

aktuell



- **Maintenant le peuple –
De la crise à la justice mondiale!**
- **Jetzt zählen die Menschen –
Aus der Krise mit globaler Gerechtigkeit!**
- **Environ 8 000 Capverdiens au Luxembourg**



Luxembourg

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

Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Permanences spéciales frontaliers français mardi et vendredi sur rendez-vous

Esch / Alzette

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

Lundi: 14h00 - 17h00

Mercredi et vendredi: 9h00 - 11h30

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Permanences spéciales bâtiment mardi et jeudi 8h30 - 12h00

Antenne d'Audun-le-Tiche

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

Mardi et jeudi: 14h00 - 17h45

Dudelange

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

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

Mercredi: 9h00 - 11h30

Consultations sur rendez-vous vendredi matin

Antenne Grevenmacher

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

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

Mercredi: 9h00 - 11h45 sur rendez-vous

Antenne Thionville

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

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

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

Antenne Volmerange

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

Jeudi: 14h30 - 17h30 sur rendez-vous

Differdange

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

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

Jeudi: 15h00 - 17h30

Rodange

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

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Consultations sur rendez-vous vendredi

Antenne Aywaille

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

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Antenne Bastogne

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

Tél.: (+32) (0) 61 21 19 87

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

Samedi: 9h00 - 12h00

Antenne Habay-la-Neuve

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

Tous les jeudis de 9h00 à 11h30

Antenne Vielsalm

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

Les 1^{er} et 3^e jeudi du mois: 9h00 - 11h30

Ettelbruck

L-9052 Ettelbruck 6, rue Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1 Fax: 81 97 13

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

Jeudi: 8h00 - 11h00

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

Antenne Wiltz

L-9557 Wiltz 2, rue Michel Rodange

Tél.: 95 72 70

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

Antenne Bitburg

D-54634 Bitburg Brodenheck-Str 19

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

Antenne Saarlouis

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

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

Dienstag: 16.00-20.00 Uhr

Syndicat Transport sur route - ACAL

38, route de Longwy L- 8080 Bertrange/Helfenterbrück

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

Syndicat Education et Sciences - SEW

L-2514 Luxembourg 1, rue Jean-Pierre Sauvage

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

Syndicat Banques et Assurances - SBA

L-2330 Luxembourg 146, bd de la Pétrusse

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

DTH (Département des Travailleurs handicapés)

Tél.: 26 84 56 45

Permanence téléphonique le mercredi:

de 8h00 - 12h00 et de 14h00 - 18h00

Permanences Eures

EURES PED Rodange, Arlon, Bastogne, Aywaille et Vielsalm

EURES Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat: Dudelange et à Grevenmacher



Service de consultation STRESS au travail

Tél.: (+352) 621 170 846



info@ogbl.lu www.ogbl.lu

Aktuell

Sommaire

Editorial 4

Die Menschen müssen im Mittelpunkt stehen!

Dossiers nationaux 6

- Nouvelles prévisions conjoncturelles
- Comité National
- Affaire Cactus
- Indextranche
- Assurance Accident
- Ministre portugaise au Luxembourg
- Aides financières pour étudiants

Du nouveau dans les entreprises 14

Chimie, Ciment, Verre, Vêramique, Plastique, Alimentation et Hôtellerie, Bâtiment et artisanat du bâtiment, Commerce, Santé, Services sociaux et éducatifs e.a.

Départements 28

- Environ 8 000 Capverdiens au Luxembourg
- Studientagung der Pensioniertenabteilung
- Conférence sur l'Index
- Pétition des Travailleurs handicapés
- Réunion du département de la fonction publique

Frontaliers 35

- Frontaliers français: Actualités ADI
- Frontaliers/Grenzgänger:
A travail égal, rémunérations et prestations sociales égales!
Gleiche Arbeit, gleicher Lohn und gleiche Sozialleistungen!

Dossiers internationaux 38

- IGB-Kongress / Congrès CSI Vancouver
- Appel Euromanifestation Bruxelles 29 septembre

Formation syndicale de l'OGBL 42**Chambre des salariés** 45**Divers** 51**Dernière minute** 53

- Congé de maternité



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

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

Verantwortlich für die Redaktion: Jean-Claude Reding

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

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



Jean-Claude Reding
Präsident

Die Menschen müssen im Mittelpunkt stehen!

Vom 21. bis zum 25. Juni fand in Vancouver der 2. Kongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes statt. Mit Sharan Burrow wurde erstmals eine Frau als Generalsekretärin an die Spitze der internationalen Gewerkschaftsbewegung gewählt. Sharan Burrow ist Lehrerin in Australien, sie war Vizepräsidentin der Bildungsbewegung und Vorsitzende des australischen Gewerkschaftsbundes. Zentrale Themen des Kongresses und der internationalen Gewerkschaftsbewegung waren die Wirtschafts- und Finanzkrise und ihre sozialen Folgen, die sozialen Auswirkungen der ökologischen Entwicklung, soziale Gerechtigkeit, soziale und gewerkschaftliche Rechte in einer globalisierten Welt. Für den IGB gilt es tiefgreifende Reformen in der Weltwirtschaftsordnung durchzuführen, damit in Zukunft weitere Krisen verhindert werden können. Die Menschen müssen zählen, nicht der Profit. Dies muss das Motto der Politik sein. Strukturreformen sind notwendig in der Finanzwelt, in der Wirtschaftswelt, damit dieses Ziel erreicht wird. Soziale Gerechtigkeit, soziale Sicherheit, gerechte Verteilung des geschaffenen Reichtums

Keine Gründe über Index zu verhandeln

bleiben die Leitlinien der gewerkschaftlichen Arbeit. Der Kongress hat ebenfalls vor voreiligen, sozial unausgewogenen und sozial ungerechten Strategien gewarnt, die auf Austeritätspolitik setzen, um die Haushaltsdefizite einzudämmen und damit riskieren die zaghafte Erholung der Wirtschaft im Keim zu ersticken. Dies gilt umso mehr,

wenn diese Ausstiegsstrategien auf Kosten der Einkommen der Lohnabhängigen und der Rentner gehen und Verschlechterungen im Bereich der Leistungen der Sozialversicherungen beinhalten.

Die europäischen Sparprogramme führen in eine wirtschaftliche und soziale Sackgasse

Der europäische Gewerkschaftsbund warnt ebenfalls vor dieser Entwicklung. Die Schlussfolgerungen des europäischen Rates, d.h. des Rates der Regierungschefs der EU-Mitgliedstaaten vom 17. Juni gehen aber eindeutig in diese Richtung. Vorrang hat die Haushaltssanierung, die hauptsächlich über den Weg der Kürzung der Ausgaben geschehen soll. Konkret bedeutet dies, Einsparungen bei den öffentlichen Dienstleistungen durch weiteren Abbau und weitere Privatisierungen, durch Einschränkungen der Leistungen der sozialen Sicherheit. So wird denn auch gleich zu Beginn der Schlussfolgerungen auf Rentenreformen gedrängt, um die Staatshaushalte zu entlasten. Von Strukturreformen im Finanzwesen und in der Wirtschaft, um weitere Krisen zu vermeiden, wird nicht gesprochen, und schon überhaupt nicht von einer Demokratisierung der Wirtschaft, von mehr Mitspracherecht im Betrieb, von einer europäischen Harmonisierung der sozialen

Absicherung nach oben oder von einer europaweiten Stärkung der Arbeitnehmerrechte. Deshalb ist die Entscheidung der Exekutive des EGB am 29. September einen europaweiten Aktionstag durchzuführen richtig. Der OGBL ruft schon jetzt auf massiv an der Demonstration in Brüssel, anlässlich der Tagung der europäischen Finanzminister, teilzunehmen.

Und in Luxemburg?

Von Beginn an hat der OGBL in den Tripartite-Gesprächen vor einem vorschnellen Ausstieg aus den Antikrisenmaßnahmen und einer budgetären Austeritätspolitik gewarnt. Dies nicht nur aus den gleichen Gründen, wie dies die internationale Gewerkschaftsbewegung, aber auch namhafte Wirtschaftsexperten taten, und weil wir der Überzeugung waren und sind, dass der Sparkurs, den die Regierung im Januar in ihrem Stabilitätsprogramm vorzeichnete, unweigerlich zu einem kräftigen Einkommensverlust für die meisten Lohnabhängigen und Rentner führen muss und negative wirtschaftliche Auswirkungen besonders für den lokalen Handel und das lokale Handwerk haben wird, sondern auch weil wir der Meinung waren, dass das Bild, das der Finanzminister von den Staatsfinanzen zeichnete, viel zu düster war. Wir hatten recht mit dieser Annahme, wie die revidierten Zahlen des Statec, aber auch der Zentralbank zeigen. Das Sparprogramm muss nachgebessert werden, nicht nur weil es, trotz der auf Gewerkschaftsdruck erreichten Änderungen nicht sozial ausgewogen ist und die familienpolitischen Maßnahmen nach wie vor unausgewogen sind, sondern auch weil die wirtschaftlichen Eckwerte nun mehr eindeutig zeigen, dass das Sparprogramm auf Kosten der Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner zumindest in dem geplanten Ausmaß nicht notwendig ist.

Eine erneute Indexdiskussion ist falsch und überflüssig

Die Indexierung der Löhne und der Renten gehört zum luxemburgischen Sozialsystem. Sie ist ein Garant des sozialen Friedens und hat dem Land nicht geschadet, sondern genutzt. Es gibt auch augenblicklich keine Gründe, um die Indexierung der Löhne und Pensionen durch Indexmanipulationen abzubremsen. Alle Daten, sowohl des Statec und der Zentralbank, als auch der europäischen und internationalen Institutionen weisen darauf hin, dass in den nächsten Jahren keine massiven Preissteigerungen zu erwarten sind. Deshalb ist der OGBL auch nicht bereit über Änderungen in unserem Indexsystem zu verhandeln. Im Gegenteil, der OGBL wird zusätzlich zu seiner Kampagne für die Nachbesserung des Sparprogramms der Regierung, eine Kampagne für die Verteidigung des bestehenden luxemburgischen Indexsystems führen. Wir brauchen keinen Sozialabbau, sondern sozialen Fortschritt und mehr soziale Gerechtigkeit!

Jean-Claude Reding
Président

Les êtres humains doivent être le point de mire!

Du 21 au 25 juin a eu lieu à Vancouver le 2^e Congrès de la Confédération syndicale internationale. Avec Sharan Burrow, c'est la première fois qu'une femme a été élue en tant que secrétaire générale à la tête du mouvement syndical. Sharan Burrow est enseignante en Australie, elle était vice-présidente de l'Internationale de l'éducation et également présidente de confédération syndicale australienne. Les sujets centraux du congrès et du mouvement syndical international furent la crise économique et financière ainsi que ses conséquences sociales, l'impact social de l'évolution écologique, l'équité sociale, les droits sociaux et syndicaux dans le monde globalisé. La CSI revendique de profondes réformes du système économique mondial afin d'éviter de nouvelles crises à l'avenir. Ce sont les êtres humains qui doivent compter et non les profits. Ceci devrait être le leitmotiv de la politique. Des réformes structurelles du système financier et économique sont nécessaires pour atteindre ce but. Équité sociale, sécurité sociale, distribution équitable des richesses créées resteront les lignes directrices du travail syndical. Le Congrès a également mis en garde contre des stratégies de sortie de crise précipitées, socialement déséquilibrées et inéquitables qui misent sur une politique d'austérité pour combler les déficits budgétaires et qui risquent d'étouffer la toute légère reprise économique dans l'œuf. Ceci vaut d'autant plus dans le cas où ces stratégies iraient aux dépens des salariés et des pensionnés et si elles impliquaient des dégradations au niveau des prestations des assurances sociales.

Les programmes européens d'austérité mènent à l'impasse économique et sociale

La Confédération européenne des syndicats (CES) elle aussi met en garde contre cette évolution. Les conclusions du Conseil européen, c-à-d du Conseil européen des chefs d'Etat et de gouvernement des pays membres de l'UE du 17 juin vont cependant manifester dans cette direction, l'assainissement budgétaire devant se faire prioritairement par le biais d'une réduction des dépenses publiques. Ceci signifie concrètement qu'on fera des économies en diminuant et en privatisant davantage les services publics, en réduisant les prestations de la sécurité sociale. Ainsi, dans la première partie des conclusions du Conseil on insiste déjà sur la réforme des systèmes de pension pour décharger les budgets des Etats. Il n'est pas question de réformes structurelles du secteur financier et de l'économie afin d'éviter de nouvelles crises, encore moins d'une démocratisation de l'économie, de cogestion dans les entreprises, d'une harmonisation vers le haut de la protection sociale au niveau européen et d'un renforcement des droits des salariés en Europe. Pour cette raison, la décision du Comité exécutif de la CES d'organiser une journée d'action au niveau européen le 29 septembre est absolument appropriée. L'OGBL lance dès à présent un appel à participer massivement à la manifestation à Bruxelles,

à l'occasion de la réunion des ministres européens des Finances.

Et au Luxembourg?

Dès le début des négociations de la Tripartite, l'OGBL avait mis en garde contre des mesures de sortie de crise trop précipitées et contre une politique d'austérité budgétaire. Dans le même ordre d'idées de ce que préconise le mouvement syndical international mais également d'éminents économistes, nous étions et sommes convaincus non seulement que la politique d'austérité que le gouvernement a tracé en janvier dans son programme de stabilité va mener à une importante perte de revenus pour la majorité des salariés et pensionnés et aura des conséquences économiques négatives pour le commerce et l'artisanat locaux, mais aussi parce que nous étions et sommes d'avis que les prévisions présentées par le ministre des Finances étaient trop sombres. Nos suppositions se sont avérées justes, comme le prouvent les chiffres actualisés du Statec et de la Banque centrale.

Le programme d'austérité doit être révisé, non seulement parce qu'il est, malgré les changements obtenus suite à la pression syndicale, déséquilibré du point de vue social, et que les mesures familiales ne sont toujours pas à point, mais également parce que les repères économiques montrent dorénavant clairement que le programme d'austérité aux dépens du pouvoir d'achat des salariés et pensionnés ne doit pas être réalisé, et surtout pas dans cet ordre de grandeur.

Une nouvelle discussion sur l'index est superflue

L'indexation des salaires et des pensions fait partie intégrante du système social luxembourgeois. Elle est garante de la paix sociale et n'a pas nuit au pays, bien au contraire, elle lui a profité. Pour le moment, il n'y a pas de raisons de freiner l'indexation des salaires et des pensions par une quelconque manipulation de l'index. Toutes les données, celles du Statec et de la Banque centrale ainsi que celles des institutions européennes et internationales, indiquent que d'importantes hausses des prix ne sont pas à attendre dans les prochaines années. Et c'est pourquoi l'OGBL n'est pas prêt à discuter d'éventuels changements de notre système d'indexation. Bien au contraire! En plus de sa campagne en faveur d'une révision du programme d'austérité, l'OGBL lancera une campagne pour la défense du système d'indexation luxembourgeois. Nous n'avons pas besoin de démantèlement social, mais de plus de progrès social et de plus d'équité sociale!

*Pas de raisons pour
une négociation sur
l'index*

Nouvelles prévisions conjoncturelles

L'amélioration des prévisions doit conduire à une révision du plan d'austérité

Dans sa note de conjoncture n° 1 de 2010, publiée le 16 juin, le Statec corrige considérablement dans le bon sens ses dernières prévisions relatives à l'évolution de l'activité et de la performance de l'économie luxembourgeoise ainsi que celles relatives à l'évolution des finances publiques. Si dans sa note précédente de novembre 2009, le Statec avait calculé un déficit de 4,8% par rapport au produit intérieur brut (PIB) pour 2010, il prévoit maintenant un déficit de «quelque 2%». Ceci représente en chiffres réels une baisse du déficit de plus de 800 millions d'euros. Pour l'OGBL ces prévisions doivent conduire à une révision du plan d'austérité adopté par le gouvernement. L'OGBL se voit confirmé dans le fait d'avoir appelé tout au long des discussions tripartites à la prudence par rapport aux chiffres avancés.

Le Statec confirme que la politique d'austérité freine la reprise

Selon les prévisions du Statec, le produit intérieur brut (PIB) devrait croître d'environ 3% en 2010 et en 2011 et le moteur de la croissance serait «principalement alimenté par la demande extérieure». Car la demande intérieure, c'est-à-dire la consommation, «resterait atone» pour de multiples raisons dont la faiblesse des revenus disponibles et la modération des dépenses publiques. En d'autres termes, sans le programme d'austérité, la croissance serait supérieure à 3%. Ceci est donc la première indication hésitante de source étatique que le programme d'austérité peut être contre-productif pour l'économie luxembourgeoise. Là aussi l'OGBL se voit justifié d'avoir mis en garde le gouvernement que la politique d'austérité adoptée conduira à une impasse et freinera la reprise économique.

Index: un faux débat!

Le Statec confirme par ailleurs indirectement que la discussion sur l'indexation des salaires et pensions est un faux débat, l'inflation ne posant aucun problème actuellement. La note de conjoncture contredit certainement les organisations patronales qui sèment la panique depuis des mois qu'il y aurait deux tranches indiciaires en 12 mois si les prix pétroliers n'étaient pas neutralisés dans le panier des produits et services qui sert de base au calcul national de l'inflation. S'il est vrai que la prochaine tranche indiciaire viendra à échéance le 1^{er} juillet 2010, selon les prévisions du Statec la tranche suivante ne viendra probablement pas à échéance avant février 2012, peut être seulement en août 2012. Pour l'OGBL, il est plus que clair qu'une discussion sur l'index à ce stade est totalement superflue et il adresse un vif appel au gouvernement et aux organisations patronales de focaliser les prochaines discussions tripartites sur la performance de l'économie et les potentiels d'amélioration et de diversification de celle-ci.

Enfin, Eurostat a publié le 16 juin 2010 les nouveaux chiffres relatifs à l'augmentation des coûts horaires de la main-d'œuvre qui ont augmenté au premier trimestre 2010 de 2,1% dans la zone euro, le Luxembourg se situant exactement dans la moyenne avec une augmentation également de 2,1%. En comparaison, en France l'augmentation était de 3,2% et dans le pays modèle en terme de liberté d'entreprendre, le Royaume-Uni, le coût horaire augmentait de 4,4%. Ceci montre que le débat sur l'évolution des salaires au Luxembourg est aussi un faux débat!

Jean-Claude Juncker: Indexation et Compétitivité

„T gëtt Kreesser hei am Land fir déi reduzéiert d'Kompetitivitéitsfro sech op d'Fro vum Index. Dës Fro stellt sech, mee se stellt sech ëmmer och am Zesammenhank vun der Erhaltung vum soziale Fridden: och de soziale Fridden ass ee Standardargument. Den Index erlabt e Minimum vun organisierter nationaler Lounpolitik – jiddferengem seng Pei gëtt der Inflation ugepasst. D'Indexierung schafft esou de Fräiraum, deen dezentraliséiert betribsbezunnen Tarifpolitik méiglech mécht. Wann een den Index ofschaft, da gëtt d'ganz Tarifpolitik national an domat manner betribsbezunnen. D'Ekonomie – a besonnesch d'Patronat – hunn dobäi nëmmen ze verléieren.

... Alkohol an Tabak müssen net am Wuerekerw stoen, d'Petrolsprodukter müssen drastoe bleiwe well hir Erhéijung verdeiert d'Liewe vum Duerchschnëttsbierger an engem gehéierege Mooss.“

Jean-Claude Juncker, Déclaration de politique générale, Chambre des Députés, 12 octobre 2005

Source: site internet du gouvernement, page: <http://www.gouvernement.lu/gouvernement/etat-nation/dpg-2005/index.html#7>

Comité national

L'OGBL reste opposé au paquet d'austérité

A l'occasion de sa réunion du 15 juin 2010, le Comité national de l'OGBL a analysé le discours sur l'état de la Nation du 5 mai et les mesures d'austérité que le Premier ministre Juncker a présentées à cette occasion. Malheureusement, ce qui est présenté comme des mesures de sortie de crise aura probablement comme effet de prolonger les effets de la crise. Car ces mesures risquent de freiner la reprise économique notamment à cause de la perte du pouvoir d'achat des ménages et de la modération des dépenses publiques. L'OGBL reste opposé à ce paquet de mesures et demande une révision de celui-ci notamment en faveur des petits et moyens revenus. D'autres sujets débattus par le Comité national comprenaient les mesures discutées par le Comité permanent de l'emploi, le boycott des organisations patronales au sein du Conseil économique et social ainsi que la réforme des assurances maladie et pension. Enfin, il a été décidé que l'OGBL participera massivement à la journée européenne d'action «Non à l'austérité, - Priorité à l'emploi et à la croissance» le 29 septembre à Bruxelles.



Nationalvorstand

Der OGBL ist weiterhin gegen das Austeritätspaket

Anlässlich der Tagung des Nationalvorstands des OGBL am 15. Juni 2010, haben seine Mitglieder die Rede zur Lage der Nation und die vom Premierminister vorgestellten Austeritätsmaßnahmen analysiert. Leider wird das Paket, das zur Krisenbekämpfung dienen soll, die Auswirkungen der Krise höchstwahrscheinlich verlängern. In der Tat besteht das Risiko, dass diese Maßnahmen den wirtschaftlichen Aufschwung abbremsen, dies aufgrund des Kaufkraftverlusts der Haushalte und der Mäßigung der öffentlichen Ausgaben. Dementsprechend stellt sich der OGBL weiterhin gegen dieses Maßnahmenpaket und verlangt eine Überarbeitung desselben zugunsten der kleinen und mittleren

Einkommen. Andere vom Nationalvorstand aufgegriffene Themen waren die vom Ständigen Ausschuss für Arbeit diskutierten Maßnahmen, der Boykott des Wirtschafts- und Sozialrats seitens der Patronatsorganisation sowie die Reform der Kranken- und Rentenversicherung. Des Weiteren wurde beschlossen, dass sich der OGBL massiv am europäischen Aktionstag „Nein zu Sparmaßnahmen – Priorität für Wachstum und Beschäftigung“ am 29. September in Brüssel beteiligen wird.



«Affaire CACTUS»

Gain de cause de l'OGBL devant le tribunal du travail!

Le 2 novembre 2009, le président de la délégation principale de Cactus, Patrick Ourth, avait été «mis à pied» dans le contexte d'un litige avec le directeur du personnel sur le libre exercice des droits de la délégation du personnel (Aktuell n° 1, 2010).

Par un jugement du 24 mars 2010(*), le tribunal du travail de Luxembourg a donné raison à Patrick Ourth et a annulé la mise à pied. Le président de la délégation aurait donc déjà dû réintégrer son emploi, si Cactus, avec son conseil Me Pierret, ne s'était pas acharné à interjeter appel.

Sans doute conscient du fait qu'il ne pourra pas avoir gain de cause dans ce procès, il importe donc manifestement au troisième employeur du pays (3 800 salariés) de gagner du temps et de continuer à entraver le bon fonctionnement de la délégation du personnel.

La lettre de protestation prétendument «irrespectueuse» de la délégation, écrite dans le cadre de sa mission, avec copie à l'Inspection du Travail, chargée de surveiller les relations sociales à l'intérieur des entreprises, a été analysée par les juges dans le cadre des tensions ayant existé au préalable avec la direction. Notamment quant à l'obligation, imposée depuis peu aux délégués, de prendre rendez-vous auprès des gérants sur les différents sites qu'ils veulent visiter et de recevoir le personnel uniquement dans un local réservé par les directions locales.

Cette «obligation» n'avait pas été suivie par la délégation. A raison, car elle est contraire au principe de liberté de déplacement des délégués dans l'exercice de leur mission (art. L.415-1 Code du Travail). Le législateur avait bien précisé concernant le déplacement d'un délégué: «L'intéressé n'est cependant tenu de révéler le but de la démarche qu'il compte faire et sur lequel il peut avoir intérêt à garder le secret». Les juges ont d'ailleurs insisté sur une note du directeur du personnel Roland Thill, adressée en 2003 aux chefs de service et concédant que les délégués permanents «dans le cadre de leur mandat (...) pourront évidemment circuler librement dans notre société».

Les juges ont également constaté que «les relations (entre parties) se sont effectivement dégradées au cours des mois précédant la mise à pied». Ils ont constaté en particulier «l'animosité de Roland Thill à l'égard de Patrick Ourth», ouvertement affichée à plusieurs

reprises. Ils ont aussi mentionné le refus d'accès au Cactus d'Esch par le gérant de celui-ci qui avait gravement injurié P. Ourth à cette occasion. La direction du personnel, peu contente du bon résultat de l'OGBL et de P. Ourth aux élections du personnel de 2008, conduisait une ligne hostile depuis lors et refusait tout véritable dialogue.

Les juges ont donc interprété la lettre de protestation comme une «réaction véhémente» dans un «climat de tension générale». La Cour d'Appel, dans une autre affaire importante, suite à un arrêt de cassation, avait déjà retenu le principe de libre expression, même par voix de presse, de délégués du personnel dans un cadre de tension sociale (affaire Gasparrini-Greffier c/ ISS, Aktuell n° 3, 2009).

Consciente que la lettre de protestation de la délégation contre les agissements de Roland Thill (qui ne contient que des reproches en rapport avec la méconnaissance du Code du Travail et l'exercice de la fonction de chef du personnel) ne suffirait pas pour motiver une «faute grave», Cactus avait construit de toutes pièces le reproche au président d'avoir établi de «fausses» déclarations de déplacement de service. Une semaine après avoir mis à pied Ourth, Thill avait en effet fait effectuer une enquête interne par les différents gérants pour prétendre que le président n'aurait pas été «vu» par tel ou tel gérant lors de déplacements déclarés. Il a même fait déposer une plainte pénale pour «vol» d'heures contre P. Ourth! Le fil était gros et les juges de première instance ne sont pas devenus dupes. Ils ont repoussé ces reproches, car il ne serait pas établi qu'au moment de la mise à pied l'employeur aurait été au courant de ce «motif».

Cactus essaye de tirer argument de sa plainte pénale pour demander le gel de l'affaire en droit du travail – et de prolonger ainsi la mise à pied. Il est cependant douteux que la Cour suive cette argumentation. Car non seulement il s'agit d'une manœuvre dilatoire évidente, mais encore les soi-disants faits «pénaux», d'ailleurs inexistantes, ne pouvaient manifestement être connus au moment de la mise à pied et ne font donc pas l'objet du procès en droit du travail, comme l'ont décidé à juste titre les premiers juges.

(*) *Comp. A.-F. Gremling, A. Berchem, M. Schockweiler, pl. Me G. Pierret, Me A. Rodesch*

Index

Salaires, traitements et pensions + 2,5% au 1^{er} juillet 2010

Avec l'échéance d'une tranche indiciaire au 1^{er} juillet 2010, les salaires, les traitements, les pensions, les indemnités de chômage et le revenu minimum garanti (RMG) ont été adaptés à l'inflation et donc augmentés de 2,5 %. L'indexation automatique des salaires a comme finalité le maintien du pouvoir d'achat par la neutralisation de la dévalorisation de l'argent causée par l'inflation. L'index est donc un mécanisme technique de compensation du pouvoir d'achat perdu.

Cette adaptation est aussi le mérite de l'OGBL, pour lequel, l'index n'a pas été un sujet de discussion lors de la tripartite, surtout pas en une période de faible inflation. Depuis toujours, l'OGBL s'est opposé à tous les niveaux, aussi bien à l'abolition, au plafonnement qu'à une détérioration du système de l'indexation automatique des salaires. L'OGBL insiste de laisser le système d'indexation ainsi que la composition du panier de la ménagère inchangés.

Pour l'OGBL, l'indexation des salaires constitue également un important instrument dans le cadre de sa politique salariale continue. L'indexation est aussi une importante composante de la paix sociale.

L'OGBL continuera à s'opposer à toute tentative de moratoire ou de modulation, il restera vigilant sur ce point et défendra le système de l'indexation automatique des salaires et pensions à l'inflation.

Le salaire social minimum (1^{er} juillet 2010)		Nombre indice applicable 719,84
Salarié non-qualifié	salaire mensuel	salaire horaire
à partir de 18 ans (100%)	1 724,81 €	9,9700 €
de 17 à 18 ans (80%)	1 379,85 €	7,9760 €
de 15 à 17 ans (75%)	1 293,61 €	7,4775 €
Salarié qualifié	salaire mensuel	salaire horaire
18 ans et plus	2 069,77 €	11,9640 €

Index

Löhne, Gehälter und Pensionen +2,5% ab 1. Juli 2010

Mit dem Erfall einer Indexranche am 1. Juli 2010 wurden die Löhne, Gehälter, Pensionen, Arbeitslosenentschädigungen sowie das gesetzliche Mindesteinkommen (RMG) an die Inflation angepasst und dementsprechend um 2,5% erhöht. Die automatische Indexierung der Löhne bezweckt den Erhalt der Kaufkraft mittels einer Kompensation der durch die Inflation verursachten Geldentwertung. Somit ist der Index ein technischer Mechanismus zum Ausgleich der verlorengegangenen Kaufkraft.

Diese Anpassung ist nicht zuletzt das Verdienst des OGBL, der nicht bereit war während den Tripartite-Verhandlungen darüber zu diskutieren, insbesondere nicht in einer Phase niedriger Inflation. Der OGBL widersetzt sich seit jeher, auf allen Ebenen, sowohl der Abschaffung, der Deckelung sowie einer Verschlechterung des Indexsystems und besteht darauf das Indexsystem sowie den Indexwarenkorb unverändert zu lassen.

Der Index ist für den OGBL auch ein wichtiges Instrument im Rahmen seiner kontinuierlichen Lohnpolitik. Die automatische Indexierung ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil des sozialen Friedens.

Der OGBL wird weiterhin jede Form eines Moratoriums oder einer Veränderung ablehnen, wachsam bleiben und das Luxemburger Indexsystem verteidigen.

Der soziale Mindestlohn (1. Juli 2010)		Indexstand 719,84
Unqualifizierter Arbeitnehmer	Monatslohn	Stundenlohn
ab 18 Jahre (100%)	1.724,81 €	9,9700 €
von 17 bis 18 Jahren (80%)	1.379,85 €	7,9760 €
von 15 bis 17 Jahren (75%)	1.293,61 €	7,4775 €
Qualifizierte Arbeitnehmer	Monatslohn	Stundenlohn
18 Jahre und älter	2.069,77 €	11,9640 €



Modifications concernant l'indemnisation du dégât matériel consécutif à un accident du travail ou de trajet

En date du 1^{er} juin 2010 le premier volet de la réforme de l'assurance accident est entré en vigueur entraînant notamment une modification des dispositions concernant l'indemnisation du dégât matériel consécutif à un accident du travail ou de trajet.

Pour l'assuré, cela implique d'abord un changement de la démarche à suivre pour obtenir une indemnisation d'un dégât matériel:

- comme par le passé, **l'assuré avise immédiatement son employeur** s'il est devenu victime d'un accident du travail ou de trajet. L'employeur déclare l'accident à l'Association d'assurance accident au moyen du formulaire prescrit. Cependant, l'assuré n'a plus à indiquer des précisions concernant les dégâts matériels à l'employeur;
- **la condition de l'existence d'une lésion corporelle** pour l'indemnisation d'un **dégât causé au véhicule** impliqué dans l'accident **a été abandonnée**. Cette condition est toutefois maintenue pour tout autre type de dégât matériel accessoire;

- pour pouvoir bénéficier d'une éventuelle indemnité pour les dégâts matériels, **l'assuré doit faire une demande au moyen du formulaire prescrit** sur lequel il fournit tous les renseignements sollicités. Il existe deux formulaires de demande, utilisables en fonction de la nature des dégâts matériels, à savoir:
 - un **formulaire** de demande pour l'indemnisation des **dégâts matériels accessoires** (couvrant tous les dégâts matériels à l'exception des dégâts aux véhicules)
 - un **formulaire** de demande pour l'indemnisation des **dégâts au véhicule**;
- sous peine de déchéance, **les demandes** de l'assuré **doivent parvenir à l'AAA dans l'année de la survenance de l'accident**.

La réforme implique ensuite, en cas de prise en charge des dégâts matériels par l'Association d'assurance accident, un changement des modalités d'indemnisation des dégâts causés au véhicule, à savoir:

- le **plafond d'indemnisation du dégât causé au véhicule a été relevé** à 5 ou à 7 fois le salaire social minimum applicable au moment de l'accident suivant qu'il s'agit d'un accident de trajet (8.413,79 euros) ou du travail (11.779,30 euros).
- en contrepartie, une **franchise** fixée à 2/3 du salaire social minimum (1.121,84 euros) **a été introduite**.

De plus amples informations ainsi que les formulaires de demande d'indemnisation des dégâts matériels peuvent être obtenues sur notre site Internet à l'adresse <http://www.aaa.lu> sous la rubrique «Formulaires»



Visite de la ministre portugaise du Travail au Luxembourg

Suite des discussions sur la formation initiées par l'OGBL

Une délégation de l'OGBL, conduite par son président Jean-Claude Reding, a été reçue mardi le 8 juin par Maria Helena André, ministre du Travail et de la Sécurité sociale au Portugal, en visite au Luxembourg.

Les sujets abordés concernaient la formation des travailleurs portugais au Luxembourg et les possibilités de coopération renforcée entre le Luxembourg et le Portugal dans ce domaine. Une délégation OGBL avait visité la ministre au Portugal au mois de février 2010 avec le but notamment d'initier une coopération bilatérale en matière de formation et de formation continue. Cette initiative porte ses fruits puisque les pourparlers officiels entre le ministre du Travail et de l'emploi luxembourgeois et la ministre portugaise ont commencé.

Par ailleurs, des questions de coopération entre les deux pays en matière de sécurité sociale ont également été abordées. La discussion a notamment porté sur la reconnaissance des années de service militaire des travailleurs portugais dans l'ouverture du droit à la pension. En effet, le Portugal ne reconnaît pas ces années si l'ex-militaire n'a pas au moins cotisé à la sécurité sociale portugaise pendant trois mois avant l'entrée au service militaire. Si le Portugal reconnaissait les années de service militaire, l'assurance pension luxembourgeoise prendrait également en compte ces années comme c'est actuellement par exemple le cas pour les années d'études supérieures.

Remédier à un problème de précarité

Un autre problème à l'ordre du jour portait sur la reconnaissance par le Portugal de l'indemnité d'attente, versée au Luxembourg lorsqu'un salarié arrive en fin de droit de chômage dans le cadre d'un reclassement professionnel, comme équivalente à une pension d'invalidité. En effet, lorsqu'un salarié est reconnu incapable de travailler dans son dernier emploi notamment pour cause de maladie, d'âge ou d'infirmité, le salarié est reclassé sur un autre poste de travail. Pendant cette période de reclassement, le salarié touche les allocations de chômage pendant une durée de 12 mois.

Lorsqu'il arrive en fin de droit et s'il n'est pas reclassé, le travailleur en question bénéficie d'une indemnité d'attente, dont le montant correspond à la pension d'invalidité à laquelle il aurait droit compte tenu des années travaillées au Luxembourg. Comme le Portugal ne reconnaît donc pas cette indemnité comme équivalente à une pension invalidité, le travailleur qui a travaillé au Portugal avant de venir au Luxembourg ne peut pas en même temps demander une pension d'invalidité pour les années travaillées dans son pays d'origine. Cela mène à des situations de très grande précarité où des personnes doivent des fois vivre au Luxembourg avec des montants se situant entre 300 et 500 euros par mois. Il est donc urgent de régler ce problème sur une base bilatérale.

Les deux parties ont exprimé le souhait de continuer le dialogue bilatéral à l'avenir dans l'intérêt des travailleurs et pensionnés portugais immigrés au Luxembourg.



Aides financières pour étudiants et allocations familiales:

Une dégradation financière considérable?

Lors d'une conférence de presse en date du 8 juin 2010, François Biltgen, en sa qualité de ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, a présenté un projet de loi modifiant les aides financières de l'Etat pour aides supérieures. Ce projet a été déposé à la Chambre des députés le 18 juin 2010.

Selon le ministre lui-même, et étant donné que certaines des dispositions du projet seront applicables à partir du 1^{er} octobre 2010, celui-ci risque d'être adopté «en toute vitesse» par la Chambre des députés avant les vacances d'été. Or, les dispositions projetées soulèvent une série de grandes inquiétudes auprès de l'OGBL et du LCGB.

Considérant l'urgence apparente qui entoure donc la création du nouveau dispositif, les deux organisations syndicales rendent d'ores et déjà attentif à une possible dégradation de la situation financière de certaines catégories d'étudiants luxembourgeois et de leurs familles, mais aussi de celle des ménages non résidents.

Les familles nombreuses à faible revenu pénalisées?

L'OGBL et le LCGB s'interrogent sur la possibilité de voir le nouveau régime ne bénéficier qu'aux ménages plus aisés. Or, bien que les nouvelles aides financières soient présentées comme une mesure visant une plus grande

indépendance financière du jeune étudiant, celles-ci semblent en fait surtout s'apparenter à une amélioration de la situation des jeunes étudiants issus de ces ménages considérés comme plus aisés.

En effet, ces jeunes issus des ménages dont les revenus se situent au-delà d'un plafond déterminé pour pouvoir bénéficier de la partie non remboursable de la bourse d'études ne peuvent uniquement profiter d'un prêt étudiant, puisque le revenu de leurs parents est pris en considération pour la détermination de l'aide. Dorénavant, la situation financière du ménage ne sera plus considérée pour déterminer le niveau de la bourse, mais seul le revenu de l'étudiant le sera.

En combinaison avec la suppression, prévue par le même projet, des allocations familiales à partir de l'âge de 18 ans de l'enfant poursuivant des études universitaires, d'après des calculs liminaires, le risque est toutefois important de voir surgir une dégradation de la situation financière de certains ménages, notamment des ménages à faible revenu ayant plusieurs enfants à charge.

L'OGBL et le LCGB estiment que, dans de nombreux cas de figure, notamment donc dans celui de ménages à faible revenu comprenant plusieurs enfants, le nouveau système de bourse pourrait ne pas compenser la perte financière résultant de la suppression des allocations familiales et de l'allocation de rentrée scolaire afférente, mais au contraire constituer une dégradation financière sensible.

Problèmes d'application au niveau du boni pour enfant

L'OGBL et le LCGB estiment aussi que le projet, tel qu'il est libellé, exclut du boni pour enfants les étudiants qui ne vivent plus dans le ménage de leurs parents. Seuls ceux qui continuent à en faire partie auront, selon le texte du projet de loi, droit au boni pour enfants. Le projet de loi est donc à l'origine d'une nouvelle inégalité de traitement, défavorisant les jeunes désirant être vraiment indépendants de leurs parents en choisissant leur domicile ailleurs. Les auteurs du projet contredisent ainsi leur propre logique, celle de vouloir promouvoir l'indépendance des jeunes volontaires et étudiants.



Les salariés frontaliers à faible revenu davantage frappés par le nouveau dispositif

Finale­ment, le texte tel que proposé sera encore à l'origine d'une autre inégalité de traitement: les salariés frontaliers ayant dans leur ménage des enfants de plus de 18 ans qui poursuivent des études supérieures auront droit à la modération d'impôt sous forme de dégrèvement d'impôt alors que le boni ne sera pas versé pour ces jeunes étudiants. En effet, ceux-ci ne peuvent pas remplir la nouvelle condition relative au boni pour enfant, à savoir bénéficier de l'aide financière de l'Etat luxembourgeois pour études supérieures, puisqu'il faut être domicilié au Luxembourg pour pouvoir la percevoir.

Leurs parents auront donc droit à la modération d'impôt par voie de dégrèvement fiscal. Or, cette modalité de la modération d'impôt n'est pas forcément aussi favorable que la modalité «boni»: le boni constitue un forfait, alors que le dégrèvement fiscal est variable suivant le revenu des parents et bénéficie surtout aux ménages aisés.

L'OGBL et le LCGB rappellent que la suppression des allocations familiales à partir de 18 ans touche déjà directement les salariés frontaliers dont les enfants ne peuvent bénéficier du nouveau système d'aide financière pour études supérieures.

Il faut en conclure que, premièrement, les travailleurs frontaliers ne sont pas traités de la même manière que les travailleurs domiciliés avec leur famille au Luxembourg. Deuxièmement, le système proposé est en plus porteur d'inégalités au sein de la population frontalière et défavorise particulièrement les travailleurs frontaliers qui, du fait de leur faible revenu, ne peuvent pas profiter de la modération d'impôt.

En conclusion, et sans vouloir contester le bien-fondé d'une réforme du système actuel des aides financières pour étudiants, les deux syndicats craignent que le nouveau système crée des désavantages pour les familles à faible revenu ayant des enfants qui poursuivent des études universitaires, et ce tant pour les résidents que pour les non résidents.

Les deux syndicats estiment en conséquence qu'une analyse détaillée et circonstanciée des conséquences sociales de la réforme proposée s'impose afin de pouvoir agencer le projet de sorte à ce que des injustices sociales soient évitées.

Les deux syndicats invitent la Chambre des députés à procéder à une consultation approfondie avant de décider sur le projet.

Photos de l'entrevue OGBL-ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 18 juin 2010





Alain Mattioli

Chaux de Contern SA à Contern

Un conflit qui s'annonce

Après quatre réunions de négociation pour le renouvellement des conventions collectives de tous les salariés, nous sommes arrivés à un point crucial de nos négociations.

En effet, notre cahier de revendications initial prévoyait une durée de deux ans, une augmentation linéaire des salaires de 2% au 1^{er} janvier 2010 et au 1^{er} janvier 2011 pour tous les salariés ainsi qu'une augmentation du 13^e mois pour les salariés de production (de 80% à 100%).

La direction expliquait alors que le marché était difficile et qu'une telle augmentation ne pourrait en aucun cas être envisagée. Après plusieurs réunions, la proposition de la dernière chance est la suivante:

Durée de la convention: 18 mois avec une prime de 400€ pour les salariés anciennement sous statut «employé» et un 13^e mois entier pour tous les autres salariés.

Suite à cette proposition, nous avons demandé à la direction de faire un effort en harmonisant les congés ce qui signifierait que les ex-employés auraient 4 journées de congé en plus. Maintenant la direction nous répond que si nous allons dans ce sens, les salariés doivent accepter qu'elle puisse disposer de 10 journées de leur congé à sa convenance et que les salaires d'entrée soient revus vers le bas.

Cette option n'est pas envisageable et nous avons demandé à la direction de bien réfléchir avant d'imposer cette direction. Tout le personnel soutient la délégation et est prêt à aller en conciliation.

Nous attendons maintenant la proposition écrite de la part de la direction, faute de quoi le conflit est entamé et les salariés prendront leurs responsabilités en participant à des actions syndicales.

Affaire à suivre.

Luxguard 1 Bascharage,
Luxguard 2 Dudelange,
Guardian Europe Dudelange

Qu'est-ce qui se passe dans le groupe Guardian ?

En juin 2010, la direction de **Luxguard I Bascharage** est interpellée par l'OGBL et la délégation comme, en cas de maladie d'un collaborateur, elle prend de plus en plus souvent recours à la possibilité de l'envoyer chez un médecin-conseil. Ceci est tout à fait légal, cependant nous ne sommes pas d'accord de la manière dont cela se passe. En effet, les personnes malades se font convoquer deux jours de suite chez des médecins différents et sur demande de la société, le salarié se fait en plus contrôler par le médecin-conseil de la CNS.

Cette attitude nous semble exagérée et très coûteuse. Est-ce que la société n'a pas confiance en son médecin-conseil comme elle envoie le salarié chez deux médecins de son choix ? Si tel était le cas nous recommandons à la société de changer de médecin-conseil et d'en charger un dans lequel elle a confiance ce qui permettrait à la société d'épargner de l'argent et au salarié de subir des pressions intolérables.

Nous avons la nette impression que

ceci est une procédure d'intimidation. Inutile de rappeler que chaque salarié qui ne se soigne pas, n'est pas productif à 100% et il risque dans certains cas de contaminer ses collègues, ce qui à la fin du compte ne rapporte rien à la société. A méditer, Mesdames, Messieurs les directeurs.

Guardian Europe Dudelange s'est séparée, d'un commun accord, d'une collaboratrice de longue date. La salariée en question s'est vu mettre de plus en plus de pression. Ses moindres faits et gestes ont été notés, une démarche qui ne peut être tolérée. Cet harcèlement a obligé la salariée en question de suivre un traitement répétitif cette année. Il y a quelques semaines, elle a craqué et a accepté la termination du contrat d'un commun accord.

Luxguard II Dudelange doit aller en conciliation pour le renouvellement de la convention collective. Depuis le mois d'octobre où les discussions ont commencé, la direction s'obstine à ne vouloir concéder aucune amélioration.

Dans cette société, il existe un bonus production qui est lié au résultat. Vu la crise, ce bonus production a été suspendu plus d'une année, ce qui fait qu'une grande partie du personnel a vu baisser son revenu de l'année 2009 de 2 800€.

Cette perte du pouvoir d'achat a fait très mal à l'ensemble des salariés et de ce fait dans la convention collective, les salariés revendiquent du concret: soit une augmentation linéaire, soit des primes liées à l'absentéisme, mais inscrites dans la convention collective ou liées au bénéfice opérationnel.

Toutes ces propositions ont été refusées par la direction. La seule chose qu'elle propose c'est de payer 1500€ en tant que bonus production comme part fixe.

Depuis le début des négociations,

la délégation était claire qu'elle ne voulait pas discuter sur le bonus production. Les salariés sont prêts à prendre le risque, comme en 2009-2010, de perdre une partie de ce bonus si la société va mal. Mais leurs revendications vont dans le sens d'améliorer leur pouvoir d'achat.

Comme la direction ne veut pas discuter sur ces revendications des actions syndicales seront organisées le moment venu. Le personnel est solidaire et il est d'avis qu'il a payé assez (2 800€) pour la crise.

Au sein du groupe Guardian, il y a évidemment un malaise. Ce malaise devient de plus en plus important et l'ensemble des salariés se pose des questions sur son avenir au sein du groupe. Les délégations du personnel et l'OGBL resteront vigilants.

Avery Denison à Rodange

La direction soutient des atteintes à la vie privée par un responsable

Voici les faits tels que rapportés par Monsieur XY, salarié de la société depuis plus de 12 ans:

Interpellé par son responsable qui lui reprochait de ne pas porter les bons gants, Monsieur XY lui a répondu qu'il n'y avait pas les bons gants en stock (le problème de stock est bien connu aussi bien des salariés que de la direction).

Le responsable est allé voir, et cachés sous un tas, il a trouvé les bons gants. Suite à ce constat, Monsieur XY a été traité par le responsable de menteur et convoqué au bureau des contremaîtres. Monsieur XY a alors été interrogé par quatre responsables qui lui ont mis de la pression. Seul face à ces quatre personnes et dans le stress de cet interrogatoire, Monsieur XY a déclaré «si vous

voulez me donner un avertissement voire plus, faites-le!». Cet incident a eu lieu vers 10h00 du matin et à la fin de son poste, Monsieur XY a reçu sa mise à pied.

Le mercredi 16 juin 2010, Monsieur XY a alors été convoqué dans les bureaux d'Avery Denison pour un entretien préalable en vue d'un licenciement, entretien auquel il s'est fait assister par le président de la délégation, Jean-Louis Marx. Il a été débattu des faits qui lui ont été reprochés, à savoir

- ne pas avoir mis le bon type de gants
- être de mauvaise foi et ne pas montrer de respect vis-à-vis des consignes de sécurité.

Ces faits – qui ne sont d'aucune gravité – ne peuvent pas être sanctionnés par un licenciement, d'autant plus que, depuis les 12 ans qu'il fait partie de la société, Monsieur XY n'a jamais eu d'avertissement concernant le non-respect de la sécurité.

Aussi est-il que le matin du mercredi 16 juin 2010, le directeur des ressources humaines a expliqué en présence d'Alain Mattioli, secrétaire central à l'OGBL, que ce n'était pas normal qu'un salarié se fasse convoquer à un entretien avec quatre responsables sans la présence d'un délégué du personnel.

Lors de cette même réunion, le DRH a été informé que le même responsable qui est à l'origine de ce licenciement a traité un délégué en présence de plusieurs personnes «de tête de pochtron». Nous avons dit à ce moment-là que cette accusation était inacceptable mais que nous ne voulions pas pour autant qu'il soit licencié.

Si maintenant un responsable a le droit de traiter un salarié de menteur, s'il a le droit de le convoquer à un soi-disant entretien, seul devant quatre responsables, un

entretien qu'on pourrait facilement qualifier d'interrogatoire, nous estimons que le directeur, qui n'intervient pas, est coresponsable, qu'il soutient des propos injurieux de même que des actes de harcèlement dans sa société.

Tout le personnel est indigné de cette décision. Continuer un dialogue social constructif dans ces conditions, sera très difficile. Dans une lettre au directeur, la délégation du personnel avec un mandat clair de l'ensemble du personnel et de l'OGBL a demandé la réintégration immédiate du salarié en question.

Réponse de la direction

Par retour de courrier la direction nous fait savoir que le licenciement était motivé et qu'il n'y a donc pas lieu de réintégrer le salarié.

En ce qui concerne la remarque désobligeante que le responsable a faite à l'égard d'un autre salarié en présence de plusieurs personnes, la direction répond simplement qu'il ne s'agit pas d'un acte répété et estime qu'il n'est pas nécessaire de prendre des mesures disciplinaires.

Pour les salariés cette prise de position est incompréhensible et les interpelle fortement. En effet, la direction vient de changer depuis peu et les salariés ont la nette impression que la nouvelle direction veut faire jouer ses muscles pour se faire respecter.

Chez Avery Denison nous avons toujours eu un dialogue ouvert et constructif. Au temps de l'ancien directeur, Monsieur Schuetz, qui a par ailleurs reçu des distinctions officielles de la part de la direction des Etats-Unis et de la part du gouvernement luxembourgeois pour son travail exemplaire, le dialogue était toujours ouvert et constructif. Ce travail de longue haleine est anéanti en un clin d'œil. C'est dommage pour tous les participants au dialogue social dans l'entreprise.

En tout cas, le personnel, la délégation du personnel et l'OGBL sont décidés de ne pas en rester là. Si Monsieur XY n'est pas réintégré, des actions syndicales suivront au mois de juillet.

Affaire à suivre.

Catalyst Recovery a Rodange

L'échec des négociations en quatre épisodes

7 avril 2010: la direction présente les chiffres de l'année 2009 qui étaient positifs et les prévisions pour 2010 qui sont plutôt positives. Quasi toute l'usine travaillera à fond jusqu'à la fin de l'année. La direction nous informe qu'elle a accordé une augmentation moyenne de 2,6% liée au mérite à 61% du personnel. Nous avons demandé d'avoir le détail de ces attributions, sans résultat.

19 avril 2010: deuxième réunion. La délégation présente son cahier de revendications.

1. Durée de la nouvelle convention collective de travail

2 ans: du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2012.

2. Augmentation linéaire des salaires

2,5% au 1^{er} avril 2010.

2,5% au 1^{er} avril 2011.

Revalorisation de la prime de nuit à 20%.

Revalorisation du travail de dimanche à 80%.

Chaque personne qui remplace son superviseur se voit attribuer pour cette période de remplacement la prime dite «de remplacement» qui est de 7% (maintenance).

3. Divers

La direction a donné tout de suite son accord sur la revalorisation de

la prime de nuit et du dimanche ainsi que la prime de remplacement du superviseur. Quant à l'augmentation linéaire – et cette décision est ferme et non discutable – c'est NON, sous prétexte que la maison mère aux Etats-Unis voulait absolument diminuer les frais fixes.

Nous avons manifesté une ouverture en proposant la mise en place d'une prime liée au mérite, mais soumise à des critères élaborés ensemble par la direction, la délégation du personnel et l'OGBL. Aussi avons-nous proposé la mise en place d'une commission paritaire pour discuter les évaluations.

Le 26 avril 2010, la direction nous informe qu'elle n'est pas prête à discuter sur les critères d'évaluation. Elle veut pouvoir décider seule sur les augmentations liées au mérite, d'après ses propres critères. La contre-proposition syndicale s'articule alors autour des éléments suivants:

- Durée de la convention: 2 ans.
- Pour 2010: paiement d'une prime unique de 600€ à la signature de la convention et
- en juillet 2011: une augmentation liée au mérite de 2,5% de la masse salariale avec élaboration commune des critères d'évaluation.

La direction revient avec une dernière proposition à savoir le paiement d'une prime unique étalée comme suit:

- 400€ au 1^{er} juillet 2010 et
- 500€ au 1^{er} juillet 2011.

L'accord sur la revalorisation de nuit et du dimanche reste le même.

Lors d'une réunion avec l'ensemble du personnel, nous avons eu un mandat clair de la part de plus de 90% des salariés présents de négocier une prime de 600€ payable chaque fois en juillet 2010 et en juillet 2011.

Nous sommes toujours à la disposition de la direction pour trouver une solution autour de la table de négociation, toutefois nous avons introduit le dossier à l'Office national de conciliation.

Villeroy & Boch Luxemburg

Das Ende!

Am 30. Juni 2010 hat Villeroy & Boch seine Produktion in Luxemburg eingestellt und seine Tore geschlossen. Insgesamt 118 Arbeitnehmer (von 230 vom Sozialplan betroffenen Arbeitnehmern) mit einem Durchschnittsalter von 47 Jahren und einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 22 Jahren finden sich in der Arbeitslosigkeit wieder. 90 Arbeitnehmer haben eine neue Arbeitsstelle gefunden und 22 werden in den Ruhestand oder Vorruhestand treten.

Der OGBL und der LCGB werden die 118 Arbeitnehmer, die arbeitslos werden, weiterhin in ihren Anstrengungen einen neuen Arbeitsplatz zu finden, unterstützen, falls sie dies wünschen.

Übrigens hat Direktor Charles Antoine De Theux bis zum Schluss keinerlei Mitgefühl mit den gekündigten Arbeitnehmern gezeigt.

Villeroy & Boch Luxemburg musste nicht aufgrund der Wirtschaftskrise und auch nicht wegen schlechter Ergebnisse schließen. Es handelt sich kurz und bündig um die Zerschlagung einer blühenden Produktionsstätte ob der schieren Gier der Aktionäre. In der Tat wird diese einer Immobilientransaktion geopfert, es sollen anstelle der industriellen Anlage hochkarätige Wohnungen und Geschäfte entstehen. Man kann also in diesem Fall von einer Industrielüge sprechen.

Der OGBL prangert diesen Kapitalismusexzess, der auf keinerlei Weise die menschlichen Aspekte in einem

Unternehmen berücksichtigt, an! Es handelt sich um einen Fall offensichtlicher sozialer Unverantwortlichkeit.

Auch bedauert der OGBL, dass sich der Arbeitgeberdachverband UEL, der seit geraumer Zeit die Tugenden der sozialen Verantwortung der Unternehmen für sich vereinnahmt und auch predigt, nicht zum Fall Villeroy & Boch geäußert hat. Handelt es sich bei dieser Vermarktung der sozialen Verantwortung etwa um eine reine Kommunikationsstrategie?

Villeroy & Boch Luxembourg

La Fin!

Le 30 juin 2010, Villeroy & Boch a arrêté la production et fermé ses portes au Luxembourg. Au total 118 salariés (sur les 230 concernés par le plan social) avec une moyenne d'âge de 47 ans et avec en moyenne plus de 22 ans d'ancienneté sont au chômage. Ils n'ont pas pu retrouver un nouvel emploi. 90 salariés ont retrouvé un autre emploi et 22 partiront à la retraite ou à la pré-retraite.

Pour les 118 salariés concernés par le chômage, les syndicats OGBL et LCGB continuent à aider activement dans leurs démarches de recherche toutes celles et tous ceux qui le souhaitent.

Jusqu'à la fin, le directeur Charles Antoine De Theux n'a pas montré de compassion avec les salariés licenciés.

La fermeture de Villeroy & Boch n'est pas en relation avec la crise économique, n'est pas non plus due à des raisons économiques, mais est bel et bien un exemple de démantèlement d'une usine florissante pour raison d'avarice de la part des actionnaires. En effet, l'usine sera démantelée aux fins du développement d'un projet immobilier - appartements haut de gamme, magasins,

etc. Il s'agit donc tout simplement d'un mensonge industriel.

L'OGBL dénonce ce genre d'excès du système capitaliste qui fait abstraction totale de l'aspect humain d'une entreprise. C'est un cas flagrant d'irresponsabilité sociale!

L'OGBL regrette par ailleurs qu'à ce jour l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) qui prêche depuis un certain temps les vertus de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ne se soit pas prononcé sur le cas Villeroy. Serait-ce la preuve que la propagation du concept de responsabilité sociale des entreprises par les organisations patronales ne serait tout simplement qu'une démarche de communication?



Romain Daubenfeld

**Alimentation
et Hôtellerie**

A quand une convention collective de travail pour le secteur de la restauration collective?

Après une phase de concertation des diverses délégations du personnel dans la restauration collective, nous avons eu une première entrevue avec les employeurs dans le but de négocier une convention collective de travail pour les 3 000 salariés du secteur.

Bien que les employeurs trouvent une panoplie d'arguments pour retarder toute négociation, nous avons pu leur démontrer et expliquer les avantages d'une telle convention.

Nous leur avons également expliqué

que la restauration collective se distingue essentiellement de la restauration traditionnelle et qu'ils seraient bien conseillés de créer une Fédération pour les besoins de leurs salariés.

Dans un premier temps, les employeurs vont se réunir pour élaborer une position quant nos propositions, mais ils sont a priori pour la création d'une Fédération pour la restauration collective.

Le but de nos démarches est de trouver ensemble, entre partenaires sociaux, la possibilité de revaloriser un secteur en pleine croissance et de chercher une solution pour les salariés du secteur, une solution permettant de relever les défis du secteur.

Ont participé à cette réunion à la Fedil, les entreprises Eurest, Sodexo, Lux-Cantines, Dussmann Service Restauration, Are-Resto et Aramark.



Jean-Luc De Matteis

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

Vers un secteur de l'artisanat plus attractif et plus compétitif

L'OGBL, en tant que syndicat majoritaire dans le secteur du bâtiment et de l'artisanat du bâtiment, en a assez des attaques incessantes du patronat de l'artisanat envers les salariés du secteur. Un moratoire de l'index pendant deux ans, ensuite le plafonnement de l'index à hauteur d'une fois et demie le salaire social minimum (SSM), la modification du panier des produits et services servant de base au

calcul des tranches indiciaires ou encore un moratoire des conventions collectives et en même temps le non-ajustement du salaire social minimum (SSM) au 1er janvier 2011 sont des revendications patronales provocatrices et inacceptables pour les salariés artisans et pour l'OGBL.

Un manque chronique d'attractivité

L'artisanat, premier employeur du Luxembourg, possède un potentiel de développement énorme, mais ce dernier est freiné par un manque de main d'œuvre qualifiée et une absence de jeunes voulant s'investir dans cette voie. Avec plus de postes à pourvoir que de candidats, ce fait ne peut être nié.

Le patronat doit remettre en question sa politique d'austérité étouffante et collaborer avec les syndicats afin d'attirer plus d'artisans et de motiver les jeunes à s'engager sur la voie d'une carrière dans l'artisanat. Où allons-nous trouver nos futurs électriciens, peintres, carreleurs, installateurs sanitaires et autres artisans du bâtiment, si le patronat s'entête à proposer de bas salaires sans perspective d'évolution?

Afin d'augmenter l'attractivité du secteur, il est indispensable d'améliorer les conditions de travail, de revaloriser les salaires et de créer des emplois stables par le biais des négociations de conventions collectives. La politique tarifaire est le seul instrument qui permette de garantir aux salariés une meilleure redistribution de la richesse produite.

Une amélioration des conditions de travail et de rémunération des salariés du secteur contribuera indéniablement à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité du secteur. Ce n'est certainement pas par la diminution des salaires – c-à-d la baisse du pouvoir d'achat des salariés – et la dégradation des

conditions de travail que le secteur de l'artisanat gagnera en attractivité et en compétitivité!

L'OGBL dénonce les attaques du patronat contre le pouvoir d'achat des salariés

Le Syndicat Bâtiment de l'OGBL ne peut que rejeter les propositions des organisations patronales et nous les invitons à élaborer des propositions plus constructives pour le bien du secteur et de ses salariés.

La suspension de l'index ou toute modification du système d'indexation est hors de question pour l'OGBL. Faut-il rappeler que l'index n'est pas une augmentation de salaire, mais une simple compensation pour la dévalorisation de l'argent due à l'inflation. En d'autres termes, l'index rétablit partiellement une perte de pouvoir d'achat qui a déjà eu lieu.

Dans un secteur où les salaires sont déjà plutôt bas et les possibilités d'évolution limitées ou inexistantes, la politique tarifaire des conventions collectives permet une évolution des salaires et l'amélioration des conditions de travail. Or, vouloir geler les salaires négociés et en même temps suspendre l'indexation des salaires et renoncer à l'ajustement du salaire social minimum (SSM) à l'évolution générale des salaires, revient à priver les salariés de l'artisanat de toute perspective de progression et de participation aux gains de productivité qu'ils ont eux-mêmes générés par leur travail. La vision du patronat est une vision de régression.

Devons-nous rappeler que les salaires d'embauche dans ce secteur se situent souvent au niveau du SSM? Si les revendications patronales étaient mises en œuvre, cela conduirait à rendre ces métiers encore moins attractifs.

Les propositions de l'OGBL

Afin d'améliorer les conditions de

travail des salariés du secteur et de rendre les métiers de l'artisanat plus attractifs, l'OGBL propose entre autres par la voie du dialogue entre partenaires sociaux de regrouper les conventions collectives des différents métiers du parachèvement du bâtiment.

Cette initiative apporterait notamment plus d'égalité entre les métiers, mais également une amélioration des conditions de travail de tous les salariés. Ce regroupement devrait être accompagné d'une revalorisation des différents métiers afin de les rendre plus attractifs. L'unification des conventions éviterait la mise en concurrence entre les conventions des différents métiers qui est souvent pratiquée aux dépens des salariés.

Vu ces faits, l'OGBL demande que la Fédération des Artisans et les autres fédérations patronales du secteur de l'artisanat du bâtiment changent d'attitude. Il est primordial de rechercher dans ce domaine des solutions différenciées et adaptées à la situation du secteur du bâtiment et de l'artisanat du bâtiment luxembourgeois et son environnement grand-régional.

Commerce



Hernani Gomes

André Sowa

Heures d'ouvertures

La ministre Hetto ignore les salariés

Le 14 juin 2010, le ministère des Classes moyennes a informé par communiqué de presse que les heures d'ouvertures du commerce

pourront être prolongées les samedis soirs et certaines veilles des jours fériés de 18 à 20 heures à l'exception des 24 et 31 décembre où ils fermeront à 16 heures. Ces décisions auraient été prises suite à plusieurs réunions du ministère des Classes moyennes avec les partenaires sociaux. La dérogation entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2010 et couvrira la période d'une année. Une évaluation de la mesure sera ensuite effectuée et discutée avec les partenaires sociaux.

Le ministère souligne que cette mesure a été prévue dans le programme gouvernemental du CSV et du LSAP. On passe sous silence qu'ailleurs dans ce programme, à savoir sous le chapitre «Ministère du Travail et de l'Emploi», il a été retenu que la mise en pratique de cette mesure sera soumise à des «consultations des partenaires sociaux sur les modalités d'application notamment en ce qui concerne la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.»

La ministre met les syndicats devant des faits accomplis

Les syndicats OGBL et LCGB sont révoltés par la manière dont les dites négociations respectivement consultations avec les partenaires sociaux se sont déroulées. En contact avec les syndicats il n'y a pas eu de discussion qui aurait pu mener à une solution commune. En ce qui concerne les syndicats, les entrevues avec la ministre n'étaient que des discussions pour la forme comme entretemps des accords avaient déjà été conclus avec la Confédération du commerce. La ministre a ensuite confronté les syndicats à des faits accomplis en date du 9 juin. L'OGBL et le LCGB refusent cette manière de procéder.

La ministre, qui est aussi ministre de l'Égalité des chances, n'a pas thématiquement la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Elle s'est laissée guider exclusivement par des intérêts commerciaux et des raisons de compétitivité non prouvés.

Une mesure socialement régressive

Pour les syndicats il s'agit clairement d'une mesure régressive, d'un pas en arrière du point de vue social. En effet, comme dans le commerce la grande majorité des salariés sont des femmes et comme beaucoup d'entre elles des parents isolés, la facture à payer sera lourde pour ces personnes. Déjà au cours d'une semaine de travail normale, ces femmes ont de grandes difficultés à assurer l'encadrement de leurs enfants après 19 heures. En outre, nombreux sont les salariés du secteur commerce qui ont de longs trajets à faire pour se rendre à leur travail. Le personnel concerné ne rentrera certainement pas avant 21h30 les samedis et sera exclu encore davantage des activités sociales, culturelles et sportives comme c'est déjà actuellement le cas.

Depuis 2003, chaque année des négociations entre les syndicats et la Confédération du Commerce ont eu lieu pour fixer le nombre de jours d'ouvertures prolongées jusqu'à 20h00. Dans cet accord furent alors retenues les compensations

et autres mesures concernant la protection des salariés. Ces droits salariaux négociés seront maintenant abolis du fait que la ministre décrète d'en haut, globalement et sans aucune différenciation, des ouvertures prolongées, ceci sans tenir compte de la volonté et des intérêts des salariés de ce secteur.

Pas de compensation pour vol de loisirs

En tant qu'alternative à cette façon autoritaire de procéder, les syndicats avaient proposé de négocier une convention collective de travail sectorielle portant uniquement sur ce point – c.à.d. les ouvertures prolongées les samedis et les veilles des jours fériés – avec les fédérations patronales. Dans le cadre d'un tel accord des compensations, notamment des récupérations, ainsi que des mesures de protection du point de vue du droit du travail auraient pu être négociées. Malheureusement cette proposition n'a pas été considérée. Sans égards aux pertes de loisirs des salariés et sans aucune compensation pour ces mêmes pertes, il a été unilatéralement tenu compte des intérêts patronaux.

A quoi sert-il que les exploitants des cinq grandes centrales de la distribution respectivement magasins alimentaires se soient engagés



par écrit à négocier éventuellement dans le cadre du renouvellement des conventions collectives de travail les «avantages à accorder au personnel affecté par la prolongation de l'heure de fermeture». La grande majorité des salariés du secteur du commerce ne tombe pas sous une convention collective de travail et pour ces personnes les nouvelles ouvertures prolongées conduiront sans aucun doute à une détérioration de leurs conditions de travail et de vie. Et n'oublions pas, il ne s'agit pas seulement de petits commerces. Dans bien de grands commerce ou groupes comme par exemple Hornbach, Bätiself, Lidl, Aldi, Alvisse, Roller etc. il n'y a malheureusement pas de conventions collectives.

Les syndicats lancent un appel à la ministre de faire immédiatement les démarches nécessaires afin d'arriver à la négociation d'un accord-cadre entre patronat et syndicats. Sinon il faudra légiférer en la matière pour introduire des mesures de compensation salariale, de loisirs et de protection pour les salariés concernés.

Ladenöffnungszeiten

Ministerin Hetto übergeht Arbeitnehmer

Am 14. Juni 2010 teilte das Mittelstandsministerium per Pressemitteilung mit, dass die Ladenöffnungszeiten an allen Samstagen und an Vorabenden von Feiertagen bis 20 Uhr ausgedehnt werden dürfen. Einzige Ausnahme sollen der 24. und 31. Dezember bilden, an denen die Geschäfte nur bis 16 Uhr geöffnet sein sollen. Diese Entscheidungen seien getroffen worden, nachdem mehrere Aussprachen zwischen der Mittelstandsministerin und den Sozialpartnern stattgefunden hätten. Die Maßnahme würde ab dem 1. Juli 2010 für ein Jahr laufen. Die Erfahrungen sollen

anschließend mit den Sozialpartnern erörtert werden.

Das Ministerium weist darauf hin, dass diese Maßnahme im Regierungsprogramm von CSV und LSAP vorgesehen ist. Was nicht erwähnt wurde ist die Tatsache, dass an anderer Stelle im Regierungsprogramm, nämlich im Kapitel „Arbeits- und Beschäftigungsministerium“, stand, dass die Umsetzung dieser Bestimmung insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Gegenstand von Beratungen mit den Sozialpartnern sein sollte.

Ministerin stellt Gewerkschaften vor vollendete Tatsachen

Die Gewerkschaften OGBL und LCGB sind darüber empört, wie diese sogenannten Verhandlungen bzw. Konsultationen mit den Sozialpartnern stattgefunden haben. Im Kontakt mit den Gewerkschaften kam es nicht zu einer Diskussion, die zu einer gemeinsamen Lösung hätte führen können. Für die Gewerkschaften waren die Gespräche mit der Ministerin pro Forma Gespräche, da bereits unterdessen mit der Handelskonföderation Vereinbarungen getroffen worden waren. Am 9. Juni setzte die Ministerin die Gewerkschaften dann vor vollendete Tatsachen. OGBL und LCGB lehnen eine solche Vorgehensweise konsequent ab.

Obwohl die Ministerin ebenfalls Ministerin für Chancengleichheit ist, war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein ernsthaftes Thema. Die Ministerin ließ sich ausschließlich von Geschäftsinteressen und unbewiesenen Wettbewerbsvorteilen leiten.

Sozialrückschrittliche Maßnahme

Für die Gewerkschaften steht fest: dies ist eine sozialrückschrittliche Maßnahme. Da im Handel die große Mehrzahl des Personals Frauen sind und viele davon alleinerziehende Mütter werden die neuen Öffnungs-

zeiten diese Personen teuer zu stehen kommen. In der normalen Woche haben bereits viele alleinerziehende Frauen große Schwierigkeiten, die Betreuung ihrer Kinder nach 19 Uhr zu organisieren. Außerdem haben viele Beschäftigte im Handel oft lange Anfahrtswege. Das betroffene Personal wird an Samstagen kaum vor 21.30 Uhr nach Hause kommen und wird noch mehr von gesellschaftlichen, kulturellen und sportlichen Aktivitäten ausgeschlossen als dies jetzt schon der Fall ist.

Seit 2003 wurde jedes Jahr zwischen den Gewerkschaften und der Handelskonföderation ausgehandelt, an wieviel Tagen im Jahr ausnahmsweise bis 20 Uhr geöffnet sein darf. In diesem Abkommen wurden Kompensationen und andere Arbeitnehmerschutzbestimmungen festgeschrieben. Diese vereinbarten Arbeitnehmerrechte fallen jetzt weg, indem die Ministerin hingehet und flächendeckend und undifferenziert längere Öffnungszeiten von oben dekretiert, gegen den Willen und die Interessen der Beschäftigten im Sektor.

Kein Ausgleich für Freizeitklau

Als Alternative zu dieser autoritären Vorgehensweise hatten die Gewerkschaften vorgeschlagen, einen Branchenkollektivvertrag, der nur diesen Punkt betreffen könnte – d.h. längere Öffnungszeiten an Samstagen und Vorabenden von Feiertagen – mit den Arbeitgeberorganisationen auszuhandeln. Im Rahmen eines solchen Abkommens hätten Kompensationen, insbesondere ein Freizeitausgleich, sowie arbeitsrechtliche Schutzmaßnahmen verhandelt werden können. Leider wurde dieser Vorschlag nicht berücksichtigt. Ohne Rücksicht auf Freizeiteinbußen auf Seiten der Beschäftigten, und ohne jeden Ausgleich für diesen Freizeitverlust, wurde nur einseitig den Interessen des Patronats Rechnung getragen.

Es nutzt nicht viel, dass die Betreiber der fünf größten Lebensmittelzentralen bzw. -geschäfte sich schriftlich dazu verpflichtet haben, über eventuelle Entschädigungen für das betroffene Personal im Rahmen der kommenden Tarifvertragsverhandlungen verhandeln zu wollen. Die große Mehrzahl der Beschäftigten im Handel fällt leider nicht unter einen Kollektivvertrag und für diese Personen werden die neuen Ladenöffnungszeiten mit Sicherheit zu einer Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen führen. Es handelt sich hierbei nicht nur um kleine Läden. Auch in großen Geschäften bzw. Geschäftsgruppen wie beispielsweise Hornbach, Bätiself, Lidl, Aldi, Alvisse, Roller usw. gibt es leider keine Kollektivverträge.

Die Gewerkschaften fordern die Ministerin auf, umgehend Schritte in die Wege zu leiten, damit es zur Verhandlung eines tarifvertraglichen Rahmenabkommens zwischen Patronat und Gewerkschaften kommt. Andernfalls muss es zur Ergreifung von gesetzlichen Maßnahmen kommen, die Lohn- und Freizeitkompensationen sowie Arbeitszeitschutzbestimmungen für

die betroffenen Beschäftigten einführen.

Auchan Luxembourg

Pour ses salariés c'est ceinture et régime sec!

Pendant trois jours le Syndicat Commerce et les délégués du personnel de l'OGBL ont distribué un tract devant le centre commercial Auchan aux passants et clients pour dénoncer qu'après plus de 10 réunions de négociation pour le renouvellement de la convention collective, le groupe et spécialement la direction d'Auchan Luxembourg n'a fait aucune proposition pour l'amélioration des conditions de travail et de rémunération de ses salariés.

Au contraire, la direction d'Auchan Luxembourg multiplie les contrats de travail à temps partiel en remplacement des contrats de travail à 40 heures/semaine et mise encore plus sur la flexibilité des horaires! S'ajoutent encore les ouvertures prolongées le samedi et veilles de jours fériés.

La seule préoccupation de la direction est l'augmentation de

la productivité. Le personnel n'a jamais été aussi peu nombreux. Diminuer les effectifs et réaliser des économies pour remplir davantage les poches d'une illustre famille du nord de la France! Alors qu'en France la part du groupe augmente de 7,28% et celle d'Auchan International (dont le Luxembourg) se valorise de 6,43% cette année, pas de crise pour Auchan... mais pour ses salariés c'est ceinture et régime sec.

Santé, Services sociaux et éducatifs



Nora Back

Pit Schreiner

Pressekonferenz

Generalangriff auf die Arbeits- und Lohnbedingungen und auf die Qualität der Leistungen

Von politischer Seite:

- Einfrieren der Gehälterentwicklung im öffentlichen Dienst bis 2014, d.h. keine Punktwerthöhung, also eine sogenannte Nullrunde für 4 Jahre.

Diese Maßnahme wird indirekt alle Arbeitnehmer der öffentlichen Dienstleistungsbetriebe (z.B. Krankenhäuser, Alten- und Pflegeheime, der soziale und edukative Bereich, usw.) treffen.

- Absenkung der Einstiegsgehälter im öffentlichen Dienst.

Diese Maßnahme wird alle öffentlichen Dienstleistungsbereiche treffen, also auch die Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen.



- Einführung eines Gehältersystems, das auf Bewertungen aufbaut.

Außer, dass Bewertungssysteme kaum objektiv sind und oft sehr willkürliche Einstufungen der Arbeitnehmer mit sich bringen, bedeuten sie eine Entwertung der Diplome und der Berufserfahrung im Bezug auf die Festlegung der Gehälertabellen.

- Ständige Attacks in Bezug auf den Index.

Jede Manipulation des Indexmechanismus hat einzig und allein zum Ziel diesen nach und nach abzuschaffen und somit den Mechanismus zum Erhalt der Kaufkraft eines jeden aufzugeben.

- Mehrere Gehälterlaufbahnen im Gesundheits- und Sozialwesen entsprechen seit Jahrzehnten nicht der Studiendauer, den Abschlussdiplomen, der verlangten Verantwortung und Autonomie der verschiedenen Berufsgruppen.

Die vom OGBL geforderte, längst überfällige Aufwertung der Berufslaufbahnen stellt keine Priorität für die Regierung dar.

- Qualitative Verschlechterung der Dienstleistungen für die Patienten, Pflegebedürftigen, behinderten Mitmenschen, Kinder und Jugendliche in Betreuungsstrukturen,...

Was als Verbesserung der Leistungen und als ein effizienterer Einsatz der finanziellen Mittel verkauft wird, ist in Wirklichkeit nur das Einführen einer straffen Einsparungspolitik im Gesundheits- und Sozialwesen und dies auf Kosten der Qualität.

Die angekündigte Orientierung verschiedener Dienstleistungsbereiche an „privatwirtschaftlichen“ Kriterien (journée de la santé 2010), sowie das von Regierungs-

seite geförderte „Benchmarking“ werden das Konkurrenzdenken der verschiedenen Dienstleistungsanbieter fördern, anstatt das für die Qualität unentbehrliche Komplementärdenken.

Von Seiten der Arbeitgeberverbände im Gesundheits- und Sozialwesen:

- Öffentliche Äußerungen des Präsidenten der Entente des hôpitaux, dass die EHL eine Vergütung nach Funktionen (Bewertungen) und nicht wie bislang rein nach Diplom und Dienstalder im Kollektivvertrag verhandeln möchte.

Damit unterstützt die EHL die inakzeptablen Überlegungen der Regierung (siehe Punkt 3). Dies würde innerhalb der Gehälterlaufbahnen unweigerlich zu einer Entwertung der Diplome und der Berufserfahrung führen und das reine Konkurrenzdenken und den damit verbundenen Druck zwischen den Beschäftigten fördern.

Bisher war der OGBL nur bereit an einer Durchführbarkeitsstudie zur Gehältereinstufung verschiedener (neuer) Funktionen und Verantwortungen bzw. der Aufwertung verschiedener falsch eingestufte Laufbahnen innerhalb des Krankenhauswesens mitzuarbeiten.

Die hierfür eingesetzte Arbeitsgruppe hat seit fast einem Jahr nicht mehr getagt, da die Gewerkschaften auf verschiedene Unterlagen seitens der EHL warten.

- Befürwortung eines Ausbaus des „Outsourcing“ (Ausgliederungen).

Immer mehr Arbeitgeber lagern ganze Bereiche systematisch an Anbieter außerhalb des Gesundheits- und Sozialwesens bzw. des Anwendungsbereichs der Kollektivverträge aus.

Beispiele: Reinigungsarbeiten, Wäscherei, Restauration, Sterilisation, Sicherheit, Transport, ...

Angekündigte Projekte werden diese Ausgliederung noch weiter treiben und zwar im Bereich der Laboratorien, der Informatik, Administration, ...

Dies soll die Ausgaben verringern (z.B. durch niedrigere Gehälter) und die Qualität verbessern durch Beschränkung aller Tätigkeiten auf das so genannte Kerngeschäft (core business). Erfahrungen im Ausland zeigen, dass „Outsourcing“ oft Mehrkosten verursacht hat (z.B. jede neue Zusatz- oder Ergänzungsleistung ist oft mit erheblichen Mehrkosten verbunden) und die Qualität der Leistungen sogar schlechter wurde (z.B. durch die Schwie-



rigkeit in der Koordination der Zusammenarbeit vieler verschiedener Leistungserbringer).

Konsequenz: schlechtere Arbeits- und Lohnbedingungen, schlechtere Qualität.

- Vorbehalt gegenüber einem einheitlichen Kollektivvertrag für das Gesundheits- und Sozialwesen.

Die Arbeitgeber lehnen einen einheitlichen Kollektivvertrag zurzeit ab (EHL) oder tun sich äußerst schwer gezielte Verhandlungen zu führen (Pflege- und Sozialsektor). Hierbei stehen in erster Linie eigennützige Überlegungen der Arbeitgeber im Vordergrund (z.B. keine Bereitschaft zusammen mit anderen Arbeitgeberverbänden zu verhandeln). Die wichtige Frage „Wollen wir für Luxemburg ein Gesundheits- und Sozialwesen, das durch gute und gleiche Arbeits- und Lohnbedingungen qualitativ hochwertige Leistungen anbietet und das durch einen allgemeinverbindlichen Kollektivvertrag gegen Angriffe von Dumpingfirmen geschützt ist?“ scheint für viele Arbeitgeber Nebensache, da die Eigeninteressen im Vordergrund stehen.

Von Seiten der „Sozialen Sicherheit“ und anderen staatlichen Entscheidungsträgern:

- Nichtanpassung der Personaldecke (stand still) und das damit verbundene Risiko einer Unterbesetzung, besonders an qualifiziertem Personal.

Einsparungen auf Kosten der Personalbestückung ist in den Dienstleistungsbereichen eine falsche Sparmaßnahme, ebenso wie das Herunterdrücken des Schlüssels an qualifiziertem Personal.

Darunter leidet die Qualität und somit ist der Geschädigte schlussendlich auch der Patient, Pflegebedürftige, behinderte Mensch, die zu betreuenden Kinder und Jugendlichen, ...

- Nicht vorhandene Transparenz des Messinstruments der Arbeitslast (charge de travail) innerhalb der Krankenhäuser, das sogenannte PRN 6. Dadurch, dass weder die Kriterien für die Erhebung der Arbeitslast noch die genauen Auswertungskriterien bekannt sind, besteht das Risiko einer Manipulation und einer Anpassung, sprich Verringerung, der Personalbesetzungen. Eine solche Manipulation könnte zum Teil wesentliche finanzielle Einsparungen mit sich bringen, dies allerdings auf Kosten der Arbeitsbedingungen (Mehrarbeit) und somit auch der Qualität der Dienstleistungen.

nationale et de la Formation professionnelle a insisté sur les débouchés vers l'enseignement supérieur qu'offrirait l'enseignement secondaire technique et notamment les formations de technicien dans le cadre de la loi réformée de la formation professionnelle.

La réalité est tout autre! En effet, **la réforme de l'enseignement professionnel a fait disparaître l'accès régulier aux formations supérieures, qui existait jusque là pour les techniciens de l'EST.** Pour y accéder, les futurs techniciens devront réussir – à côté de leur formation normale – des modules préparatoires aux études techniques supérieures.

Or, étant donné que ces modules se dérouleront en dehors de l'horaire normal, ils seront pratiquement écartés du BTS!

Tout au long de la discussion sur le projet de réforme de la formation professionnelle, le SEW a dénoncé – sans pour autant être écouté par le MENFP – la disparition de l'accès régulier aux études supérieures pour les futurs techniciens. Nous avons caractérisé cette disparition de dévaluation inadmissible d'un diplôme existant, signant le retour au modèle de l'école professionnelle d'il y a 30 ans, qui ne correspond nullement au développement technologique et social actuel.

L'importance du BTS prônée par le ministre de l'Enseignement supérieur montre d'une part la justesse de notre argumentation et met d'autre part en évidence le caractère rétrograde de la nouvelle loi portant réforme de la formation professionnelle. Alors que plus de 50% des emplois créés actuellement font appel à des diplômes bac+2 au moins, cette loi a coupé les ailes à nos futurs techniciens et les a assimilés à des DAPistes «plus». Notre ministre de l'Education nationale devrait en être consciente et éviter

Éducation et Sciences



Sonja Delli Zotti

Danièle Nieves

BTS et réforme de la formation professionnelle

Des mesures contradictoires!

Au cours de la semaine passée, le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a mis en évidence l'importance du Brevet de technicien supérieur (BTS) et sa volonté de développer ce type de formation dans le domaine de la construction, de l'informatique et des télécommunications. Conjointement, la ministre de l'Education

de répandre des illusions! A moins qu'elle ne s'aperçoive à présent des méfaits de «sa» nouvelle loi et qu'elle ne tente de redresser la barre?

Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande

Robert Wolff

John Zink International Luxembourg S.à.r.l.

Renouvellement de la Convention Collective

Partant d'une position de contrat zéro du côté patronal, en date du 4 juin 2010, l'OGBL, lequel est majoritaire, ainsi que le LCGB, ont signé une nouvelle convention collective de travail pour les salariés de l'ancien statut «ouvrier» et pour les salariés de l'ancien statut «employé» de l'entreprise John Zink International Luxembourg S.à.r.l.

Les deux conventions sont d'une durée de deux ans et couvrent la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010.

Outre la mise en place d'un groupe de travail pour l'élaboration d'un nouveau texte de convention collective qui couvre les deux anciens statuts «ouvrier» et «employé», les parties ont pu trouver un accord sur les améliorations suivantes:

Ancien statut «ouvrier»

Primes uniques:

- pour l'année 2009: paiement d'une prime unique de 600 € brute;

- pour l'année 2010: paiement d'une prime unique de 400 € brute. Une prime additionnelle de 100 €, si le résultat de l'exercice fiscal 2010 atteindra les 4 millions d'euros après impôt. La dite prime sera augmentée de 100 € bruts par million de résultat en sus des 4 millions précités.

Prime de productivité

Augmentation de la prime de productivité à partir du 1^{er} trimestre 2009 (uniquement liée à des critères de présence)

- 30 € pour le 1^{er} trimestre sans absence;
- 60 € pour le 2^{ème} trimestre sans absence;
- 90 € pour le 3^{ème} trimestre sans absence;
- 120 € pour le 4^{ème} trimestre sans absence.

Plafond à 120 € par trimestre sans absence au delà de la 1^{ère} année.

Prime d'innovation

Un budget équivalent à 100 € bruts par an ou 25 € par mois et par salarié sera attribué pour la mise en place d'une prime d'innovation. Si l'entièreté du budget n'a pas été distribuée, le montant non distribué sera reporté au trimestre suivant.

Augmentation sélective

En 2010, un budget équivalent à 200 € bruts par salarié sera attribué pour les augmentations sélectives.

Gratification annuelle:

- La définition «gratification annuelle» est remplacée par la nouvelle définition « 13^{ème} mois »;
- Accélération (20% par année d'ancienneté) de l'obtention d'un 13^{ème} mois complet.

Temps de travail

Changement de texte et des conditions concernant la flexibilité et les heures supplémentaires.

Ancien statut «employé»

Primes uniques

- pour l'année 2009: paiement d'une prime unique de 600 € brute;
- pour l'année 2010: paiement d'une prime unique de 300 € brute. Une prime additionnelle de 100 €, si le résultat de l'exercice fiscal 2010 atteindra les 4 millions d'euros après impôt. La dite prime sera augmentée de 100 € bruts par million de résultat en sus des 4 millions précités.

Prime de productivité

Augmentation de la prime de productivité à partir du 1^{er} trimestre 2009 (uniquement liée à des critères de présence)

- 30 € pour le 1^{er} trimestre sans absence;
- 60 € pour le 2^{ème} trimestre sans absence;
- 90 € pour le 3^{ème} trimestre sans absