbesondere gegenüber schwangeren Frauen. Die Personalpolitik bei Lux-Airport ist gekennzeichnet durch ein Klima von Angst und Unterdrückung.

Alleine im Sicherheitsbereich wurden während der vergangenen drei Jahre 18 Mitarbeiter entlassen, oft durch fadenscheinige Gründe, 34 Arbeitnehmer haben sich freiwillig dazu entschlossen, Lux-Airport zu verlassen. In den letzten drei Jahren ist das Personal der Sicherheitsabteilung von 157 auf 131 Arbeitnehmer geschrumpft, obwohl, wegen eines chronischen Personalmangels und eines permanenten Anstiegs des Arbeitsvolumens beschlossen wurde, das Personal um 20 Mitarbeiter aufzustocken.

Der Minister zeigte sich hinsichtlich dieser katastrophalen Bilanz geschockt und hat versprochen, diese Missstände zu beheben.

Der OGBL hat sich klar gegen jegliche Privatisierungsmaßnahmen der Luftfahrtsverwaltung [Administration de la Navigation aérienne (ANA)] ausgesprochen, umso mehr es vorgesehen ist, die Kompetenzen der ANA an Lux-Airport zu übertragen, insbesondere was die Zertifizierung des Flugplatzes betrifft.

In diesem Zusammenhang unterstrich der Minister, dass es einen Mangel an Zusammenarbeit zwischen ANA, Lux-Airport und der DAC (Direktion der zivilen Luftfahrt



/ direction de l'aviation civile) gibt. Er erinnerte mit Nachdruck daran, dass es Aufgabe des Ministeriums ist, den Verantwortlichen für die Betreuung des Flughafens zu nennen. Laut Minister ist es eher die Aufgabe der Firma Lux-Airport, die wie eine Privatgesellschaft funktioniert, als die Aufgabe einer staatlichen Verwaltung.

**Bâtiment,
Artisanat du bâtiment et
Constructions métalliques**



Hernani Gomes Jean-Luc De Matteis

CMI Tech 5i Luxembourg

L'OGBL remporte les élections sociales

L'OGBL a remporté les deux mandats de délégués à élire à l'occasion des élections sociales qui se sont déroulées le 14 septembre dernier dans l'entreprise CMI Tech 5i Luxembourg.

CMI Tech 5i Luxembourg est une entreprise spécialisée dans la construction et la maintenance de structures pour l'Industrie qui emploie une vingtaine de salariés.

Ce résultat renforce une nouvelle fois la position de l'OGBL en tant que syndicat majoritaire dans le secteur du Bâtiment et de l'Artisanat du Bâtiment et de principal interlocuteur dans ce secteur, notamment pour ce qui en est de la branche des installations techniques.

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



Stefano Araujo Raymond Kapuscinsky

Kronospan Luxembourg S.A.

Erneuerung des Kollektivvertrags

Der OGBL, federführend bei den Verhandlungen, sowie der LCGB haben kürzlich die Erneuerung des Kollektivvertrags für die etwa 300 Arbeitnehmer der Firma Kronospan Luxembourg S.A. unterschrieben. Das Unternehmen, dessen Niederlassung sich in der Industriezone Gadderscheier in Sanem befindet, ist weltweit führend, was die Herstellung von Holzplatten und anderen Produkten aus Holz betrifft.

Der neue Kollektivvertrag erstreckt sich über eine Dauer von 3 Jahren, und zwar vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2018, und beinhaltet folgende Verbesserungen:

- Wiederaufwertung der Real- und Tarifgehälter im Wert von:
 - 0,20 Euro die Stunde oder 34,60 Euro im Monat ab dem 1. Januar 2016
 - 0,10 Euro die Stunde oder 17,30 Euro im Monat ab dem 1. Januar 2017
 - 0,05 Euro die Stunde oder 8,65 Euro im Monat ab dem 1. Januar 2018
 - Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages ab 18 geleisteten Dienstjahren in der Firma

Die Verhandlungen wurden in einem

konstruktiven Klima und in gegenseitigem Respekt zwischen den verschiedenen Parteien geführt.

Kronospan Luxembourg S.A.

Renouvellement de la convention collective

L'OGBL, en tant que porte-parole des négociations, et le LCGB ont récemment signé le renouvellement de la convention collective de travail pour les quelque 300 salariés de l'entreprise Kronospan Luxembourg S.A. L'entreprise installée dans la zone industrielle Gadderscheier à Sanem est le leader mondial de la fabrication de panneaux et produits à base de bois.

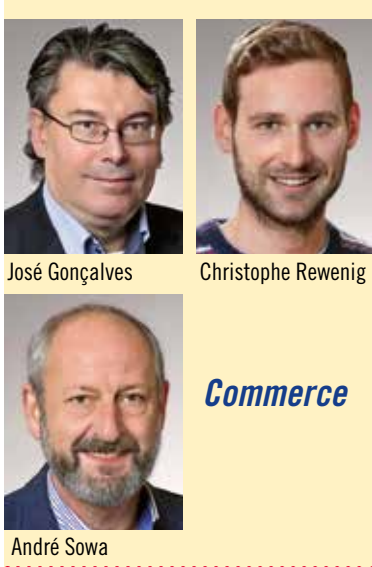
La nouvelle convention collective couvre une période de 3 ans allant du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018 et comporte les améliorations suivantes:

- revalorisation des salaires réels et barémiques de:
 - de 0,20 euros par heure ou de 34,60 euros par mois à partir du 1^{er} janvier 2016
 - de 0,10 euros par heure ou de 17,30 euros par mois à partir du 1^{er} janvier 2017
 - de 0,05 euros par heure ou de 8,65 euros par mois à partir du 1^{er} janvier 2018
 - introduction d'un jour de



congé supplémentaire à partir de 18 années d'ancienneté révolue dans l'entreprise

Les négociations se sont déroulées dans un climat constructif et dans une atmosphère de respect mutuel entre les différentes parties.



Groupe Cora
Renouvellement de la convention collective de travail signé

Les directions de Cora Foetz et de Cora Concorde ont signé avec l'OGBL, syndicat majoritaire, et le LCGB, le renouvellement de la convention collective pour les salariés de l'entreprise.

Les deux sociétés qui sont situées dans les galeries marchandes Shop-



ping Cora Foetz et Shopping Center City Concorde à Bertrange emploient actuellement à peu près 550 salariés. Cora est une des enseignes de la grande distribution au Luxembourg.

L'avenant à la convention collective a été signé pour une durée de 30 mois allant du 1^{er} septembre 2015 au 28 février 2018 et maintiendra tous les acquis déjà prévus par l'ancienne convention collective, comme p.ex. congé légal supplémentaire ; l'évolution du nombre de jours de congé selon l'ancienneté; des majorations pour le travail de nuit de 30%, de 100% pour le travail du dimanche ainsi que de 50% pour les heures supplémentaires; une allocation de fin d'année.

L'avenant prévoit le paiement d'une prime unique liée à l'ancienneté du salarié payable en 2 tranches, en juin 2017 respectivement en février 2018.

Il reste à souligner que les négociations se sont déroulées dans un esprit de dialogue social positif.

Cora-Gruppe
Erneuerung des Kollektivvertrags unterzeichnet

Die Firmenleitungen von Cora Foetz und Cora Concorde haben zusammen mit dem OGBL, Mehrheitsgewerkschaft, und dem LCGB die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer der Firma unterzeichnet.

Die beiden Gesellschaften, ansässig in den Einkaufszentren Shopping Cora, Foetz und Shopping Center City Concorde, Bartringen, beschäftigen zurzeit etwa 550 Arbeitnehmer. Cora ist eines der Markenzeichen der großen Handelsketten in Luxemburg.

Der Kollektivvertragszusatz wurde unterzeichnet für eine Dauer von

30 Monaten, und zwar vom 1. September 2015 bis zum 28. Februar 2018, und wird sämtliche Errungenschaften des vorhergehenden Kollektivvertrags aufrechterhalten, wie zum Beispiel der zusätzliche gesetzliche Urlaub, die Erweiterung der Zahl der Urlaubstage abhängig vom Dienstalter, die 30% Aufschlag für Nachtarbeit, 10% für Sonntagsarbeit und 50% für Überstunden sowie die Jahresendzulage.

Der Vertragszusatz sieht ebenfalls die Auszahlung einer einmaligen Prämie vor, abhängig vom Dienstalter, die in zwei Raten fällig ist, und zwar im Juni 2017 sowie im Februar 2018.

Bleibt zu unterstreichen, dass die Verhandlungen im Geiste eines positiven Sozialdialogs stattfanden.



Legitech Sàrl
Unterzeichnung eines Sozialplans

Am Mittwoch, dem 27. Juli 2016 konnten die Personaldelegation und die Betriebsleitung von Legitech, sowie der OGBL (einzige unterzeichnende Gewerkschaft des Arbeitskollektivvertrags) sich einig werden über die Modalitäten eines Sozialplans.

Am Ende des vom Gesetz vorgesehenen Konsultationsverfahrens hatte die Betriebsleitung am vergangenen 8. Juli ihr Vorhaben, zwölf Arbeitsplätze abzubauen, bestätigt, das nach dem Verlust ihrer Hauptaktivität, die darin besteht (als Auftragsverarbeiter), einen mit dem Staat unterzeichneten Vertrag über



die Veröffentlichung des Memorials (Sammelbände A, B und C) sowie die damit zusammenhängenden Arbeiten durchzuführen.

Der Vertrag mit dem Staat läuft endgültig am 31. Dezember 2016 aus – Legitech wird ab dem 31. August 2016 seine Aktivitäten bezüglich der Veröffentlichung des Memorials C einstellen, die wegen der Schaffung eines elektronischen Verzeichnisses der Gesellschaften und Vereinigungen gestoppt wurden. Legitech erhält jedoch seine Verlagsaktivitäten aufrecht.

Die Verhandlungen des Sozialplans für die von der Kollektiventlassung betroffenen Arbeitnehmer haben in gutem Einvernehmen stattgefunden, und zwar innerhalb von der vom Gesetz festgelegten Frist. Während der Verhandlungen konnte die Zahl der Arbeitnehmer, die entlassen werden sollten, von zwölf auf elf reduziert werden.

Der OGBL und die Personaldelegation konnten im Rahmen des Sozialplans verschiedene Maßnahmen zu Gunsten der Arbeitnehmer erlangen. Darunter befinden sich insbesondere:

- Nicht vom Gesetz vorgesehene Abfindungssummen, im Verhältnis zur Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer. Es gilt zu unterstreichen, dass die Durchschnittsbetriebszugehörigkeit der betroffenen Arbeitnehmer über 19 Jahre beträgt.
- Die Befreiung der Arbeitnehmer von ihrer Arbeit während ihrer Kündigungsfrist.

- Vom Gesetz nicht vorgesehene Abfindungssummen, wenn die Arbeitnehmer während ihrer Kündigungsfrist eine neue Arbeit finden.

Ebenfalls wird die Betriebsleitung von Logitech die notwendigen Schritte unternehmen, damit die Arbeitnehmer Anrecht auf die „Aide au réemploi“ haben, und dass ihre sämtlichen vom Gesetz nicht vorgesehenen Abfindungssummen steuerfrei bleiben.

Legitech Sàrl

Signature d'un plan social

Le mercredi 27 juillet 2016, la délégation du personnel et la direction de Legitech, ainsi que l'OGBL (seul syndicat signataire de la convention collective de travail) ont pu se mettre d'accord sur les modalités d'un plan social.

Au terme de la procédure de consultation prévue par la loi, la direction avait confirmé, le 8 juillet dernier, sa volonté de supprimer 12 postes de travail suite à la perte de son activité principale qui consiste dans l'exécution (en qualité de sous-traitant) d'un marché conclu avec l'État portant sur la publication du Mémorial (Recueils A, B, C) et les travaux connexes y associés.

Le contrat avec l'État prendra définitivement fin le 31 décembre 2016 – Legitech cessera dès le 31 août 2016 les activités en lien avec la publication du Mémorial C qui a été supprimée suite à la création d'un Recueil Électronique des Sociétés et Associations.

Legitech maintiendra néanmoins son activité d'édition.

Les négociations du plan social pour les salariés concernés par le licenciement collectif se sont déroulées dans la bonne entente et endéans les délais prévus par la loi. Au cours des négociations le nombre des

salariés à licencier a pu être réduit de 12 à 11 personnes.

L'OGBL et la délégation du personnel ont pu obtenir, dans le cadre de ce plan social, diverses mesures en faveur des salariés dont notamment:

- Des indemnités extra-légales liées à l'ancienneté des salariés. Il faut souligner que l'ancienneté moyenne des salariés concernés est supérieure à 19 années.
- La dispense pour les salariés de prêter leur travail pendant le préavis.
- Des indemnités extra-légales au cas où les salariés trouvent un nouvel emploi pendant leur préavis.

De même, la direction de Legitech entreprendra les démarches nécessaires afin que les salariés puissent bénéficier de l'aide au réemploi, ainsi que de l'exemption fiscale des indemnités extra-légales.

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



Estelle Winter

Raymond Kapuscinsky

Résultat du questionnaire «Santé, Sécurité et Bien-être au travail»

Conscient des préoccupations des quelque 8500 salariés travaillant dans le secteur du nettoyage, le syndicat Services privés de nettoyage de l'OGBL a décidé de mener une enquête portant sur la santé et la sécurité tout comme le bien-être au travail.

Un questionnaire englobant toutes

les activités des agents de nettoyage a été élaboré à cet effet.

Le syndicat Services privés de nettoyage de l'OGBL tient à remercier tous les salariés qui ont répondu à l'enquête qui, dans leur grande majorité, sont âgés de plus de 40 ans.

Le résultat de cette enquête (qui a porté sur un échantillon de 320 personnes) démontre qu'un tiers des salariés déclare une charge de travail trop importante, des pressions émanant de la hiérarchie, un rythme de travail élevé et un manque de considération.

Un quart des salariés juge les effectifs insuffisants et un individualisme ambiant entre collègues.

Pour la moitié des salariés, c'est le manque de reconnaissance qui

prime, ainsi que le stress professionnel qui influe sur leur vie familiale.

Ensuite, plus de deux tiers des salariés interrogés déclarent avoir eu des arrêts de maladie. Concernant les accidents de travail, un tiers indique en avoir eu.

Enfin, on observe que plus de deux tiers des salariés disent que leur employeur sont respectueux des règles de santé et de sécurité au travail.

En somme, presque la moitié des salariés indique que l'ambiance dans leur entreprise est plutôt bonne contre 10% très mauvaise.

Enfin, l'on observe dans l'ensemble du secteur du nettoyage que les contrats passés avec les clients sont sans cesse renégociés avec

pour principale exigence: laver plus de surface, plus de bureaux, etc., en toujours moins de temps.

L'enquête vient confirmer les inquiétudes du syndicat Services privés de nettoyage en mettant en évidence que les salariés du secteur demandent de meilleures conditions de travail, une reconnaissance pour leur travail, plus de respect de la part des supérieurs, plus d'effectifs et davantage de formation.



Irène Schortgen



Luc Kalmes



Nora Back

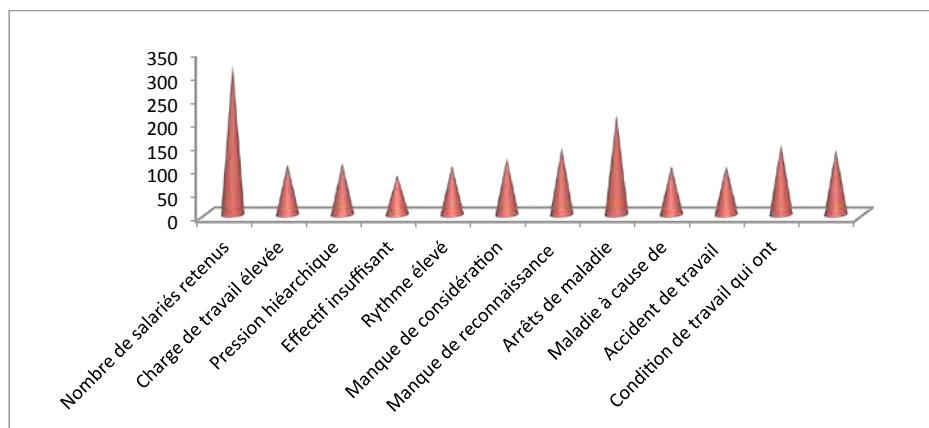
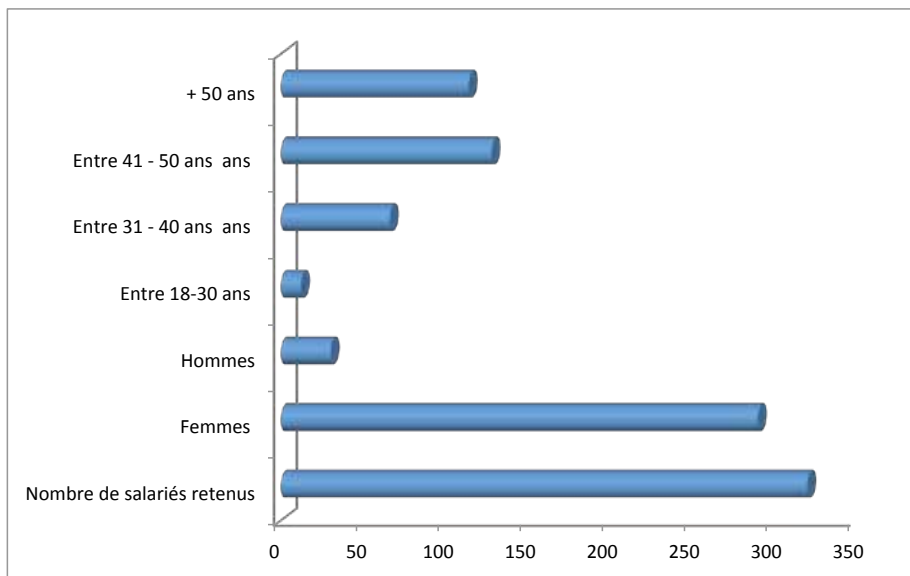
**Santé,
Services
sociaux et
éducatifs**

FHL + SAS Kollektivverträge

Nachdem am 4. Juni 2016 über 9.000 Beschäftigte machtvoll demonstriert haben, dass sie nicht mehr bereit sind weiter auf die seit Jahren geschuldete Aufwertung ihrer Laufbahnen zu warten, sind die Patronatsverbände des Krankenhauswesens und des Pflege- und Sozialsektors weiterhin stumm.

Die Weigerung der Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois und der Patronatsverbände des SAS-Sektors, die von ihr selbst unterschriebenen Verpflichtungen der Kollektivverträge einzuhalten, und sich für die Aufwertung der Laufbahnen der Beschäftigten auszusprechen, ist schlicht unannehmbar.

Es gilt keine Zeit mehr zu verlieren!



Mit dem SAS-Kollektivvertrag werden wir auf die Schlichtung gehen, sollte es nicht schnellstmöglich zu einem zufriedenstellenden Ergebnis kommen.

Am 6. Oktober wird die Tarifkommission des SAS-Sektors diese wichtige Entscheidung treffen.

Im FHL-Bereich, fand am 15. September 2016 eine Sitzung der Tarifkommission des Krankenhaussktors statt. Es wurde einstimmig von allen Personaldelegierten beschlossen, die Forderungen zur Aufwertung der Laufbahnen bis zum Schluss zu verteidigen.

Unsere Forderungen bleiben weiterhin unantastbar, jetzt erst recht.

Der deutlichen Warnung von über 9.000 Beschäftigten muss jetzt sofort Rechnung getragen werden!

Conventions collectives FHL + SAS

Le 4 juin 2016 plus de 9 000 salariés ont démontré de toute force, qu'ils n'étaient plus prêts à renoncer à la revalorisation légitime de leurs carrières. La Fédération des Hôpitaux et le patronat du secteur SAS restent muets.

Le refus du patronat FHL et SAS d'assumer leur responsabilité, qui leur incombe par leurs CCT, qu'ils ont signées eux-mêmes, est inadmissible.

Concernant les négociations du secteur SAS, s'il n'y a pas d'avancées rapides dans le dossier, nous serons obligés de saisir dans les plus brefs délais l'Office national de conciliation.

Le 6 octobre 2016 la commission tarifaire du secteur SAS prendra cette décision importante.

Le 15 septembre 2016 une réunion de la commission tarifaire FHL a eu lieu.

Les délégués du personnel ont voté unanimement qu'ils sont prêts jusqu'au bout à revendiquer la revalorisation des carrières et à mener toutes les actions syndicales nécessaires.

Nos revendications restent intouchables. Maintenant plus que jamais.

L'avertissement clair de 9 000 manifestants doit immédiatement être pris en compte!

Professions de santé

Non à la suppression du droit à la formation professionnelle continue

Le projet de loi 6893 relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles déposé par Monsieur Claude Meisch, Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, prévoit entre autre une modification sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a déjà, à maintes reprises, formulé des critiques par rapport à la version du projet de loi relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Actuellement, la participation à des cours de formation continue est considérée jusqu'à présent comme activité de service à concurrence de 5 jours ouvrables par année ou de 15 jours ouvrables par période de trois ans.

Avec le nouveau projet de loi, l'intention du législateur est de supprimer le droit des professionnels de santé à 5 jours de congé formation par année actuellement en vigueur.

La formation continue sera donc victime de la politique d'austérité menée par le gouvernement



pour lequel l'objectif du contrôle des coûts prime apparemment sur l'objectif de la qualité de service dans le secteur de la santé. Il nous est entièrement incompréhensible pourquoi l'on enlève le droit à la formation continue aux professionnels de santé hautement spécialisés et travaillant dans un secteur en évolution permanente en ce qui concerne les progrès de la médecine, les procédés thérapeutiques, les normes d'hygiène, etc.

Dans ce cadre, le centre de formation continue DeWidong a été créé en 2002 par les partenaires sociaux de la convention collective du secteur hospitalier et constitue depuis 14 ans une première référence dans le

Notre Syndicat a été renforcé par un nouveau collègue. **Luc Kalmes** a commencé début septembre 2016. Il est infirmier anesthésiste de profession et a été délégué du personnel au Centre Hospitalier du Nord. Nous lui souhaitons la bienvenue.

*Unser Syndikat wurde durch einem neuen Mitarbeiter verstärkt. **Luc Kalmes** hat Anfang September 2016 im OGBl angefangen. Er ist von Beruf „infirmier anesthésiste“ und war Personaldelegierter im Centre Hospitalier du Nord. Wir heißen ihn willkommen.*

cadre de la formation continue pour professions de santé.

La suppression de la disposition législative susmentionnée

- constitue une mise en question du futur d'un centre de formations innovant
- aura de graves conséquences sur la qualité des prestations dans le domaine de la santé et
- remet en question de très nombreux emplois dans le secteur hospitalier et le secteur des soins

Le syndicat santé, services sociaux et éducatifs de l'OGBL n'acceptera pas une telle dégradation, ni envers les salariés du secteur, ni envers la qualité des soins.

La ministre de la Santé nous a accordé une entrevue à ce sujet le 27 septembre

Nous défendons notre droit à la formation continue avec tous les moyens syndicaux,

Nous vous tiendrons au courant de la suite

Gesundheitsberufe:

Nein zur Abschaffung des Rechts auf berufliche Weiterbildung

Die Gesetzesvorlage 6893 bezüglich der Anerkennung der beruflichen Qualifikationen, die von Claude Meisch, Minister für Hochschulwesen und Forschung, eingereicht wurde, sieht unter anderem eine Veränderung der Ausführung und Aufwertung verschiedener Gesundheitsberufe vor.

Das Syndikat für Gesundheit und Sozialwesen des OGBL hat bereits zum wiederholten Male Kritik am Gesetzesentwurf zur Anerkennung der beruflichen Qualifikationen ausgeübt.

Zum jetzigen Zeitpunkt wird die Teil-

nahme an der beruflichen Weiterbildung wie gesetzlich vorgesehen so angewandt, dass entweder 5 Arbeitstage pro Jahr oder 15 Arbeitstage auf einen Zeitraum von 3 Jahre aufgeteilt sind.

In der neuen Gesetzesvorlage hat der Gesetzgeber die Absicht, das Recht auf 5 Arbeitstage pro Jahr die der beruflichen Weiterbildung der Gesundheitsberufe angehören, abzuschaffen.

Die berufliche Weiterbildung fällt der Sparpolitik der Regierung zum Opfer, die staatliche Finanzen auf Kosten der Qualität sanieren will. Es ist für uns nicht hinnehmbar, dass in einem hochspezialisierten Bereich, der durch permanenten Wandel des technologischen Fortschrittes, sei es im medizinischen oder im therapeutischen und hygienischen Gesundheitswesen, an der Weiterbildung gespart wird.

Wir erinnern auch daran, dass in diesem spezifischen Zusammenhang das Fortbildungszentrum DeWidong im Jahre 2002 von den Sozialpartnern gegründet wurde. DeWidong spielt seit 14 Jahren die führende Rolle in der Weiterbildung für die Pflegeberufe

Die Aufhebung der vorher aufgeführten gesetzlichen Bestimmungen

- Stellt die Zukunft des Fortbildungszentrums in Frage
- Führt zu einem schwerwiegenden Qualitätsverlust im Gesundheitswesen
- Führt zu einem gravierenden Personalabbau im Gesundheits- und Pflegebereich.

Das Syndikat für Gesundheit und Sozialwesen des OGBL, wird eine solche Verschlechterung nicht hinnehmen.

Auf Anfrage des Syndikats für Gesundheit und Sozialwesen des OGBL, ist eine Unterredung für Dienstag, den 27. September 2016

mit der Gesundheitsministerin anberaunt.

Wir verteidigen vehement und mit allen gewerkschaftlichen Mitteln das Recht auf Weiterbildung

Weitere Schritte werden euch mitgeteilt.

Banques et Assurances



Lena Batal

Veronique Eischen

Erneuerung des Kollektivvertrags im Bankensektor

Vorrang den Arbeitnehmern!

Der Kollektivvertrag im Bankensektor (im nachfolgenden Text: KV-Banken), der seit 2014 gültig ist, wird zum Herbst 2016 gekündigt werden. Somit werden die Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften, die die Arbeitnehmer im Bankensektor vertreten, und der „Association des Banques et Banquiers Luxembourgeois“ (ABBL) eröffnet.

In diesem Zusammenhang hat das OGBL-Syndikat Banken und Versicherungen (OGBL-SBA) bereits tiefgreifende Überlegungen durchgeführt über die Punkte und die Schwerpunkte, die dieser neue KV enthalten muss. Das Syndikat präsentiert demnach in seiner letzten SBA-News die großen Linien seiner Forderungen, die über einen konstruktiven Dialog mit seiner Tarifkommission, bestehend aus allen OGBL-Delegierten im Bankensektor, aufgestellt wurden. Das SBA-News wurde im Laufe der Monate August und September in den Banken verteilt werden.

An erster Stelle verlangt das Syndikat

OGBL-SBA, dass der nächste KV die Zugeständnisse auf den Gehältern belohnt, die die Arbeitnehmer im Bankensektor während dieser Jahre der Wirtschaftskrise erdulden mussten. Der Aufschwung, von dem auch der Luxemburger Finanzplatz profitiert, muss nunmehr für die Arbeitnehmer, die zum guten Ergebnis des Sektors beigetragen haben, spürbar werden. Deshalb fordert das Syndikat OGBL-SBA eine Verbesserung des Gehältersystems sowie Gehaltserhöhungen für sämtliche Arbeitnehmer im Bankensektor.

Nebst den finanziellen Forderungen verlangt das Syndikat OGBL-SBA, dass der neue KV Verbesserungen bezüglich der Karrieren der Arbeitnehmer bringt, insbesondere wenn es um Weiterbildung geht, wie zum Beispiel mit der Einführung eines individuellen Weiterbildungsplans, der an jeden Arbeitnehmer angepasst ist, damit die Arbeitsplatzaufrechterhaltung für jeden Arbeitnehmer erleichtert wird. Es ist ebenfalls notwendig, die Gruppen und Funktionen im KV zu aktualisieren und aufzuwerten, damit diese der Realität der bestehenden Profile innerhalb des Bankensektors entsprechen.

Andere Schwerpunkte bei den Forderungen sind die Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen, die besser bestimmt werden müssen, um das

Wohlsein der Arbeitnehmer aus dem Sektor zu fördern. Das Syndikat OGBL-SBA schlägt unter anderem die Schaffung von Prozeduren vor, damit Missbräuche bezüglich der geleisteten Arbeitsstunden verhindert werden, oder auch die Anerkennung der Rufbereitschaft als Arbeitszeit.

Um die Interessen der Arbeitnehmer aus dem Bankensektor bestmöglich zu verteidigen ruft das Syndikat OGBL-SBA die anderen Gewerkschaften aus dem Sektor dazu auf, einen gemeinsamen Forderungskatalog aufzustellen, den sie anschließend zusammen der ABBL, zu Beginn der Verhandlungen zum neuen KV, vorlegen können.

Renouveau de la Convention collective du secteur bancaire

Priorité aux salariés!

La Convention collective du secteur bancaire (ci-après CCT banques) en vigueur depuis 2014, sera dénoncée en automne 2016, ouvrant ainsi le début des négociations entre les syndicats représentant les salariés du secteur bancaire et l'Association des Banques et Banquiers du Luxembourg (ABBL).

Dans ce contexte, le syndicat des Banques et Assurances de l'OGBL (OGBL-SBA) a d'ores et déjà mené une réflexion poussée sur les points

et axes que devra comporter cette nouvelle CCT. Le syndicat présente ainsi dans son dernier SBA-News les grandes lignes de ses revendications, élaborées au travers d'un dialogue constructif avec sa commission tarifaire composée de tous les délégués OGBL du secteur bancaire. Le SBA NEWS a été distribué courant août et septembre au sein des banques.

En premier lieu, l'OGBL-SBA demande que la prochaine CCT récompense les concessions sur les salaires qui ont dû être endurées par les salariés du secteur bancaire durant ces années de crise économique. La reprise dont bénéficie également la place financière luxembourgeoise doit désormais se faire sentir auprès des salariés qui ont contribué aux bons résultats du secteur. C'est pourquoi l'OGBL-SBA revendique une amélioration du système de rémunération ainsi que des augmentations financières pour l'ensemble des salariés du secteur bancaire.

A côté des revendications financières, l'OGBL-SBA demande que la nouvelle CCT apporte également des améliorations en ce qui concerne les carrières des salariés, notamment en matière de formation comme par exemple en instaurant un plan de formation individuel et adapté à chaque salarié afin de faciliter le maintien dans l'emploi. Il est également nécessaire d'actualiser et de revaloriser les groupes et fonctions de la CCT afin que ceux-ci correspondent à la réalité des profils existants dans le secteur bancaire.

Un autre grand axe de revendications concerne le temps de travail et les conditions de travail, qui doivent être mieux encadrés afin de favoriser le bien-être des salariés dans le secteur. L'OGBL-SBA propose entre autres la mise en place de procédures pour éviter les abus en ce qui concerne les heures de travail



prestées, ou encore la reconnaissance de l'astreinte comme temps de travail.

Afin de défendre au mieux les intérêts des salariés du secteur bancaire, l'OGBL-SBA lance un appel aux autres syndicats du secteur pour mettre en place un catalogue de revendications commun qu'ils pourront ensuite présenter à l'ABBL lorsque débiteront les négociations de la nouvelle CCT.

UBS Luxembourg Plan social signé

L'OGBL-SBA, l'ALEBA et le LCGB-SESF sont venus à bout le 19 septembre du plan social chez UBS Luxembourg qui annonçait la suppression de 60 emplois du back office du service Wealth Management Operations.

A l'issue de plusieurs réunions de négociation avec la direction, quatre emplois ont pu être sauvés. Parmi les 56 salariés impactés, la banque essaiera de réduire ce nombre en proposant la préretraite anticipée ou des mutations internes ou au sein du groupe.

Un budget conséquent pour des formations et de l'outplacement a été libéré afin de garantir l'employabilité des personnes impactées.

D'autres conditions avantageuses ont pu être négociées, telles que:

- une indemnisation extra-légale
- la possibilité de préavis prolongé

UBS-Luxemburg Sozialplan unterzeichnet

Der OGBL-SBA, die ALEBA und der LCGB-SESF sind am 19. September dem Sozialplan bei UBS-Luxemburg, der 60 Entlassungen aus dem Back Office der Abteilung Wealth Management Operations angekündigt hatte, beigekommen.

Nach einigen Sitzungen mit der Direktion konnten vier Arbeitsplätze gerettet werden. Was die 56 betroffenen Arbeitnehmer betrifft, so wird es die Bank versuchen diese Zahl zu reduzieren, indem sie eine vorgezogene Frührente oder interne Versetzungen oder Versetzungen innerhalb der Gruppe anbietet.

Ein bedeutendes Budget für Ausbildungen und für Outplacement wurde freigegeben, um die Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen Personen zu garantieren.

Andere vorteilhafte Bedingungen konnten ausgehandelt werden, wie z.B.:

- Eine nicht vom Gesetz geforderte Entschädigung
- Die Möglichkeit einer verlängerten Kündigungsfrist

Services et Energie



Michelle Cloos

Carole Calmes

Schließung von Twinerg S.A.

Verbleib im Erwerbsleben: das große Täuschungsmanöver

Wenn die Versprechen der Aktionäre von Twinerg S.A. (d.h. die Gruppe Engie, Enovos und die Gruppe ArcelorMittal) bezüglich des Verbleibs im Erwerbsleben nach Schließung der Firma vom OGBL, der einzigen Vertragsgewerkschaft und der einzigen Gewerkschaft die in der Personaldelegation vertreten ist, sehr positiv aufgenommen wurde, so muss man jetzt feststellen, dass es sich bei diesem Engagement nur um ein Täuschungsmanöver handelt.

In der Tat, nach Monaten voller Ungewissheit, haben von den 16 Arbeitnehmern die in der Firma verbleiben bis heute nur fünf ein konkretes Jobangebot bekommen. Auch wenn diese Arbeitnehmer froh sind, eine neue Arbeit in Aussicht zu haben, so muss doch klargestellt werden, dass der vorgeschlagene Job ein niedrigeres Gehalt und eine Probezeit mit sich bringt. Es ist also logisch und notwendig, dass diese Arbeitnehmer je nach Verhandlungsmodalitäten in einen Sozialplan miteinbezogen werden.

Die Verantwortlichen von Twinerg lehnen es jedoch zurzeit ab, einen Sozialplan zu verhandeln. Sie spielen auf Zeit und versuchen die Arbeitnehmer, die um ihre Zukunft fürchten, dazu zu bringen, dass sie von selbst zurücktreten. Sie sind



klar in einer Erpressungslogik, wo sie versuchen die Leute dazu zu zwingen, zu wählen zwischen einem weniger gut bezahlten Job mit einer nicht bestehenden Arbeitsplatzgarantie, bedingt durch die Probezeit, und den Hilfen bzw. des Schutzes eines Sozialplans. Übrigens ignorieren sie bewusst, dass die luxemburgische Gesetzgebung über den Sozialplan es wirklich erlaubt, die unterschiedlichen Maßnahmen der Arbeitsplatzzerhaltung miteinzubeziehen, die bei Twinerg anwendbar sein könnten.

Diese Einstellung ist total unannehmbar, und wird zur Folge haben, dass die wenigen Arbeitnehmer die eine Aussicht auf Einstellung haben, diese verlieren werden. Außerdem ist dies eine hinterlistige Art und Weise, um die Sozialplangestaltung zu umgehen. Kommt es zu den Rücktritten, so besteht in der Tat die Gefahr, dass die Zahl der bei Twinerg zu entlassenden Personen unter das Minimum fällt, für das das Arbeitsrecht ein Unternehmen dazu verpflichtet, einen Sozialplan auszuhandeln.

Der OGBL prangert die unannehmbare Haltung der Twinerg-Verantwortlichen an, und fordert sie dazu auf, endlich ihre soziale Verantwortung zu übernehmen. Sie müssen damit aufhören auf Zerfall zu setzen und möglichst schnell damit anfangen, formell einen Sozialplan mit der repräsentativen Gewerkschaft auszuhandeln, der Maßnahmen für die Arbeitsplätze enthält, und die Versprechen der Firma schriftlich festhalten.

Die Arbeitnehmer, die nach langjähriger Arbeit und nach langjährigem Engagement für die Gaszentrale – die meisten von ihnen sind von Anfang an dabei – verdienen sicherlich eine bessere Behandlung als Erpressung und die Unsicherheit, die ihre Zukunft weiterhin wie ein Damoklesschwert bedroht.

Fermeture de Twinerg S.A.

Maintien dans l'emploi: le grand leurre

Si les promesses des actionnaires de Twinerg S.A. (à savoir le groupe Engie, Enovos et le groupe ArcelorMittal) portant sur le maintien de l'emploi après la fermeture de l'entreprise ont été accueillies très favorablement par l'OGBL, seul syndicat signataire de la convention collective de travail et seul syndicat représenté au sein de la délégation du personnel, il faut désormais constater que cet engagement n'est qu'un leurre.

En effet, après des mois d'incertitude, parmi les 16 salariés qui restent dans l'entreprise, seul cinq ont reçu au jour d'aujourd'hui une offre d'emploi concrète. Si ces personnes concernées sont heureuses de disposer d'une perspective de travail, il faut cependant préciser que cet emploi proposé comprend un salaire moindre et une période d'essai. Il est donc logique et nécessaire que ces salariés soient inclus dans un plan social selon des modalités à négocier.

Or, les responsables de Twinerg refusent à l'heure actuelle la négociation d'un plan social. Ils jouent la montre et tentent de pousser les salariés inquiets pour leur avenir à démissionner d'eux-mêmes. Ils sont clairement dans une logique de chantage en essayant d'obliger les gens à choisir entre un emploi moins bien rémunéré avec une garantie d'emploi nulle, en raison de la période d'essai, et les aides et la protection d'un plan social. Ils ignorent d'ailleurs volontairement le fait que la loi luxembourgeoise sur le plan social permet tout à fait d'intégrer les différents dispositifs de maintien dans l'emploi qui pourraient être applicables chez Twinerg. Cette attitude est totalement inacceptable et aura comme consé-

quence que les quelques salariés qui ont une perspective d'embauche risquent de la perdre. De plus, c'est une façon insidieuse de contourner la législation sur le plan social. En effet, en cas de démissions, le nombre de personnes à licencier chez Twinerg risque fortement de tomber en dessous du seuil minimum prévu par le Code du travail pour obliger une société à négocier un plan social.

L'OGBL dénonce ce comportement inadmissible et somme les responsables de Twinerg de prendre enfin leurs responsabilités sociales. Ils doivent cesser de jouer le pourrissement et débiter le plus rapidement possible la négociation formelle d'un plan social contenant des mesures en faveur de l'emploi avec le syndicat représentatif et mettre les engagements de la société par écrit.

Les salariés, qui après de longues années de travail et d'engagement pour la centrale à gaz – la plupart l'ont rejoint dès l'ouverture – méritent certainement mieux que du chantage et l'incertitude qui continue à peser sur leur avenir comme une épée de Damoclès.





Christian Sikorski

Services publics

Erneuerung des Kollektivvertrags der Arbeitnehmer beim Staat

Ein historisches Abkommen

Am 15. Juli 2016 haben die Gewerkschaften OGBL, Wortführer bei den Verhandlungen, sowie der LCGB, Minderheitsgewerkschaft, zusammen mit dem Minister für den Öffentlichen Dienst und die Verwaltungsreform ein Abkommen im Hinblick auf die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer beim Staat unterzeichnet.

Der neue Arbeitnehmerkollektivvertrag verfolgt drei Hauptziele:

- Er stärkt die Kaufkraft aller Arbeitnehmer beim Staat deutlich, insbesondere die aus den Kategorien, deren Einkommen am anfälligsten ist und gibt der Binnennachfrage einen An Schub.
- Er überträgt auf intelligente

Art und Weise die im Rahmen der statutarischen Reform angestellten Überlegungen sowie den Lohn beim Öffentlichen Dienst und der Verwaltungstechnischen Vereinfachung über die Einführung eines Systems von linearen Karrieren und einer Umwandlung eines Mehrzulagensystems in einen einheitlichen Lohnzuschuss, je nach Berufssparte. Für die Arbeitnehmer bedeutet eine lineare Karriere einen regelmäßigeren und schnelleren Fortschritt in ihrer Karriere sowie eine bessere Übersicht über die Chancen für ihre Karriere.

- Der neue Kollektivvertrag der Arbeitnehmer beim Staat schafft ebenso die Grundlage für eine von der Qualität höhere Herangehensweise der von den Arbeitnehmern beim Staat durchgeführten Arbeit. Die Linearität der Karrieren ermöglicht einen Berufsbeförderungsmechanismus durch die Interdisziplinarität zwischen den verschiedenen Karrieren. Dieses Prinzip eröffnet die Wege zur Einführung von Mechanismen, die die berufliche Weiterbildung fördern sowie die Anerkennung der beruflichen Kenntnisse der Arbeitnehmer beim Staat, die für gültig erklärt werden durch Diplome, die über ein Beförderungssystem anerkannt sind.

Er löst tiefe Überlegungen aus, was die Arbeitszeitorganisation binnen der staatlichen Verwaltungen betrifft, mit dem Ziel, nicht nur ein besseres Funktionieren der Abteilungen zu garantieren, sondern auch den Ausgleich zwischen Arbeitszeit und Privatleben der Arbeitnehmer beim Staat zu verbessern.

Der einzige Beitrag des LCGB, der darin bestand die Zulage für Briefkodierarbeit, die bei POST Luxemburg besteht, weiterhin zu garantieren, wurde ebenfalls zurückbehalten. Wohlwissend, dass die Arbeitnehmer von POST Luxemburg ihren eigenen Kollektivvertrag haben, haben die OGBL-Delegierten natürlich beschlossen, ihre Kollegen vom LCGB in ihren gegenwärtigen Verhandlungen bei POST Luxemburg zu unterstützen.

Der Kollektivvertrag der Arbeitnehmer beim Staat betrifft etwa 2.800 Arbeitnehmer, die in sämtlichen staatlichen Verwaltungen arbeiten und die eine Vielzahl von Berufen ausüben, wie zum Beispiel das Reinigungspersonal, die Handwerker, die Kantinenverwaltung, die Arbeitnehmer bei der Forstverwaltung, die „gardiens de l'armée“ (Wachposten bei der Armee) sowie die Arbeitnehmer aus der Straßenbauverwaltung usw.

Der OGBL ist bei den Arbeitnehmern beim Staat mit 87% vertreten, der LCGB mit 11%.

Hier die ausgehandelten Verbesserungen:

- Die Überweisung einer einmaligen Jahresprämie von 0,9%
- Die Erhöhung des Punktwertes um 2,2 % (diese erfolgte im April 2015)
- Eine Erhöhung des Lohnpunktwerts um 0,31%, um den Abstand zum höchsten Lohnpunktwert zu reduzieren



- Ein einheitlicher Satz von 50% für Überstunden
- Ein Zuschlag von 100% bei Rückruf zur Arbeit während des Urlaubs
- Eine Erhöhung um 75% auf 1 Euro pro Stunde der Prämie für Nachtarbeit,
- Die Einführung eines Sozialurlaubs von 24 Stunden pro Trimester
- Das obligatorische Einschalten der paritätischen Kommission bei langwieriger Krankheit
- Die Integration des Arbeitsplans der „gardiens de l'armée“ in den Kollektivvertrag
- Eine Beförderung sämtlicher Arbeitnehmer aus der Karriere A in die Karriere B
- Die Schaffung eines Ersatzteams für die Putzfrauen
- Eine Verbesserung der Löhne des Personals aus dem Ersatzteam
- Eine Erhöhung von 10 Lohnpunkten für die Kantinenverantwortlichen und für die Ausbilder
- Die Umwandlung des Kleidergeldes in eine monatliche Zulage von zwei Lohnpunkten
- Die Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen werden abgeschafft und durch sechs Lohnpunkte monatlich ersetzt
- Die Einführung der linearen Karrieren für die neuen Arbeitnehmer
- Die Einführung eines Mechanismus für Weiterbildung und Anerkennung der Berufserfahrung
- Die Sonderzulage (11 LP), die Schmutz-, Gefahren- und Erschwerniszulagen (6 LP) und die Kleiderzulage (2 LP) werden durch einen einheitlichen monatlichen Lohnzusatz von 19 Lohnpunkten ersetzt. Der Lohnzusatz ist fortan fester Bestandteil des Normallohnes.

Renouvellement de la convention collective des salariés de l'Etat

Un accord historique

Le 15 juillet 2016, les syndicats OGBL, en tant que porte-parole des négociations, et LCGB, en tant que syndicat minoritaire, ont signé avec le ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative, un accord salarial pour le renouvellement de la convention collective des salarié(e)s de l'Etat.

La nouvelle convention collective des salariés répond à trois objectifs majeurs:

- elle renforce sensiblement le pouvoir d'achat de tous les salariés de l'Etat, en particulier celui des catégories où les salaires sont plus vulnérables et elle donne un coup de pouce à la demande intérieure

- elle transpose de manière intelligente les réflexions réalisées dans le cadre de la réforme statutaire et des salaires dans la fonction publique et de la simplification administrative, par l'introduction d'un système de carrières linéaires et d'une conversion du système de primes multiples en un supplément de salaire unique par catégorie professionnelle. Pour les salarié(e)s, une carrière linéaire équivaut à plus de régularité et de rapidité dans la progression de leur carrière, ainsi que davantage de lisibilité dans leurs perspectives de carrières

- la nouvelle convention collective des salarié(e)s de l'Etat pose également les bases d'une approche plus qualitative du travail effectué par les salarié(e)s de l'Etat. La linéarité des carrières permet un mécanisme de promotion professionnelle par sa transversalité entre les différentes carrières. Ce principe ouvre les voies à l'introduction de mécanismes promouvant la formation professionnelle continue et la validation des acquis professionnels pour les salarié(e) de l'Etat, qui seront

validés par des diplômes reconnus à travers un système de promotion

Elle lance une réflexion approfondie sur l'organisation du temps de travail dans les administrations étatiques avec comme objectif, non seulement d'améliorer le fonctionnement des services mais aussi de faciliter l'harmonisation entre temps de travail et vie privée des salarié(e)s

L'unique contribution du LCGB consistant à garantir la prime de codage en vigueur auprès de la POST Luxembourg a également été retenue. Sachant que les salarié(e)s de la POST Luxembourg possèdent leur propre convention collective de travail, les délégués de l'OGBL ont naturellement décidé de soutenir les collègues du LCGB dans les négociations actuelles à la POST Luxembourg.

La convention collective des salarié(e)s de l'Etat couvre environ 2 800 salarié(e)s travaillant dans toutes les administrations étatiques et exerçant une multitude de professions telles que celles d'agents de nettoyage, celles de l'artisanat, les gestionnaires de cantines, les salarié(e)s forestiers, les gardiens de l'armée, les salariés des Ponts & Chaussées, etc.

La représentativité de l'OGBL auprès des salarié(e)s de l'Etat est de 87% contre 11% pour le LCGB.

Voici les améliorations négociées:

- le versement d'une prime unique annuelle de 0,9%
- une augmentation de point indiciaire de 2,2 % (réalisée en avril 2015)
- une augmentation du point indiciaire de 0,31% afin de compenser l'écart par rapport au point indiciaire supérieur
- un taux unique pour les heures supplémentaires de 50%
- un supplément de 100% lors d'un

- rappel au travail pendant les congés
- une augmentation de 75% de la prime pour travail nocturne, de 0,5701 euro à 1 euro (index 100)
- l'introduction d'un congé social de 24 heures par trimestre
- la saisie obligatoire de la commission paritaire en cas de maladie de longue durée
- l'intégration du plan de travail des «gardiens de l'armée» dans la convention collective
- un avancement de tous les salariés de la carrière A dans la carrière B
- la création d'un pool de remplacement pour les femmes de charge
- une amélioration des salaires du personnel faisant partie du pool de remplacement
- une augmentation de 10 points indiciaires pour les responsables des cantines et pour les instructeurs
- la conversion de la masse d'habillement en 2 points indiciaires mensuels
- les primes de dangerosité et d'insalubrité sont supprimées et remplacées par 6 points indiciaires mensuels
- l'introduction de carrières linéaires pour les nouveaux salariés
- l'introduction d'un mécanisme de formation professionnelle continue et de validation des acquis professionnels
- la prime de repas (11 pts), les primes d'insalubrités et dangersités (6 pts) et la prime d'habillement (2 pts) seront converties en un supplément de salaire mensuel unique de 19 points. Ce supplément est considéré comme faisant partie du salaire normal.

Post Luxembourg

Renouvellement de la convention collective

L'OGBL regrette l'introduction d'un système salarial à trois vitesses et rappelle les priorités salariales de l'OGBL pour la Post Luxembourg.

La convention collective de travail (CCT) des salariés de la Post Luxembourg a été signé le 10 août 2016. Suite au choix des gouvernements luxembourgeois de détacher les activités de la Poste du domaine des services publics, la CCT des ouvriers de l'Etat a été remplacée par une première convention collective Post Luxembourg en 2013.

Cette première convention collective négociée sous la majorité syndicale du LCGB signifiait pour les salariés une dégradation massive des conditions salariales et de travail.

Il est important de souligner que l'OGBL a accepté de signer cette première convention afin de sauvegarder au moins les conditions salariales des ouvriers de l'Etat demeurant salariés auprès de la Post Luxembourg et afin d'obtenir la sécurité d'embauche pour les nombreux intérimaires de la Post Luxembourg.

Salaires à trois vitesses auprès de la Post Luxembourg

Alors que la moitié du personnel de droit public (fonctionnaires & employés auprès de l'Etat) bénéficie automatiquement des améliorations négociées au niveau de la fonction publique, l'autre moitié du personnel (anciens ouvriers et employés privés) est de droit privé. Ainsi il incombe aux partenaires sociaux de renégocier régulièrement les conditions salariales et de travail des salariés.

Le fonctionnariat représente 1.500 personnes et 50% du personnel bénéficie automatiquement de l'accord salarial dans la fonction publique.

878 personnes sont rémunérées selon les nouvelles conditions négociées de la CCT Post Luxembourg. 184 autres personnes bénéficient des anciennes grilles de salaire qui doivent encore être intégrées dans la nouvelle CCT.

369 personnes sont désormais rémunérées de manière semi-automatique selon les dispositions de la CCT salariés de l'Etat de 2009 dont l'avantage réside dans le bénéfice automatique des augmentations du point indiciaire des salariés de l'Etat, mais dont les conditions salariales demeurent à présent figées telles que fixées dans une annexe à la nouvelle CCT Post Luxembourg. L'exclusion de ces «anciens ouvriers de l'Etat» de toute amélioration future négociée pour les salariés de l'Etat introduit une troisième catégorie de personnel.

Alors qu'une convention collective de travail devrait constituer un instrument fort de création d'équité et de conception salariales, la CCT des salariés de Post Luxembourg se voit pervertie en un instrument de démantèlement des conditions salariales et de travail entre salariés!

Les revendications syndicales doivent être maintenues

L'OGBL approuve la proposition de la direction de la POST Luxembourg, à savoir d'accorder une augmentation générale de salaire de 70 euros et d'avancer les échéances des trois premières annuités d'une année.

Néanmoins l'OGBL rappelle que les éléments de négociation essentiels énumérés ci-dessous relèvent d'une importance capitale afin de réintroduire une équité salariale au sein de la Post Luxembourg et regrettent qu'ils aient été, soit abandonnés, soit réglés de manière peu satisfaisante lors des négociations:

- le réaligement des conditions salariales des carrières A à C

à celles prévues dans la convention collective des salariés de l'Etat;

- le réaligement des conditions salariales des carrières D à F à celles des carrières correspondantes à des fonctions analogues dans la fonction publique et permettant par ce biais de renforcer l'attractivité de la POST Luxembourg sur le marché du travail;
- un couplage automatique aux conditions salariales dans la fonction publique et des salariés de l'Etat;
- la généralisation de postes à plein temps;
- une automatisation accrue concernant les mécanismes de promotion et d'avancement afin d'éviter les décisions arbitraires et d'accroître l'équité salariale;
- des dispositions précises réglant la mobilité interne afin de garantir l'égalité des chances pour toutes les catégories professionnelles;
- un inventaire complet des postes et métiers afin de pouvoir les relier à la carrière adaptée et prévue dans la CCT Post Luxembourg;
- l'introduction d'une structure salariale homogène pour tout le personnel, afin de garantir une cohérence salariale et afin

d'améliorer considérablement le climat de travail;

- un programme de formation professionnelle continue ouvert à tout le personnel;
- une harmonisation entre vie privée et temps de travail par la négociation d'un modèle de temps de travail pertinent.

L'OGBL a accepté de signer la nouvelle convention collective de travail afin que les salariés puissent au moins bénéficier des deux avantages proposés par la direction à savoir d'accorder une augmentation générale de salaire de 70 euros et d'avancer les échéances des trois premières annuités d'une année.

L'OGBL regrette néanmoins que les syndicats LCGB et des P&T aient cédé au chantage du conseil d'administration, ce dernier utilisant le temps comme moyen de pression en menaçant de ne plus pouvoir garantir les avantages salariaux concédés après le mois d'août.

Notons que le LCGB et le syndicat des P&T font tous les deux partie du conseil d'administration.

Alors que la représentation syndicale au sein de la Post Luxembourg est paritaire (OGBL 33%, LCGB 33%, Syndicat des P&T 33%), le LCGB s'est assuré la responsabilité des négociations salariales en faisant coalition avec le Syndicat des P&T.

La convention collective des salariés de l'Etat par contre est négociée sous la compétence de l'OGBL qui dispose d'une représentativité de 87% parmi les salariés de l'Etat.

Post Luxembourg

Erneuerung des Kollektivvertrags

Der OGBL bedauert die Einführung eines Dreiklassenlohnsystems und erinnert an seine Lohnprioritäten bei Post Luxembourg

Der Kollektivvertrag (KV) der Arbeitnehmer von Post Luxembourg wurde am 10. August 2016 unterzeichnet. Nach dem Entschluss der luxemburgischen Regierungen, die Postdienste von den öffentlichen Diensten auszugliedern, ist 2013 der KV der Staatsarbeiter durch einen ersten KV bei Post Luxembourg ersetzt worden.

Dieser erste Kollektivvertrag, der unter der Federführung des LCGB verhandelt wurde, bedeutete für die Arbeitnehmer eine massive Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen.

Es ist wichtig zu unterstreichen, dass der OGBL einverstanden war, den ersten Kollektivvertrag zu unterzeichnen, damit wenigstens die Lohnbedingungen der Staatsarbeiter, die als Arbeitnehmer bei Post Luxembourg blieben, aufrechterhalten werden konnten. Die zweite Voraussetzung war die Garantie einer festen Einstellung sämtlicher Leiharbeiter bei Post Luxembourg.

Dreiklassenlöhne bei Post Luxembourg

Während die Hälfte des Personals ein öffentlich-rechtliches Statut besitzt (Beamte und Angestellte beim Staat) und automatisch von den Verbesserungen profitiert, die im öffentlichen Dienst ausgehandelt werden, so fällt die andere Hälfte des Personals (ehemals Arbeiter und



Privatbeamte) unter privates Recht. So steht es den Sozialpartnern zu, regelmäßig die Lohn- und Arbeitsbedingungen der privatrechtlichen Arbeitnehmer neu zu verhandeln.

Die Beamtenschaft besteht aus 1.500 Personen. Diese kommt automatisch in den Genuss des Gehälterabkommens im öffentlichen Dienst.

878 Personen werden nach den neuen Bedingungen bezahlt, die mit Post Luxembourg ausgehandelt wurden. 184 Personen werden nach den früheren Lohntabellen bezahlt, die noch in den neuen KV Post Luxembourg integriert werden müssen.

369 Personen werden gegenwärtig nach den Bestimmungen des Staatsarbeiterkollektivvertrages von 2009 bezahlt. Diese sind in einem Anhang zum Postkollektivvertrag festgeschrieben. Diese Bestimmungen garantieren unter anderen die automatische Koppelung an zukünftige Punktwert erhöhungen im öffentlichen Dienst. Allerdings ist die automatische Anpassung an etwaigen Verbesserungen, die bei den Staatsarbeitnehmern verhandelt werden, nicht mehr gewährleistet. In diesem Fall handelt es sich um eine halbautomatische Koppelung an die Bestimmungen im öffentlichen Dienst und führt eine dritte Lohnkategorie innerhalb der Post Luxembourg ein.

Ein Kollektivvertrag stellt normalerweise ein starkes Instrument zur Herstellung gerechter Lohn- und Arbeitsbedingungen dar. Der

Postkollektivvertrag wird diesem Ziel nicht gerecht, ganz im Gegenteil. Dieser wurde missbraucht, um Lohnkürzungen durchzusetzen. Anstatt einer Harmonisierung der Lohnbedingungen zwischen den verschiedenen Personalgruppen, erfolgte eine weitere Zersplitterung innerhalb der Gehälterstruktur bei der Post Luxembourg.

Die gewerkschaftlichen Forderungen müssen erhalten werden

Der OGBL stimmt dem Vorschlag der Direktion von Post Luxembourg zu. Dieser beinhaltet eine allgemeine Lohnerhöhung von 70 Euro, und sieht vor, das Erfallen der drei ersten Lohnvorstufen um ein Jahr vorzuziehen.

Nichtsdestotrotz erinnert der OGBL daran, dass die hier unten angeführten Verhandlungselemente unabdingbar sind, um eine Lohngerechtigkeit bei Post Luxembourg wieder herzustellen. Der OGBL bedauert außerdem, dass diese entweder aufgegeben wurden, oder auf sehr wenig zufriedenstellende Art und Weise bei den Verhandlungen geklärt wurden:

- Die Anpassung der Lohnbedingungen der Laufbahnen A bis C an die, die im Kollektivvertrag der Arbeitnehmer beim Staat vorgesehen sind;
- Die Anpassung der Lohnbedingungen der Laufbahnen D bis F an entsprechende Beamtenlaufbahnen im öffentlichen Dienst: Dies verstärkt ebenfalls die Attraktivität von Post Luxembourg auf dem Arbeitsmarkt;
- Eine automatische Koppelung an die Lohnbedingungen im öffentlichen Dienst;
- Die Verallgemeinerung der Ganztagsarbeit;
- Eine verstärkte Automatisierung der Promotions- und Aufstiegsmechanismen, um so willkürliche

Entscheidungen zu vermeiden und somit die Lohngerechtigkeit zu verbessern;

- Präzise Vorkehrungen, die die interne Mobilität regeln, um die Chancengleichheit für sämtliche Berufskategorien zu gewährleisten;
- Ein vollständiges Inventar der Arbeitsstellen und Berufe, um sie an eine angepasste und im KV Post Luxembourg vorgesehene Laufbahn anzubinden;
- Die Einführung einer einheitlichen Lohnstruktur für das gesamte Personal, um eine Lohnkohärenz zu gewährleisten und um das Arbeitsklima bedeutend zu verbessern;
- Ein berufliches Weiterbildungsprogramm, zugänglich für das gesamte Personal;
- Eine Harmonisierung des Privatlebens mit der Arbeitszeit über die Verhandlung eines treffenden Arbeitszeitmodells.

Der OGBL erklärte sich bereit, den neuen Kollektivvertrag zu unterzeichnen, damit die Arbeitnehmer wenigstens von den beiden Vorteilen profitieren können, die von der Direktion vorgeschlagen wurden, nämlich eine allgemeine Lohnerhöhung von 70€ und das Vorziehen um ein Jahr der Auszahlungsfristen der drei ersten Lohnstufen.

Der OGBL bedauert jedoch, dass die Gewerkschaften LCGB und der P&T auf die Erpressung des Verwaltungsrates eingegangen sind. Letzterer hat den Zeitfaktor als Druckmittel benutzt, mit der Drohung nach August die zugestandenen Lohnvorteile nicht mehr gewährleisten zu können.

Es sei bemerkt, dass sowohl der LCGB als auch die Gewerkschaft der P&T dem Verwaltungsrat angehören. Während die gewerkschaftliche Vertretung bei Post Luxembourg





paritatisch ist (OGBL 33%, LCGB 33%, Gewerkschaft der P&T 33%), hat sich der LCGB die Verhandlungsverantwortung zu Eigen gemacht, indem er mit der Gewerkschaft der P&T eine Koalition gebildet hat.

Der Kollektivvertrag der Arbeitnehmer beim Staat hingegen wird unter der Zuständigkeit des OGBL verhandelt, der 87% dieser Arbeitnehmer vertritt.

Entrevue entre les syndicats et le ministre Etienne Schneider

La stratégie d'expansion de Post Luxembourg ne doit pas se faire sur le dos des salariés

Une délégation des syndicats OGBL, LCGB et du syndicat des P&T a rencontré le ministre de l'Économie, Etienne Schneider, en présence du Président du Conseil d'Administration de Post Luxembourg, Serge Allegrezza, le 6 septembre 2016 afin de discuter les futures perspectives du groupe.

Le ministre de l'Économie a présenté les investissements et collaborations récemment entamés ou annoncés et les a caractérisés comme étant des éléments clés du développement positif et de la consolidation du groupe POST ainsi que de la sauvegarde des emplois de tous les salariés.

L'OGBL constate que les gouvernements luxembourgeois successifs ont tous cédé aux politiques de

libéralisation et de privatisation des postes et télécommunications prônées par l'Union européenne depuis 1996. En conséquence l'État luxembourgeois a choisi de transformer l'administration des P&T avec ses quatre secteurs d'activités en l'occurrence, les télécommunications, la distribution de courrier et de colis, les services de comptes chèques postaux, les technologies en informatique, en un réseau de filiales commerciales et de partenariats avec le secteur privé. Ce réseau est organisé autour de Post Luxembourg, un établissement public qui est le cœur du groupe. L'État luxembourgeois est l'actionnaire unique de Post Luxembourg et devient l'actionnaire majoritaire sinon unique dans les différentes filiales du groupe.

L'OGBL dénonce que pour les salariés de Post Group cette soumission aux politiques européennes de libéralisation va de pair avec une dégradation massive de leurs conditions de travail et salariales. La convention collective des ouvriers de l'État a été abolie au sein de Post Luxembourg pour une nouvelle convention collective de travail Post Luxembourg aux conditions salariales massivement démantelées. Au lieu de faire bénéficier tous les salariés du groupe de grilles de salaires cohérentes et harmonisées de manière la plus avantageuse, l'État luxembourgeois généralise l'iniquité salariale au sein de Post Group.

Considérant l'annonce de stratégies d'expansion de Post Group

par Monsieur le Ministre et afin de prévenir tout risque de pression salariale supplémentaire due à l'introduction de nouvelles populations salariales au sein du groupe, l'OGBL revendique la négociation d'une convention collective couvrant tous les salariés du groupe afin de prévenir toute adaptation vers le bas des conditions salariales du personnel.

A la question de l'importance du maintien d'un service général d'intérêt public, le Ministre de l'Économie a souligné que le gouvernement est en train de considérer les possibilités et moyens de subvention afin de garantir le maintien d'un service universel aux citoyens à travers tout le pays et non seulement à des endroits considérés rentables. Le service universel doit rester une responsabilité d'un établissement public tel que Post Luxembourg.

Südgemeinden

Der OGBL wird keinen Sozialabbau dulden!

Der OGBL fordert die Südgemeinden auf, den aktuellen Vorschlag zum Südgemeindenkollektivvertrag zu unterschreiben.

Nach der, von den Gewerkschaften geforderten, Wiederaufnahme der Kollektivvertragsverhandlungen, kam es am 22. Juni 2016 zu einer weiteren Verhandlungsrunde. Die Abwesenheit der Bürgermeister der Gemeinden Bascharage und Pétingen fiel besonders auf.

Deren Abwesenheit ist für die Verhandlung besonders relevant, da beide Bürgermeister vehemente Unterstützer der inakzeptablen Gemeindeforderungen vom 22. Juli 2015 sind. Diese Lohnforderungen beinhalteten einen massiven Lohnabbau in sämtlichen Laufbahnen der Gemeindearbeitnehmer. Beide Bürgermeister missbrauchen die angehende Gehälterreform im öffentlichen Dienst, um einen allgemeinen Lohnabbau bei den Arbeitnehmern durchzusetzen. Beide berufen sich andauernd auf die, in der Reform vorgesehene Verminderung der „indemnités de stage“ und die Abschaffung der Auszahlung der halben Biennale. Beide ignorieren aber gleichzeitig die, in der gleichen Gehälterreform vorgesehenen Lohnverbesserungen, wie z.B. die Abschaffung des „cadre fermé“ und der überfälligen Aufwertungen verschiedener Beamtenlaufbahnen.

Andere Gemeindeverantwortliche mit anderen politischen Vorzeichen lassen sich ebenfalls von der konstanten Vermischung verschiedener Lohnsituationen blenden. Diese scheuen selbst das Groteske nicht. Während der rezenten Verhandlungen verwehrten sie, dem von der eigenen politischen Partei verfassten und mitunterzeichneten Textvorschlag, die Unterstützung. Dieser Textvorschlag wurde auf Basis eines möglichen Konsens zwischen den Sozialpartnern verfasst. Die lustlose Leitung der Verhandlungen seitens des Verhandlungspräsidenten tat

sein Übriges. Deshalb waren die Gewerkschaften nicht überrascht, dass es den Gemeindeverantwortlichen nicht gelang, sich über den oben erwähnten Textvorschlag, also einen für alle Gemeinden akzeptablen Kompromiss, zu einigen.

Als Reaktion zur enttäuschenden Verhandlungsrunde vom 22. Juni 2016 verabschiedeten sämtliche Delegierten beider nationalrepräsentativen Gewerkschaften einstimmig folgende Beschlüsse:

- die Gewerkschaften werden den Südgemeinden-Kollektivvertrag mit allen gewerkschaftlichen Mitteln in allen Südgemeinden verteidigen;
- die Gewerkschaften werden es nicht zulassen, dass die Kollektivvertragsverhandlungen, als Spielball politischer Interessen hinsichtlich der anstehenden Kommunalwahlen 2017, missbraucht werden.

Die Gemeinden sollten sich über die Konsequenzen eines Scheiterns der Kollektivvertragsverhandlungen im Klaren sein. Ein vorsätzliches Auseinanderdriften der Gehälter zwischen den verschiedenen Berufsgruppen wird den sozialen Frieden in den Betrieben definitiv auf Spiel setzen. Die Lohnsituation des kommunalen Personals im sozio-educativen Bereich muss ebenfalls schnellstmöglichst an die, in der Gehälterreform im öffentlichen Dienst vorgesehenen Laufbahnaufwertungen, angepasst werden.



Robert Wolff

Transformation sur métaux

ArcelorMittal Bissen

Neuer Kollektivvertrag

Mitte Juli 2016 unterzeichneten die Gewerkschaften OGBL und LCGB einen Kollektivvertrag für den ArcelorMittal Standort in Bissen mit folgenden Verbesserungen:

- Lineare Gehaltserhöhung von 0,5% ab dem 1. Januar 2016,
- Verbesserung der Kriterien zum Erhalt der Produktionsprämie,
- Aufwertung der Gratifikation für „Ex-Arbeiter“ Arbeitnehmer,
- Festlegung eines Schwellenwertes der Gratifikation für „Ex-Angestellten“ Arbeitnehmer,
- Verbesserung der Anerkennung der Polyvalenz der „Ex-Arbeiter“ Arbeitnehmer.

Aufgrund der aktuellen Berichte über eine wahrscheinliche Übernahme durch einen neuen Wirtschaftsakteur des Stahlkabelbereiches „Wire Solutions“, wurde der Kollektivvertrag auf Drängen der Personaldelegation auf eine Dauer von 3 Jahren festgelegt.

ArcelorMittal Bissen

Nouvelle convention collective de travail signée!

Mi-juillet 2016, l'OGBL et le LCGB ont signé la convention collective de travail pour le site de production d'ArcelorMittal Bissen portant sur les améliorations suivantes:

- Augmentation linéaire de 0,5 % à partir du 1^{er} janvier 2016;

- Amélioration des critères d'obtention de la prime de production;
- Revalorisation de la gratification pour les salariés ex-ouvriers;
- Fixation des seuils pour la gratification pour les salariés ex-employés;
- Amélioration de la reconnaissance de la polyvalence exercée par les salariés ex-ouvriers.

Suite à l'actualité et la probabilité de rachat par un nouvel acteur du secteur d'activités des fils métalliques «Wire Solutions», et sur demande de la délégation du personnel, la durée de la convention sera de trois ans!

Vossloh Cogifer Kihn

Renouvellement de la convention collective

L'UGBL, seul syndicat contractant présent dans l'entreprise, vient de négocier et de signer une nouvelle convention collective de travail pour le personnel de la société Vossloh Cogifer Kihn. La société, implantée à Rumelange et spécialisée dans la production de rails, occupe actuellement quelque 140 salariés.

La nouvelle convention collective de travail porte sur une durée de deux ans et couvre la période allant du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017.

Parmi les principales améliorations qu'apporte cette nouvelle convention collective de travail, on peut noter:

1) en ce qui concerne les salaires:

- des revalorisations des salaires horaires:
- rétroactivement au 1^{er} janvier 2016, les salaires horaires de tous les salariés seront augmentés de deux demi-catégories (soit deux échelons) suivant le barème des salaires (1,4%)
- au 1^{er} janvier 2017, les salaires horaires de tous les salariés seront augmentés de deux demi-

catégories (soit deux échelons) suivant le barème des salaires (1,4%)

- des augmentations des traitements mensuels:

- rétroactivement au 1^{er} janvier 2016, les traitements mensuels de tous les salariés seront augmentés de 51,90 euros

- au 1^{er} janvier 2017, les traitements mensuels de tous les salariés seront augmentés de 51,90 euros

2) en ce qui concerne le congé d'ancienneté:

- une demi-journée de congé supplémentaire sera accordée au salarié ayant 25 ans d'anciennetés qui s'ajoute ainsi aux 30,5 jours de congé annuel

halbe Kategorien erhöht (also zwei Stufen) auf der Lohntabelle (1,4%)

- Zum 1. Januar 2017 werden die Stundenlöhne sämtlicher Arbeitnehmer um zwei halbe Kategorien erhöht (also zwei Stufen) auf der Lohntabelle (1,4%)

- Erhöhungen der Monatslöhne:

- Rückwirkend zum 1. Januar 2016 werden die Monatslöhne sämtlicher Arbeitnehmer um 51,90 Euro erhöht

- Zum 1. Januar 2017 werden die Monatslöhne sämtlicher Arbeitnehmer um 51,90 Euro erhöht

2) betreffend das Dienstalter:

- Einen halben Urlaubstag bekommt jeder Arbeitnehmer,

Vossloh Cogifer Kihn

Erneuerung des Kollektivvertrags

Der UGBL, als einzige Vertragsgewerkschaft in der Firma Vossloh Cogifer Kihn, hat kürzlich für das Personal der Firma einen neuen Kollektivvertrag ausgehandelt und unterzeichnet. Die Firma hat ihren Sitz in Rümelingen und ist spezialisiert in der Herstellung von Schienen. Sie beschäftigt zurzeit etwa 140 Arbeitnehmer.

Der neue Kollektivvertrag gilt für eine Dauer von zwei Jahren und umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2017.

Unter den Hauptverbesserungen die dieser neue Kollektivvertrag beinhaltet, können folgende vermerkt werden:

1) bezüglich der Löhne:

- Wiederaufwertung der Stundenlöhne:

- Rückwirkend zum 1. Januar 2016 werden die Stundenlöhne sämtlicher Arbeitnehmer um zwei



der ein Dienstalter von 25 Jahren aufzuweisen hat, zusätzlich. Dieser wird zu den 30,5 Urlaubstagen im Jahr hinzugezählt.

Saint-Gobain Abrasives

Unterzeichnung eines neuen Kollektivvertrags für sämtliche Arbeitnehmer

OGBL und LCGB haben kürzlich einen neuen Kollektivvertrag mit der Direktion von Saint-Gobain Abrasives unterzeichnet. Die Firma, die spezialisiert ist in der Herstellung und dem Verkauf von Maschinen und Diamantwerkzeugen die auf diese Maschinen montiert werden, um vorwiegend im Bereich Bau und Hoch- und Tiefbau eingesetzt zu werden, beschäftigt um die 90 Arbeitnehmer.

Der Kollektivvertrag läuft über zwei Jahre, vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2017.

Diese Abmachung enthält insbesondere folgende Verbesserungen:

Lohnerhöhung

- Allgemeine Lohnerhöhung von 25€ pro Monat für sämtliche Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2016;

- Allgemeine Lohnerhöhung von 20€ pro Monat für sämtliche Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2017

Verbesserung der KPI-Prämie, die alle drei Monate berechnet wird.

Die Sterbeversicherung durch die Gruppe wird ersetzt durch eine Zusatzrente vom Typ Altersvorsorge mit einem Pauschalbeitrag durch den Arbeitgeber.

Saint-Gobain Abrasives

Signature d'une nouvelle convention collective pour tous les salariés

L'OGBL et le LCGB ont signé récemment une nouvelle convention collective avec la direction de Saint-Gobain Abrasives. L'entreprise, spécialisée dans la production et la vente de machines et d'outils diamantés montés sur ces machines et destinés pour l'essentiel au domaine de la construction et des travaux publics, occupe environ 90 salariés.

La convention couvre une période de deux ans, du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017.

Cet accord prévoit notamment les améliorations suivantes:

Augmentation salariale

- Augmentation générale des salaires mensuels de tous les salariés de 25€ par personne et par mois au 1^{er} janvier 2016;
- Augmentation générale des salaires mensuels de tous les salariés de 20€ par personne et par mois au 1^{er} janvier 2017.

Amélioration de la prime KPI calculée de façon trimestrielle.

Remplacement de l'assurance décès groupe par un autre dispositif de pension complémentaire de type épargne retraite avec contribution forfaitaire de l'employeur.



Sidérurgie et Mines

Jean-Claude Bernardini

Tripartite sidérurgie

Il faut un concept global de pérennisation

Le gouvernement, la direction d'ArcelorMittal et les syndicats OGBL et LCGB se sont réunis le 22 septembre 2016.

L'objectif de cette réunion: définir entre l'ensemble des partenaires la poursuite de l'accord portant sur le plan d'avenir de la Sidérurgie Luxembourgeoise Lux20??.

A l'issue de cette réunion, la direction d'ArcelorMittal continue à remettre en question l'accord tripartite traditionnel en affirmant que la Sidérurgie Luxembourgeoise n'est plus en état de crise et que donc un retour au droit commun serait normal et souhaitable! (Chômage partiel, Plans sociaux,...)

Les syndicats ont réitéré leur demande en revendiquant l'établissement d'un concept global de



pérennisation de toute la Sidérurgie Luxembourgeoise et de son périmètre avec des garanties et des engagements futurs au-delà du 31 décembre 2016 (fin du Lux2016).

Les syndicats ont rappelé la situation instable qui persiste au niveau de différents sites de la Sidérurgie Luxembourgeoise et de son périmètre et restent convaincus qu'il est absolument nécessaire de poursuivre un accord intégrant la situation conjoncturelle instable actuelle et de définir les outils sociaux appropriés.

En outre, les syndicats ont mis l'accent sur l'établissement d'un plan d'investissements pour tous les sites luxembourgeois, ainsi que pour le périmètre de la sidérurgie.

Les syndicats rappellent avec insistance la qualité du modèle social luxembourgeois qui a permis de traverser les plus fortes crises de la sidérurgie tout en préservant la paix sociale.

En guise de conclusion, les syndicats et la direction d'ArcelorMittal se rencontreront en entrevues bilatérales afin de s'efforcer de trouver un accord pour une prochaine réunion tripartite prévue pour la deuxième quinzaine d'octobre.

Dreiparteientreffen
der Stahlindustrie

Es bedarf eines globalen Fortbestands- prozesses

Die Regierung, die Direktion von ArcelorMittal sowie die Gewerkschaften OGBL und LCGB haben sich am 22. September 2016 getroffen.

Das Ziel dieses Treffens: zwischen allen Partnern die Weiterführung des Abkommens über den Zukunftsplan der luxemburgischen Stahlindustrie, Lux20??, festzulegen.

Nach Abschluss dieses Treffens

bleibt die Direktion von ArcelorMittal dabei, das traditionelle Dreier-Abkommen in Frage zu stellen, indem sie behauptet, dass die Luxemburger Stahlindustrie sich nicht mehr in einer Krise befindet, und dass demnach eine Rückkehr zum gemeinen Recht normal und wünschenswert sei! (Teilarbeitslosigkeit, Sozialpläne,...)

Die Gewerkschaften haben ihre Anfrage wiederholt, indem sie die Einrichtung eines Globalkonzeptes zum Fortbestand der gesamten Luxemburger Stahlindustrie und metallverarbeitenden Industrie mit den Garantien und den Verpflichtungen für die Zukunft über den 31. Dezember 2016 hinaus (Ende von Lux2016).

Die Gewerkschaften haben an die instabile Situation erinnert, die an sämtlichen Standorten der Luxemburger Stahlindustrie und der metallverarbeitenden Industrie weiterbesteht, und bleiben von der

absoluten Notwendigkeit überzeugt, ein Abkommen anzustreben, das die aktuelle instabile konjunkturelle Situation miteinbezieht und auch die passenden „sozialen Werkzeuge“ dafür zu bestimmen.

Außerdem haben die Gewerkschaften auf der Einrichtung eines Investmentplans für sämtliche Luxemburger Standorte sowie für die metallverarbeitende Industrie bestanden.

Die Gewerkschaften erinnern mit Nachdruck an die Qualität des Luxemburger Sozialmodells, das es ermöglicht hat, die schlimmsten Krisen der Stahlindustrie zu überwinden, indem der soziale Frieden erhalten blieb.

Schließlich werden sich die Gewerkschaften und die Direktion von ArcelorMittal unter sich treffen, um zu versuchen zu einem Abkommen für eine kommende Dreiparteientzung zu kommen, die in der zweiten Hälfte Oktober vorgesehen ist.



Le département des retraités de l'OGBL exige

Transports publics gratuits

La réunion du comité central du département des retraités de l'OGBL s'est tenue le 22 septembre 2016 et s'est consacrée entre autres à la situation politique et sociale actuelle au Luxembourg ainsi qu'à la «semaine européenne pour la mobilité», à laquelle le Luxembourg a participé du 16 au 22 septembre 2016.

Le moment fort de cette semaine d'action était la journée «In Town Without My Car» («En ville sans ma voiture»). Ce jour-là, les villes et communes participantes n'ont rendu accessible qu'aux piétons, cyclistes et aux transports publics une ou plusieurs zones.

Dans ce contexte, le département des retraités de l'OGBL rappelle au ministre compétent du Transport, du Développement durable et des Infrastructures, François Bausch, que celui-ci s'était engagé lors des dernières élections nationales à introduire les Transports publics gratuits.

Le département des retraités doit malheureusement constater, que le ministre responsable n'a, en date d'aujourd'hui, pas encore mis en pratique ce point du programme.

Au contraire, c'est devenu pire; en l'occurrence le tarif pour la carte Séniors a été augmenté de 50€ à 100€. Ceci était une des mesures d'économies du «Paquet pour l'avenir», qui a été proposée et exécutée par le gouvernement afin d'équilibrer le budget de l'État. Une dégradation de plus que les retraités ont dû encaisser, en sachant très bien que ces mesures d'économies étaient superflues et qu'elles le sont toujours. Ceci a même dû être admis récemment par Etienne Schneider, ministre de l'Économie, de la Sécurité intérieure et de la Défense au Luxembourg.

Suite à cela, le département des retraités de l'OGBL exige que dès maintenant la carte Séniors soit mise à la disposition, non pas au tarif de 2014, mais gratuitement. L'avantage en serait non seulement que de plus en plus de retraités puissent de nouveau utiliser les transports publics, mais aussi que l'environnement en profiterait.

Adopté lors de la réunion du comité central du département des retraités de l'OGBL, le 22 septembre 2016.



Die OGBL-Pensioniertenabteilung fordert

Öffentlicher Transport zum Nulltarif

Die Zentralvorstandssitzung der Pensioniertenabteilung des OGBL tagte am 22. September 2016 und befasste sich unter anderem mit der aktuellen sozialen und politischen Lage in Luxemburg und somit auch mit der „Europäischen Mobilitätswoche“ an der Luxemburg vom 16. bis zum 22. September 2016 teilnahm.

Den Höhepunkt dieser Aktionswoche stellte am 22. September der Tag „In Town Without My Car!“ („Ohne mein Auto in der Stadt!“) dar. An diesem Tag haben die teilnehmenden Städte und Gemeinden einen oder mehrere Bereich(e) einzig und allein für Fußgänger, Radfahrer und öffentliche Verkehrsmittel zugänglich gemacht.

Diesbezüglich erinnert die Pensioniertenabteilung des OGBL den zuständigen Minister für Transport und für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen, François Bausch, daran, dass er bei den vergangenen nationalen Wahlen damit geworben hat, die Benutzung des öffentlichen Transportes zum Nulltarif einzuführen.

Die Pensioniertenabteilung muss leider feststellen, dass der zuständige Minister diesen Programmpunkt bis heute noch nicht umgesetzt hat.

Ganz im Gegenteil, es kam noch schlimmer, der Tarif der Seniorenkarte wurde von 50€ auf 100€ erhöht. Dies war eine der Sparmaßnahmen des „Zukunftspak“ die 2014 von der Regierung vorgeschlagen und umgesetzt wurde, um den Staatshaushalt auszugleichen. Eine weitere Verschlechterung die die Pensionierten hinnehmen mussten, wohlwissend dass diese Sparmaßnahmen überflüssig waren und noch immer sind. Dies hat sogar Etienne Schneider, Wirtschaftsminister sowie Minister für Innere Sicherheit und Verteidigung von Luxemburg letzgens zugeben müssen.

Infolgedessen fordert die Pensioniertenabteilung des OGBL, dass die Seniorenkarte ab sofort nicht nur wieder zum Tarif von 2014 sondern zum Nulltarif zur Verfügung gestellt wird. Dies hätte zum Vorteil, dass nicht nur die Pensionierten wieder vermehrt auf den öffentlichen Transport zurückgreifen könnten sondern dass das auch der Umwelt zu Gute kommen würde.

Verabschiedet anlässlich der Zentralvorstandssitzung der OGBL-Pensioniertenabteilung am 22. September 2016.



L'OGBL tient à informer ses membres concernés par le recalcul des pensions italiennes notifié par l'organisme italien Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS)

La diminution des pensions italiennes: un vrai casse-tête!

Au début du mois de septembre des dizaines et des dizaines de titulaires de pensions italiennes se sont vus notifier par l'organisme INPS un courrier qui les informe que leur pension italienne, déjà toute modeste, a été réduite pratiquement de 50% depuis le 1^{er} janvier 2014 en application de normes anti-cumul prévues à l'art. 1, comma 41 de la loi 335/1995.

Sont concernées avant tout, les pensions de veuve, de survie ou de réversion comme vous préférez les appeler, mais aussi les pensions d'invalidité. En plus d'une réduction de la moitié de leur pension, ce recalcul a aussi pour conséquence la constitution d'un indu, un «indebito» en italien, dont le montant peut-être important selon les cas.

Comment l'organisme italien INPS en est arrivé là?

Il faut savoir que chaque année l'INPS lance une campagne appelée «RED» pour vérifier s'il y a une variation dans les revenus des retraités titulaires de pension italienne et, d'un autre côté, pour vérifier s'ils ont droit à une «majoration sociale», chose toute italienne, qu'on pourrait comparer au complément pension minimum.

Or, jusqu'à il y a trois ans un courrier parvenait aux pensionnés avec la déclaration à remplir, mais soudainement, en 2014, l'INPS a décidé de ne plus envoyer de communication avant l'ouverture de la campagne RED en insistant sur le fait que c'était aux pensionnés eux-mêmes de s'en charger ...

La conséquence en a été une diminution importante du nombre de retraités qui ont rempli ces déclarations. Déjà qu'auparavant ils n'étaient pas chauds de le faire pour toute une série de raisons, même justifiées...

Bref, concrètement et pour essayer de faire simple: pour les pensions de veuve, en 2014, jusqu'à 19.534,32 € par an, aucune réduction n'est prévue; au-delà de cette somme et jusqu'à 20.645,76 € la réduction de la pension italienne est de 25%; au-delà et jusqu'à 32.557,20€ elle est de 40%; au-delà de 32.55,72€, elle est de 50%.

Quels sont les revenus à déclarer dans le cas des pensions de veuve? Les revenus de travail et les

pensions personnelles (le brut). Attention: la pension de survie luxembourgeoise n'est pas à déclarer!

L'INPS, concernant les notifications du mois de septembre et contrairement aux années précédentes ou une déclaration sur l'honneur concernant les revenus était suffisante, demande de vérifier le montant déclaré à travers un document officiel. Quoi de mieux que le certificat de pension et de retenue d'impôt 2014-2015 me direz-vous? Sauf que ce dernier, en cas de bénéficiaire de pension de veuve et de pension personnelle, ne distingue pas les deux pensions, mais indique le montant global.

Un vrai problème pour notre bureau INCA qui doit préparer ces jours-ci des dizaines de recours ...

Pour les pensions d'invalidité italiennes, c'est peut-être un peu moins compliqué. En effet la majorité des notifications sur le sujet mentionnent une incompatibilité entre travail et pension d'invalidité. Or, je demande d'où l'INPS a sorti l'idée que les bénéficiaires d'une pension d'invalidité travaillent au Luxembourg.

Pour conclure, sachez que si notre bureau, après vérification, constate que la retenue de l'organisme italien est justifiée, propose en accord avec la personne concernée, que la somme à restituer soit directement retenue sur les montants de la pension italienne. Cela évite à certains de restituer d'un seul coup des sommes qui atteignent parfois des milliers d'euros. Pour les cas traités jusqu'à présent en lien avec ce sujet, l'INPS ne nous a pas opposé de difficultés majeures et c'est tant mieux!

A votre disposition.

Graziano Pianaro
Responsable PATRONATO INCA Esch/Alzette

Pour tout renseignement complémentaire, Monsieur Graziano Pianaro, responsable de Patronato INCA - Bureau d'Assistance Sociale aux ouvriers Italiens dans le Grand-Duché de Luxembourg, 32 Rue Dicks L-4081 Esch-sur-Alzette (Tél. : 00352 54 06 78).



Réunion d'information avec le ministre de la Justice

Le projet de réforme de la loi sur la nationalité

Le département des Immigrés de l'OGBL a reçu le ministre de la Justice, Félix Braz, le 22 septembre 2016 dans le cadre d'une réunion d'information portant sur son projet de réforme de la loi sur la nationalité.

Le projet de loi tend, de manière générale, à réduire les exigences en vue de l'accession à la nationalité luxembourgeoise. Le ministre est revenu en détails sur les principaux points envisagés dans son projet, à savoir :

- la réduction du délai de résidence exigée sur le territoire luxembourgeois (passant de 7 à 5 ans)
- la possibilité de satisfaire au délai de résidence exigée sans pour autant qu'il y ait l'obligation que ces 5 années de résidence aient lieu d'affilée
- l'abaissement du niveau exigé de maîtrise de la langue luxembourgeoise (écrit et oral)
- la participation à une formation civique reste obligatoire mais celle-ci ne fera plus l'objet d'un examen comme actuellement
- l'introduction d'un élément du droit du sol, à savoir que les enfants nés au Luxembourg de parents étrangers mais eux-mêmes également nés au

Luxembourg, seront luxembourgeois dès leur naissance

- de plus, les enfants nés au Luxembourg de parents étrangers résidents toutefois depuis plus d'un an au Luxembourg auront la possibilité de devenir luxembourgeois à leur 12 ans, sur décision de leur parents, ou à 18 ans de leur propre initiative
- enfin, le projet prévoit pour les étrangers vivant depuis plus de 20 ans au Luxembourg de pouvoir accéder à la nationalité luxembourgeoise sans devoir remplir les exigences linguistiques autrement nécessaires

Le département des Immigrés de l'OGBL tient à saluer le projet de réforme de la loi sur la nationalité initié par le gouvernement actuel et les conditions d'accès à la nationalité luxembourgeoise plus favorables qu'il offrira.





Informationsveranstaltungen zu den Themen

- **Das neue Gesetz zur beruflichen Wiedereingliederung**
- **Die Reform der Familienleistungen in Luxemburg**

Zu Beginn des Jahres 2016 ist das neue Gesetz über die berufliche Wiedereingliederung („reclassement professionnel“) in Kraft getreten. Das Gesetz bringt eine Vielzahl von Änderungen mit sich, unter anderem die Schaffung eines speziellen Statuts für extern wiedereingegliederte ArbeitnehmerInnen und eine periodische Neubewertung der Arbeitsfähigkeit durch den Arbeitsmediziner.

Die OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger informiert außerdem über das neue Gesetz zu den luxemburgischen Familienleistungen und die Änderungen, die insbesondere auch Grenzgänger betreffen.

Die Informationsveranstaltungen finden statt:

20. Oktober 2016	Europäische Akademie des rheinland-pfälzischen Sports Herzogenbuscher Straße 56 D-54292 Trier	19.00 Uhr
27. Oktober 2016	Hotel „Koch-Schilt“ Prümzurlayer Str.1 D-54666 Irrel	19.00 Uhr
10. November 2016	Vereinshaus Merzig Propsteistraße 4 D-66663 Merzig	19.00 Uhr

Die Veranstaltungen sind öffentlich, eine Anmeldung ist nicht erforderlich.



Ein runder Jahrestag

Der erste Interregionale Gewerkschaftsrat wurde 40

Anlässlich dieses runden Jahrestages, hatte der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland zu einem Empfang, am 10. Juli, dem Gründungstag vor 40 Jahren, und am Gründungsort eingeladen. Bei dieser Gelegenheit wurde die Bedeutung der IGRräte in Europa hervorgehoben, die aktuellen Probleme und Forderungen erklärt und an die Gründung des IGR SaarLorLux im Jahre 1976 erinnert.

IGR-Vizepräsident Eugen Roth freute sich Vertreter aus vier Ländern, aus Luxemburg waren Jean-Claude Reding, Roby Meis und Nico Wennmacher angereist, beim 40 Jahrestag des in Europa zuerst gegründeten grenzüberschreitenden, interregionalen Gewerkschaftsrates (IGR) am Gründungsort begrüßen zu können.

Es war dies der IGR Saar-Lor-Lux, 1987 erweitert um Trier/Westpfalz. Dem „Pionier“ im interregionalen Gewerkschaftsbereich folgten mittlerweile 44 weitere Interregionale Gewerkschaftsräte europaweit.

Besonders in unserer Großregion Saarland-Lothringen-Luxemburg-Wallonien / Deutsche Gemeinschaft Belgien – Rheinland – Pfalz sind Grenzpendlerströme am größten. Täglich pendeln rund 215.000 Menschen über die seit dem Schengener Abkommen offenen Grenzen von ihrem Wohnort zur Arbeitsstelle und wieder zurück.

Die Interregionalen Gewerkschaftsräte vertreten die Interessen dieser Menschen und kümmern sich im Rahmen ihrer gewerkschaftlichen Möglichkeiten um eine faire Mobilität sowie eine soziale Balance an den Schweißnähten Europas. Dabei hat gerade „unser“ IGR wahre Pionierarbeit geleistet. Es wurde viel erreicht aber es bleibt auch noch viel zu tun.

Der saarländische Finanz- und Europaminister Stephan Toscani hob die Wichtigkeit der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit auf allen Ebenen hervor und erläuterte das konstruktive Zusammenwachsen der verschiedenen offiziellen Gremien innerhalb der Großregion wie z.B. im Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion. Er wagte dann einen weiten Ausblick in die Zukunft, deren Entwicklung zwar weitgehend nicht vorausschaubar sei, sie aber sicherlich nicht gut und gesichert sein wird wenn wir uns nicht in einer immer schneller sich verändernden Welt gemeinsam, ideenreich und konstruktiv für die Großregion in der wir leben und für Europa einsetzen.

IGR-Präsident Jacky Duhaut nahm eine kritische Standortbestimmung vor und zeichnete den Weg auf dem seine Gewerkschaft wandelt als sehr steinig auf. Er rechnete mit einer europäischen Politik ab, bei der die Geldpolitik immer Vorrang genießt und dies trotz

dem in der Vergangenheit erwiesenen Misswirtschaften zahlreicher Großbanken und Institutionen. Eine Politik, die sozialpolitisch absolut keine Rücksicht zu nehmen braucht, und die die Reichen immer reicher werden lässt und die Armen immer ärmer. Eine solche Politik können die Gewerkschaften weder auf nationaler, regionaler, europäischer oder internationaler Ebene ertragen. Auf allen diesen Ebenen muss zusammengearbeitet werden damit Schluss mit dieser unehrlichen Politik gemacht wird und die Menschen wieder Vertrauen in die Zukunft haben können. Duhaut hofft, dass mit der offiziellen Erweiterung des IGR ab Oktober 2016, die Großregion sich zu einem noch stärkeren Sprachrohr zugunsten der Arbeitnehmer, Pensionäre und Rentner entwickelt.

Im Jahre 1976 war Roby Meis Generalsekretär der CGT-L. In dieser Qualität war er denn auch einer der Hauptinitiatoren vor und bei der Gründung des IGR SaarLorLux. Als Mitgründer dankte er den heute amtierenden Kollegen dafür, dass sie den 40. Jahrestag des IGR in seiner heutigen Zusammensetzung feiern ehe er im Herbst noch erweitert wird. Er freut sich darüber. Der IGR hat sich in den Jahren schön gemausert, was natürlich für seine Anziehungskraft und Wichtigkeit spricht. Er wird ernst genommen und öffentlich anerkannt. Dies zeuge vor allem für die gute und verantwortungsvolle Zusammenarbeit. Der Anfang war nicht einfach und es bedurfte schon der dynamischen Triebkraft eines Manfred Wagner (DGB Saar) um das Projekt so gut und schnell hinzubekommen.

Vor 40 Jahren habe er in seiner Rede festgestellt, dass der IGR kein Selbstzweck sei, sozusagen ein Ausschuss oder eine Kommission mehr zur Vertagung oder Verschleppung von Problemen. Er sei vielmehr die Konsequenz aus der Einsicht, dass die Probleme die sich den Gewerkschaften in der Region stellten so vielschichtig geworden seien, dass sie einer permanenten regelmäßigen Koordinierung bedürften. Nur eine permanente Koordinierungsarbeit auf breiter Basis könnte die Erfolge bringen die wir brauchen.

„Meine Wünsche sind weitgehend in Erfüllung gegangen“, sagte Roby Meis. „Der IGR wurde zum

Sprachrohr des Europäischen Gewerkschaftsbundes in der Region, auch politisches Sprachrohr bei und in allen wichtigen regionalen Institutionen und Räten. Er bündelt die gewerkschaftlichen Kräfte um gemeinsame Forderungen vorzutragen und durchzusetzen. Dies geschieht nicht immer schnell, schließlich hat man es mit verschiedenen Regierungen zu tun, aber in 40 Jahren ist doch so manche Frage gewerkschaftsgerecht behandelt und zufriedenstellend gelöst worden. Alle in unserem IGR vertretenen Landschaften gehörten zu den Gebieten, die am schwersten unter den Folgen des Strukturwandels im Eisenerz- und Kohlebergbau, der Stahlindustrie oder anderer traditioneller Industriezweige zu leiden hatten.

Die gleichgeartete Interessenlage war auch aus diesem Grund einer engeren Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften förderlich.

Das Interesse, das dem Experiment „Interregionaler Gewerkschaftsrat“ von den damals Regierenden in Bonn, Luxemburg und Paris entgegengebracht wurde, hatten wir richtig eingeschätzt. Wir wussten aber auch, dass in der Praxis sozusagen keine nationalen Instrumente bestanden, um regional-wirtschaftliche Probleme oder dringende sozialpolitische Fragen durchgreifend grenzüberschreitend „vor Ort“ zu lösen. Für die Kommission galt das gleiche wie für die nationalen Regierungen: die regionale Konkretisierung von Beschlüssen auf europäischer Ebene musste den nationalen Rahmen sprengen und grenzüberschreitend ausgebaut werden. Der IGR wurde immer mehr zu einem Instrument mit dem wir unsere grenzüberschreitenden Interessen optimaler koordinieren und vertreten konnten.

Dem Anspruch der Arbeitnehmer auf mehr Mitwirkung an den Entscheidungen der Gemeinschaft konnten wir mehr Gewicht geben.

Dass dies zuerst in diesem unserem Raum, in einem Grenzgebiet par excellence, geschehen konnte, war und bleibt einzigartig und war auch richtungweisend für die vielen anderen Interregionalen Gewerkschaftsräte die später, im Laufe der vergangenen 40 Jahre, gegründet wurden.“

Zum Abschluss seiner Rede, führte Roby Meis folgendes aus: „Ich kann nur alle diejenigen die während diesen 40 Jahren den IGR zu dem machten was er heute ist, zum erzielten Resultat beglückwünschen, und den Nachkommen viel Erfolg für die Zukunft wünschen. Probleme gibt's genug. Europa muss eine andere Politik verfolgen: demokratischer, sozialer und solidarischer werden. Die Menschen müssen wieder ein Europaprojekt haben das sie verstehen, an das sie glauben und das sie mittragen können. Die Losung „Frieden, Solidarität und Gemeinschaft“ ist noch immer richtig. Sie muss aber von jedem in einem konstruktiven Sinne verstanden werden, und die Bürokratie darf dem nicht im Wege stehen. Nur so kann menschenwürdiges Leben für jeden erreicht werden, Europas Sparpolitik beendet werden und ein mehr, und nicht weniger, Schutz von Arbeit und Beschäftigung durchgesetzt werden. Mehr Miteinander wird auch in unseren Grenzregionen zu den Resultaten führen die wir als Gewerkschaften einfordern. Unser Interregionale Gewerkschaftsrat hat das Können und die Erfahrung, um das seine dazu beizutragen. Viel Glück!“

Roby Meis



Nach 40 Jahren an die Gründung erinnert

„Wir haben damals etwas Einmaliges geschaffen!“

„Vor genau 40 Jahren waren wir dabei. Das war genau hier in diesem Raum.“ Rolf Pohl, ehemaliger Leiter der Deutschen Postgewerkschaft an der Saar, Werner Becker, damals stellvertretender DGB-Landesleiter, und Roby Meis vom OGBL in Luxemburg kamen als Zeitzeugen zurück ins Hotel „Mercure Süd“ im Saarbrücker Industriegebiet Süd – in Sichtweite zur Grenze nach Frankreich: Hier wurde am 10. Juli 1976 der 1. Interregionale Gewerkschaftsrat von Saarländern, Lothringern und Luxemburgern ins Leben gerufen.

Rund 80 Gäste waren der Einladung von IGR-Vizepräsident Eugen Roth, zugleich stellvertretender Vorsitzender des DGB-Bezirk Rheinland-Pfalz/Saarland, gefolgt, um sich zu erinnern, „dass wir damals etwas Einmaliges geschaffen haben.“ Das Ziel der Gründungsväter und -mütter ist heute noch dasselbe: ein soziales Europa. Mittlerweile, so Roth, gebe es 44 Interregionale Gewerkschaftsräte in ganz Europa. Europaminister Stefan Toscani zitierte den ehemaligen baden-württembergischen Ministerpräsidenten Erwin Teufel mit den Worten „Politik beginnt mit der Betrachtung der Wirklichkeit“. Genau hiernach hätten sowohl die Gewerkschafter als auch die Politik gehandelt: So wurde vor 15 Jahren die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (siehe „arbeitnehmer“ Heft 4/2016, Seite 18) ins Leben gerufen. Ebenso der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, in dem sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Grenzgebiet austauschen. „Wir sind alle Bürger der Großregion“, sagte Minister Toscani und rief dazu auf, dass sich auch Institutionen aus der

Zivilgesellschaft über die Grenzen hinaus zusammenschließen mögen. „Wenn wir nicht grenzübergreifend zusammenarbeiten, steht das europäische Gesellschafts- und Lebensmodell auf dem Spiel“, warnte er.

Jacky Duhaut, amtierender IGR-Präsident von der französischen Gewerkschaft CGT, erinnerte an den gemeinsamen Weg, den die Gewerkschaftsorganisationen in der Großregion zurückgelegt haben und an die Bedeutung des grenzüberschreitenden Zusammenschlusses. Er wertete das Votum für den Brexit durch die britische Bevölkerung als Ergebnis einer verfehlten Sparpolitik der Regierung: „Die Benachteiligten“, so Duhaut, „haben sich für den Brexit ausgesprochen.“ Insgesamt lehnten sich die europäischen Völker „gegen Sozialdumping“ auf. In diesem Zusammenhang und als Folge der Wirtschaftskrise rief er auch zum Kampf gegen den sich ausbreitenden Rechtsextremismus in Europa auf.

Peter Jacob

*Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
der Arbeitskammer des Saarlandes*



Neuer IGR

Der nächste historische Schritt in Sachen Interregionaler Gewerkschaftsrat folgt am 11. Oktober 2016 im luxemburgischen Schengen: Dann werden sich der IGR SaarLorLux-Trier/Westpfalz und der IGR Lothringen/Luxemburg/Wallonien zu einem neuen gemeinsamen IGR zusammenschließen. Dieser wird dann die „Gewerkschaftliche Plattform der Großregion, in der beide zusammengeschlossen waren, ablösen. An diesem Tag rufen Gewerkschaften der Großregion gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund zu einer Demonstration gegen die Austeritätspolitik der EU-Staaten auf.

Participant / Teilnehmer

Nom *Name*

Prénom *Vorname*

Date *Geburtsdatum*

Nationalité *Staatsangehörigkeit*

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

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

E-mail

Profession *Beruf*

Femme *Weiblich* Homme *Männlich*

Employeur / Arbeitgeber

Nom *Name*

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

Numéro de fax *Faxnummer*

Une dispense de service doit être sollicitée auprès de mon employeur/*Eine Freistellung vom Dienst muss bei meinem Arbeitgeber beantragt werden.*

Un congé de formation a été demandé par mon employeur/*Ein Weiterbildungsurlaub wurde von meinem Arbeitgeber beantragt*

Je souhaite loger au CEFOS.
Ich möchte im CEFOS übernachten.

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

Délégué effectif *Effectiver Delegierter* Délégué suppléant *Ersatzdelegierter*

Contrat de travail *Arbeitsvertrag*

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

Je désire m'inscrire aux formations syndicales suivantes :
Ich möchte mich für folgende gewerkschaftliche Bildungskurse anmelden :

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

Date *Datum* Signature *Unterschrift*

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

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

Merci de nous fournir l'ensemble de ces informations indispensables à la prise en compte de votre inscription et de renvoyer ce formulaire à OGBL/Département de la formation syndicale, 63, rue de Bonnevoie, L-1260 Luxembourg ou par e-mail formations@ogbl.lu ou par fax au 26 49 69-433.

Wir bitten Sie uns das vollständig ausgefüllte Formular, das zur Bearbeitung Ihrer Anmeldung unerlässlich ist, an die Abteilung für Gewerkschaftliche Bildung des OGBL, 63 rue de Bonnevoie, L-1260 Luxembourg zu senden, oder per E-mail an formations@ogbl.lu oder per Fax an die 26 49 69-433.

Calendrier Formations générales

Octobre à décembre 2016 (pour les délégués déjà mandatés avant novembre 2013)

Référence	Titre	Début	Fin	Langue	Lieu
OG 2016 6 501	Lutter contre les discriminations	20/10/16	20/10/16	française	CEFOS
OG 2016 7 503	Fatigue, somnolence et troubles du sommeil	07/11/16	07/11/16	française	CEFOS
OG 2016 6 203	Cas pratiques en matière de droit social	08/11/16	08/11/16	lux.	CEFOS
OG 2016 5 007	Comprendre les enjeux d'une délocalisation pour mieux agir	17/11/16	18/11/16	lux.	CEFOS
OG 2016 8 205	Gérer son temps, savoir s'organiser et définir ses priorités	21/11/16	21/11/16	française	CEFOS
OG 2016 5 004	Evolution des métiers et des compétences	01/12/16	02/12/16	française	CEFOS
OG 2016 4 008	Négocier un plan de maintien dans l'emploi et un plan social	06/12/16	07/12/16	française	CEFOS

Gewerkschaftlicher Bildungskalender

Oktober bis Dezember 2016

Referenz	Titel	Anfang	Ende	Sprache	Ort
OG 2016 6 301	Ich bin deutscher Grenzgänger und ich arbeite in Luxemburg	17/10/16	18/10/16	Deutsch	CEFOS
OG 2016 6 203	Praktische Fälle bezüglich des Sozialrechts	08/11/16	08/11/16	Lux.	CEFOS
OG 2016 5 007	Verstehen, was bei einer Standortverlegung auf dem Spiel steht, um besser zu handeln	17/11/16	18/11/16	Lux.	CEFOS

REJOIGNEZ L'OGBL SUR FACEBOOK!

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





Constitutionnalisation de l'état d'urgence

Les critiques de la CSL confirmées !

Dans son avis du 9 juin 2016 relatif à une révision ponctuelle de la Constitution, la Chambre des salariés (CSL) avait fortement critiqué l'élargissement de la notion de l'état d'urgence à des situations potentiellement nombreuses. Elle avait relevé également toute une série de problèmes juridiques fondamentaux ainsi que des incertitudes quant à la formulation du texte.

Dans le cadre de la reprise des débats parlementaires à la Chambre des députés, la CSL tient à réitérer son opposition à la proposition de révision ponctuelle de la Constitution en question.

Violation des principes de finalité et de proportionnalité!

Sous le prétexte de la menace terroriste, la proposition de révision permet au Gouvernement de recourir à l'état d'urgence pour des situations qui n'ont pas forcément un lien avec le terrorisme: *«une crise internationale ou des menaces réelles pour les intérêts vitaux ou les besoins essentiels de tout ou partie de la population ou un péril imminent résultant d'atteintes graves à l'ordre public».*

Pour la CSL, l'état d'urgence peut ainsi être déclenché pour une ribambelle de situations qui n'ont plus forcément de lien avec des actes terroristes et qui risquent ainsi de porter atteinte de façon continue aux droits et libertés fondamentaux des citoyens: est-ce qu'il faudra une mise en question du fonctionnement régulier des pouvoirs publics ou suffira-t-il d'un acte de sabotage informatique, d'une simple perpétration d'une infraction de droit commun sans aucun lien avec la lutte antiterroriste ou tout simplement d'une manifestation, d'une grève de solidarité ou d'une grève générale des syndicats pour qu'on recoure à l'état d'urgence?

De plus, un manque de proportionnalité de la présente proposition de révision constitutionnelle est constaté car les matières réservés à la Constitution ne sont pas exclues des pouvoirs spéciaux de l'exécutif et le texte ne prévoit pas que l'exécutif soit obligé, avant de déclarer

l'état d'urgence, de constater une «carence effective du pouvoir législatif justifiant une délégation des pouvoirs strictement limitée quant à la durée et quant à son objet».

Absence de contrôle du pouvoir exécutif!

Ensuite, la CSL se doit de relever que non seulement le Gouvernement constate lui-même l'état d'urgence, mais encore il juge lui-même si les conditions sont remplies.

La CSL remarque également qu'il n'existe aucun contrôle de constitutionnalité des règlements (exorbitants) par la Cour constitutionnelle; le seul contrôle incident des cours et tribunaux est, aux yeux de la CSL, insuffisant parce qu'il ne permet pas à ces derniers d'abroger de tels règlements, mais seulement de les déclarer inapplicables dans un cas d'espèce.

A part les incohérences rédactionnelles du texte risquant d'augmenter encore davantage l'arbitraire, la CSL rend attentif que rien n'empêchera le Gouvernement, à la fin de la prorogation de l'état d'urgence avalisée par le Parlement, de déclencher de nouveau l'état d'urgence par voie réglementaire en recommençant la même procédure dès le début de sorte qu'il existe un risque réel de pérennisation de l'état d'urgence.

Nécessité d'un débat parlementaire approfondi!

Au vu de ses critiques fondamentales et vu que bon nombre de ses critiques sont partagées par le Conseil d'Etat dans son avis du 15 juillet 2016 sur le même sujet, la Chambre des salariés estime qu'un débat parlementaire approfondi sur la proposition de révision ponctuelle de la Constitution s'impose.

L'intégralité de l'avis de la CSL se trouve sur www.csl.lu.

OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

Für das akademische Jahr 2016-2017, hat der Nationalvorstand des OGBL einen Kredit von 50.000€ gewährt für Stipendien zugunsten von Kindern von OGBL-Mitgliedern, die an Hochschulen studieren.

Reglement

1. Zielsetzung für den OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

Der Bildungsfonds des OGBL hat zum Ziel – über die Vergabe eines jährlichen Stipendiums – die Hochschulstudien der Kinder von OGBL-Mitgliedern zu unterstützen. Der Nationalvorstand des OGBL legt jährlich den Betrag des gewährten Stipendiums fest.

2. Voraussetzungen für die Unterstützung

• Mitglieder:

- i. Das OGBL-Mitglied, dessen Kinder an einer Hochschule studieren, kann ein Stipendium erhalten, falls das Mitglied dem OGBL ohne Unterbrechung angehört:
 - Entweder seit seinem Beitritt, falls er zu diesem Zeitpunkt jünger als 25 Jahre war;
 - Oder seit mindestens 20 Jahren, falls er zum Zeitpunkt des Beitritts über 25 Jahre alt war.
- ii. Falls das Mitglied verstorben ist, werden die verstrichenen Jahre seit dem Todesfall mit einbezogen, unter Bedingung dass der überlebende Partner innerhalb von drei Monaten die Mitgliedschaft weitergeführt hat.
- iii. Des Weiteren muss das Mitglied in den vorangegangenen 5 Jahren vor Anfrage den in den OGBL-Statuten vorgesehenen Beitrag bezahlt haben.
- iv. Falls das Mitglied zuvor einer anderen Gewerkschaft angehört hat (Zertifikat der vorherigen Gewerkschaft beilegen), werden die Jahre während deren er dort Mitglied war, mit einbezogen. Jedoch muss dieses Mitglied dem OGBL seit mindestens fünf Jahren ohne Unterbrechung angehören.

• Kinder:

Für den Bildungsfonds werden als Kinder angesehen:

- i. Eheliche Kinder.
- ii. Die im Zivilstand anerkannten Kinder.
- iii. Die Kinder, die seit einem frühen Alter, unter der Vormundschaft eines OGBL-Mitglieds stehen.
- iv. Die Kinder aus einer früheren Ehe des Mitglieds des OGBL, sofern sie unter dem gleichen Dach leben und das Mitglied zum größten Teil für sie unterhaltspflichtig ist.

• Studien:

- i. Das Studienprogramm und der Studienzyklus müssen offiziell im Rahmen des Hochschulsystems des Landes, in welchem die Studien absolviert werden, stattfinden.
- ii. Das Studiendiplom muss von einer, oder im Namen einer, für das Hochschulwesen zuständigen staat-

lichen Autorität ausgeliefert werden.

- iii. Für Jahre bzw. Semester, die wiederholt werden, wird kein Stipendium ausbezahlt.

3. Die Anfrageformulare

Die Anfrageformulare werden mindestens 3 Monate vor dem Abgabetermin im AKTUELL veröffentlicht.

4. Fristen

Der Abgabetermin wird auf dem Anfrageformular angegeben. Eine Überschreitung der Frist wird nicht zugestanden. Es gilt das Datum des Poststempels.

5. Rekurs

Falls eine Anfrage abgelehnt wird, kann das beantragende Mitglied die Überwachungskommission befragen, die in letzter Instanz entscheidet.

Der Anfrage muss beiliegen:

Ein Beleg der Einschreibung an einer Hochschule.



Anfrageformular für den Erhalt eines Stipendiums des OGBL für Hochschulstudien

Hiermit beantragt

der/die Unterzeichnete

Name _____ Vorname _____

Postleitzahl _____ Ortschaft _____

Straße und Nr _____

OGBL-Mitgliedsnummer _____

Sonstige Gewerkschaftszugehörigkeit _____

beim OGBL ein Stipendium für

seinen Sohn/seine Tochter

Name _____ Vorname _____

der/die die _____ besucht

um dort _____ (Fach) zu studieren

wo er/sie seit _____ eingeschrieben ist

Ein Stipendium des OGBL ist bereits für das Jahr/die Jahre:

_____ ausbezahlt worden

In Erwartung einer positiven Antwort verbleibe ich mit gewerkschaftlichen Grüßen.

Unterschrift

Zusammen mit einem Beleg der Einschreibung an einer Hochschule bis spätestens den 15. Januar 2017 einzusenden an:

**OGBL Mitgliederverwaltung
31, avenue Grande-Duchesse Charlotte
L- 3441 Dudelange**

Fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Pour l'année académique 2016-2017, le Comité national de l'OGBL a mis à disposition un crédit de 50.000€ pour les bourses destinées aux études supérieures des enfants des membres de l'OGBL.

Règlement

1. But du fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Le Fonds d'Education de l'OGBL a pour but de subventionner – par l'octroi d'une bourse annuelle – les études supérieures des enfants des membres de l'OGBL. Le Comité national de l'OGBL fixe annuellement le montant de la bourse accordée.

2. Critères d'éligibilité

- **Les membres:**
 - i. Le membre de l'OGBL, dont les enfants font des études supérieures, peut obtenir une bourse, s'il est membre de l'OGBL sans interruption



Demande en obtention d'une bourse d'études universitaires ou similaires allouée par l'OGBL

Par la présente,
le/la soussigné(e)
nom _____ prénom _____
code postal _____ localité _____
rue et n° _____
matricule OGBL _____
Autres affiliations: _____

sollicite auprès de l'OGBL un subside pour
son fils/sa fille
nom _____ prénom _____
qui fréquente l' _____
pour y accomplir des études de _____
où il/elle est inscrite(e) depuis: _____

Une subvention de l'OGBL a déjà été versée pour l'(es) année(s):

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, mes salutations syndicales.

Signature

À renvoyer avec l'attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur pour le 15 janvier 2017 au plus tard à:

**OGBL Gestion des membres
31, avenue Grande-Duchesse Charlotte
L- 3441 Dudelange**

- Soit depuis son adhésion, si son âge à l'adhésion était de moins de 25 ans;
 - Soit depuis au moins 20 ans, s'il avait les 25 ans accomplis à l'adhésion.
- ii. En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que le conjoint survivant ait continué l'affiliation endéans un délai de trois mois.
 - iii. En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGBL.
 - iv. Si un membre a été repris d'un autre syndicat (joindre certificat du syndicat précédent), il sera tenu compte des années pendant lesquelles il en aura été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'OGBL au moins depuis cinq ans sans interruption.

• Les enfants:

Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:

- i. Les enfants légitimes.
- ii. Les enfants reconnus à l'état civil.
- iii. Les enfants placés dès leur jeune âge sous la tutelle d'un membre de l'OGBL.
- iv. Les enfants d'un premier mariage du conjoint d'un membre de l'OGBL, pour autant qu'ils vivent sous son toit et qu'ils soient en grande partie à sa charge.

• Les études:

- i. Le programme et le cycle d'études doivent faire officiellement partie du système d'enseignement supérieur du pays dans lequel se déroulent les études.
- ii. Le diplôme sanctionnant le cycle d'études doit être délivré par, ou au nom d'une autorité de l'Etat compétente en matière d'enseignement supérieur.
- iii. Il ne sera accordé aucune bourse pour les années/semestres devant être répétées.

3. Les formulaires de demande

Les formulaires de demande sont publiés dans l'AKTUELL au moins 3 mois avant le délai de remise.

4. Délais

Le délai de remise sera précisé sur le formulaire de demande. Aucune dérogation ne sera accordée, le cachet de la poste faisant foi.

5. Recours

En cas de refus d'une demande, le membre demandeur peut saisir la commission de surveillance qui décidera en dernière instance.

Sera jointe à la demande:

Une attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur.

Neue Fusionssektion Grevenmacher-Syrdall

Gelegentlich ihrer respektiven Generalversammlungen am 5., beziehungsweise 11. März hatten die Mitglieder nahezu einstimmig entschieden beide Sektionen, die schon länger bei verschiedenen Aktivitäten zusammenarbeiteten, miteinander zu fusionieren. Dies zu jenem Zeitpunkt auch bereits, um hinsichtlich des außerordentlichen Statutenkongresses vom 2. Juli ein erstes Zeichen zu setzen. Am 31. Mai gab ebenfalls der OGBL-Nationalvorstand sein Einverständnis zu dieser Fusion.

Mittlerweile hat eine erste gemeinsame Vorstandssitzung stattgefunden und der neue Vorstand setzt sich folgendermaßen zusammen:

Ehrenpräsident: Michel Fries

Präsident: Dan Zebrowsky

Vize-Präsident: Metty Scholtes

Sekretärin: Sylvie Schroeder

Kassierer: Paul Hübsch

Mitglieder: Steve Brandão Santana, Tun Cavaleiro, Paul Delaunois, Toni Lopes, Antonio Lopes, Cornelis Pothoven

Nachdem der außerordentliche Statutenkongress vom 2. Juli, den Reformen u.a. auf Sektionsebene grünes Licht erteilt hat, gibt sich der Sektionsvorstand Grevenmacher-Syrdall zu weiteren Gesprächen mit Nachbarsektionen bereit, um auch zukünftig in der Region um den Kantonshauptort Grevenmacher, eine starke OGBL-Vertretung zu bleiben und im Interesse unserer Mitglieder eine noch bessere Gewerkschaftsarbeit leisten zu können!



**LE DÉPARTEMENT DES IMMIGRÉS
RÉGION DIFFERDANGE/RODANGE**

ORGANISE LA FÊTE DE L'AMITIÉ

**DANS LE CADRE DES 100 ANS
DU MOUVEMENT SYNDICAL LIBRE
DU LUXEMBOURG**

SAMEDI 05 NOVEMBRE 2016

<AU HALL POLYVALENT DE SANEM>

19.00 Heures: Séance académique
20.30 heures: -Soirée dansante
-Petite restauration
-Nuit blanche



ENTRÉE GRATUITE



Anfang August organisierte die Rentnersektion aus Esch/Alzette für seine Mitglieder eine Reise nach Bräunlingen im Schwarzwald. Die alljährliche Reise gibt Rentnern mit schwachen Einkommen die Möglichkeit, dem Alltag zu entkommen und alte Bekannte während eines kurzen Urlaubs wiederzusehen. Höhepunkte der Reise waren unter anderem die Besichtigung der Löwenbrauerei Bräunlingen, die Schifffahrt auf dem Titisee und der Besuch von den höchsten Wasserfällen Deutschlands in Triberg.

Section Rumelange Tétange

Les sections Rumelange et Tétange de l'OGBL ont 100 ans

Les sections Rumelange et Tétange de l'OGBL, fondées en 1916, ont organisé une série de festivités entre le 17 et le 24 septembre 2016 à l'occasion de leur 100^e anniversaire.

Le 17 septembre, une séance académique a eu lieu au Centre culturel de Rumelange au cours de laquelle sont intervenus Eugène Bausch, le président de la section de Rumelange, André Roeltgen, le président national de l'OGBL, Henri Haine, le bourgmestre de la ville de Rumelange et l'historien Roger Steimetz.

Cette séance académique a été suivie de l'ouverture officielle de la très belle exposition «100 Joer fräi Gewerkschaften» réalisée pour l'occasion qui est restée exposée à la Galerie du Centre culturel de Rumelange jusqu'au 20 septembre avant de déménager au Centre culturel «Schungfabrik» à Tétange où elle est restée jusqu'au 24 septembre.

C'est dans cette même «Schungfabrik» à Tétange qu'était organisée le 24 septembre une table ronde sur le thème «100 Joer fräi Gewerkschaften». Après une intervention du président de la section de Tétange, Romain Daubenfeld, et d'une autre intervention du bourgmestre de Kayl, Lorent John, ce sont André Roeltgen, le président national de l'OGBL, Jean-Claude Reding, le président de la Chambre des salariés, Fernand Hübsch, un militant syndical de longue date et René Pizzaferrri, ancien membre du bureau exécutif de l'OGBL qui ont pris part à une très intéressante table ronde. Les différents acteurs y ont évoqué leurs expériences, raconté des anecdotes personnelles, ont confiés quelles étaient finalement les situations les plus compliquées auxquelles ils avaient dû faire face ou encore exposé ce qu'ils estiment être les futurs défis de l'OGBL.



Marcel Schroeder gééiert

Den OGBL-Nationalvirstand huet an senger Sëtzung vum 27. September ee laangjäregen aktiven Militant gééiert an der Persoun vum Marcel Schroeder.

De Marcel ass den 22. August 1935 gebuer a gouf den 1. Dezember 1957 Member. Vun 1959 bis 2016 war e President vun der Sektioon Nidderdonwen.

E war President vum Syndikat Ëffentlechen Déngscht ënnert dem Jean Eiffes. Am Laf vun der Berichtsperiod 1994-1998 ass en Éierepresident vum Syndikat ginn.

E war Vertrieeder an der Exekutiv an am Nationalvirstand an während 12 Joer war e President vun de Pensionéierte vun der Regional Diddeleng/Osten..

Brochure

Solidarité au-delà des frontières

L'ONG OGBL Solidarité syndicale vient de publier une brochure présentant son travail et ses différents projets à travers le monde. L'occasion de les découvrir de plus près dans un support pédagogique et aéré. Les objectifs principaux de l'a.s.b.l. OGBL Solidarité syndicale consistent à contribuer moyennant ses projets et activités au développement économique, social, technique et culturel des populations les plus démunies dans les pays dits en voie de développement ainsi qu'à la réduction des disparités entre les riches et les pauvres à l'échelle mondiale. Pour y parvenir l'ONG se focalise sur les sujets et les domaines d'activités qui lui sont les plus proches de par son lien avec l'OGBL: la protection sociale, le travail décent et la défense et le développement des droits et libertés syndicales.

Au sommaire de la brochure

Ghana

Le projet «Ghana Luxembourg Social Trust» promeut l'extension et l'institutionnalisation de la protection sociale au Ghana en général et l'adhésion des femmes enceintes et de leurs familles à la sécurité sociale en particulier.

Bolivia

Le projet «Trabajo digno» assiste et forme les salariés et demandeurs d'emploi de Cochabamba dans la défense de leurs droits du travail et droits sociaux.

Cabo Verde

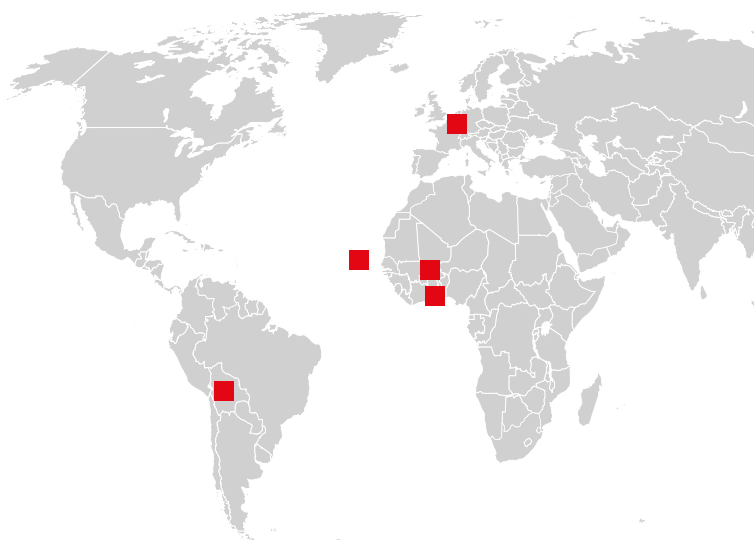
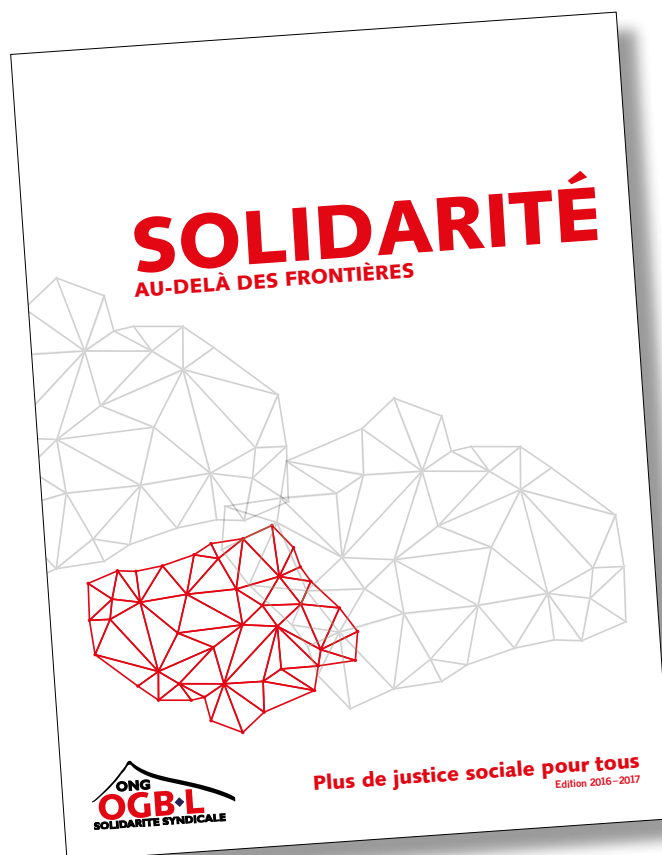
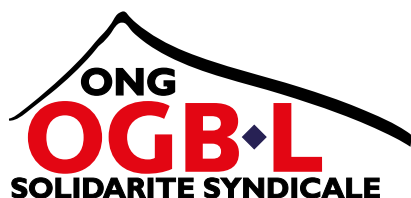
Au travers de la création d'un Centre de formation économique et social à Praïa nous stimulons le développement et le renforcement des capacités du secteur syndical capverdien.

Burkina Faso

Nous soutenons au Burkina Faso la mise en place d'une mutuelle de santé des professionnels de l'éducation qui puisse équiper ses membres d'une meilleure protection contre les aléas de la maladie.

Luxembourg

En plus de réaliser des projets auprès des populations défavorisées sur place, nous cherchons à défendre leurs intérêts par le biais de campagnes de sensibilisation et le travail en réseau, notamment au Luxembourg.



Comment nous soutenir?

Envoyez vos dons sur notre
CCPL LU54 1111 0828 4810 0000

OGBL Solidarité Syndicale A.s.b.l.
B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette

Votre don est fiscalement déductible

Konferenz:

HANDY, POULET, LAPTOP, AUTO, FASHION-COLLECTIONS & MORE*Wer zahlt den Preis für unseren grenzenlosen Konsum?***MADE IN
THE WORLD****DONNERSTAG, DEN 20. OKTOBER 2016 | 18:30 UHR***Centre Culturel de Bonnevoie | 2, rue des Ardennes | L-1133 Luxembourg***EINLADUNG****KONFERENZ: HANDY, POULET, LAPTOP, AUTO, FASHION-COLLECTIONS & MORE***Wer zahlt den Preis für unseren grenzenlosen Konsum?*

Die Globalisierung hat Auswirkungen auf die Herstellung von Gütern. Heute wird quasi kein Produkt mehr von A bis Z in einem einzigen Land hergestellt, Bestandteile kommen aus allen Himmelsrichtungen.

Welche Verantwortung tragen die Unternehmen in Luxemburg und Europa für die Arbeitsbedingungen und die Umwelt in anderen Teilen der Welt?

Eine aktuelle Studie von Brot für die Welt zeigt an den Beispielen Autos, Kleidung und Fleisch, wie sich globale Wertschöpfungsketten auf die Lebenschancen von Millionen Menschen auswirken.

Impulsreferat zur Studie "Mein Auto, mein Kleid, mein Hähnchen"

von **Sven Hilbig** - Referent Welthandel und Internationale Umweltpolitik / Brot für die Welt.

Im Anschluss findet ein **Rundtischgespräch** statt unter der Mitwirkung von

- **Sven Hilbig** - Referent Welthandel und Internationale Umweltpolitik / Brot für die Welt
- **Cony Reiter** - XXXX
- **Nicolas Schmit** - Minister für Arbeit und Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft
- **Armand Weis** - XXX OGBL
- **Jean Feyereisen** - XXX ULC
- **Jean-Louis Zeien** - Präsident Fairtrade Lëtzebuerg

Moderation: Nathalie Oberweis

Konferenz auf deutsch – Übersetzung auf französisch

Einschreibung per E-Mail erwünscht: alice.zehner@fairtrade.lu

WWW.FAIRTRADE.LU | WWW.XXXXX.LU | WWW.XXXXX.LU



Não sejamos tolerantes

Vários académicos e investigadores portugueses têm produzido estudos de grande solidez sobre a pobreza e a exclusão, as desigualdades, o desemprego e formas de humilhação no trabalho, sobre a emigração, sobre as inconsistências das políticas austeritárias. A análise atenta desses trabalhos e a observação empírica que a vida me tem propiciado, conduzem-me a considerar que a sociedade portuguesa é muito condescendente com estes dramas que marcam a nossa vida coletiva. No espaço deste artigo não cabem a reflexão sobre as causas deste comportamento, nem uma abordagem de cada realidade que enuncio. Opto, assim, por deixar uma curta nota relativa à pobreza e debruçar-me um pouco mais sobre a emigração.

Numa sociedade moderna, o pobre não é apenas aquela pessoa humana que não tem suficiente alimentação. O direito a uma vida digna e à prestação de direitos fundamentais devem ser sagrados, como lembram grandes pensadores humanistas, como Amartya Sen, prémio Nobel da Economia, ou o monge Luciano Manicardi em "A caridade dá que fazer". Em democracia estamos obrigados a ajudar as pessoas carenciadas a não se "acomodarem" às suas privações, a evitar que se fechem na gestão dos seus condicionalismos e vergonhas, a sermos intolerantes com aqueles que, de forma gananciosa e oportunista, provocam a pobreza. Vergonha devem ter estes!

Não há abordagem séria à pobreza sem um forte ancoradouro na afirmação da justiça, conciliando respostas a necessidades prementes com a afirmação de políticas que evitem a reprodução e ampliação deste flagelo.

Quanto à emigração arrepiá-me constatar que grande parte da juventude portuguesa já inculcou a perspetiva de emigrar, ou admite como "natural" fazê-lo.

A emigração tem surgido como válvula de escape da tensão social provocada por elevadas taxas de desemprego e precariedade, pela baixa qualidade do emprego em várias áreas, pelo empobrecimento generalizado da sociedade portuguesa. A vaga migratória que temos vivido é, muitas vezes, apresentada, no discurso político e no espaço mediático, como uma abertura de novas e prometedoras possibilidades a uma geração de trabalhadores cada vez mais qualificados. Dizem tratar-se de uma opção moderna inerente à globalização e à integração de Portugal na União Europeia, geradora de uma nova cultura cosmopolita carregada de anseios de



Foto: Nuno Ferreira Santos

mobilidade e interculturalidade. São teses cheias de manipulações, com pinceladas de verdade para fazerem passar muita mentira.

Os trabalhadores sem emprego com poucas qualificações, ou com qualificações não consolidadas, estão hoje sujeitos a movimentos pendulares internacionais, resultantes de dinâmicas que se movem entre o seu país e o estrangeiro, e são forçados a novas formas de precarização do seu trabalho. Os custos individuais, familiares e emocionais, mas também os de carácter económico da opção pela emigração, não são considerados no discurso dominante.

A emigração é, na esmagadora maioria dos casos, uma resposta dolorosa a problemas individuais. Além disso, gera novos e graves problemas coletivos em moldes diferentes daqueles que se colocavam aquando da grande vaga de emigração dos anos 60 e 70. Portugal tem uma população cada vez mais envelhecida. A sangria de recursos humanos, a prazo, coloca em causa o equilíbrio entre trabalhadores ativos e reformados submetendo o nosso sistema de Segurança Social a novas pressões, impede a renovação estabilizada das gerações no trabalho, baralha qualquer estratégia de desenvolvimento. A possibilidade e necessidade de regeneração e revitalização da estrutura económica e dos serviços públicos, de recuperação da capacidade produtiva e melhoria da criação de valor são drasticamente postas em causa.

As políticas da troika e da Direita prometiam o saneamento da velha economia e a emergência de uma nova saudável, tendo nas exportações o pilar essencial. Falharam nesses objetivos. Conseguiram, em vez disso, que Portugal ganhasse quota de mercado na "exportação" do nosso recurso mais valioso - o trabalho - à custa de grandes prejuízos para o país.

Não podemos tolerar esta sangria. E afirmemos como indispensável a presença e o trabalho dos jovens no país.

Manuel Carvalho da Silva *professeur et ex-secrétaire général de la CGTP (Portugal)*

COLOPHANE	▼	VILLE DU PÉROU	▼	ALLONGE	▼	GAINÉ	▼	EN FORME DE SOIE DE PORC
DANSE ANCIENNE		IRRÉFLÉCHIES		REFLET		PIÈCES EN T OU EN L		
▶		▼		▼	4	▼		▼
PAIN AUX RAISINS	▶						6	
COMPTOIR								
▶			RUMEUR	▶				
			D'UNE DIVISION DE LA TRIBU					
IRISÉE	▶		▼					CHASSEUR
REFUGE								
▶		1			PIERRE	▶		▼
					L'APRÈS-MIDI			
HASARDA	▶				INVOQUE	▶▼		
INCONNUS					CHÊNES VERTS			
▶			9	▼	7			FATIGUÉE
COQUILLE		DÉMENT	▶		SAVEUR	▶		▼
		SUCCESSEUR DE COLBERT			EXISTES			
▶	▼	2				NOTE	▶	
						POISSON ROUGE		
BRILLANTES	▶				3	▼	8	
FONDÉE								
▶	5				IMPAYÉS	▶		
CITÉ LÉGENDAIRE	▶		CUBAGE DE BOIS	▶	10			

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

V/12 © HACHEL INT

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

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 11 novembre 2016 à:

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

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

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

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

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



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

4/16 - Solution: DROMADAIRE

Lysiane Sorèze, Luxembourg 1^{er} prix
Joseph Reding, Schweich 2^{er} prix

Indischer Fürstentitel	US-Filmstar (Tom)	kanarische Insel			Hochschulen (Kw.)	Buschwindröschen	Grautier	Angelegenheit	Teil vieler Buchstaben
orientalische Märchenfigur			4		Quatsch, Unsinn				
Pleite, Bankrott	feiner Unterschied	sonderbar				9	fürchten	männlicher franz. Artikel	
	10				Schiff entladen	engl. Staatsmann (Tony)			
Fahrzeug (Kw.)		hieraus, aus diesem		Papageienname			in der Nähe von		
rotes Färbemittel	zum Verzehr geeignet	bestimmend						Fremdwortteil: fern, weit	5
				ein Schnellzug (Abk.)	6		dt. Dichter, † 1856 (Heinr.)	Heißgetränk	
Spielstand (engl.)			8	griech. Wettkampfspiel		pflügen und schützen		7	Vorname der Autorin Blyton
		panischer Ansturm		Körperfunktion				stehendes Gewässer	französisches Departement
japanischer Wallfahrtsort	Ermahnung					livländ. Längenmaß	Rufname d. Schauspielers Connery		
eh. Autostrecke in Berlin				Zitrusfrucht		1		röm. Zahlzeichen: zwei	
Haustier der Lappen		fast, ungefähr							3

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

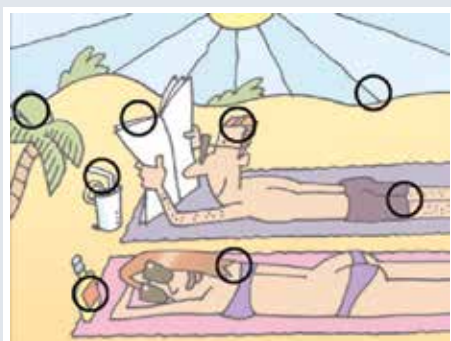
P	A	S	T	R	G								
A	S	T	A	I	R	E	A	K	T	U	E	L	L
A	T	K	A	P	P	E	T	A	A				
Z	U	G	E	T	A	N	P	S	E	N	S	E	
L	A	R	D	A	E	R	A	I	H	N			
U	W	E	L	T	R	A	U	M	A	G			
W	A	N	T	E	E	T	S	S	U	E			
L	E	I	N	E	R	E	M	I	S				
A	R	D	A	N	T	U	N	M	K				
D	T	E	I	N	T	I	S	I	N	N			
F	I	N	A	L	T	A	E	N	D	E	L	E	
N	I	E	U	B	E	I	T	A	W	E	I	T	

4/16 - Lösungswort:
LIEGESTUHL

Joseph Bevilacqua, Bettembourg 1. Preis
Véronique Feidt, Weiler-la-Tour 2. Preis

8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung

4/2016



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 11. November 2016 an folgende Adresse:

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

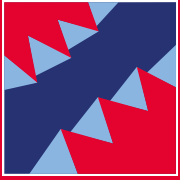
Liegen mehr richtige Einsendungen vor als Preise zu vergeben sind, so entscheidet das Los. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

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

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

Zu gewinnen sind:

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



OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.

www.ogbl.lu



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg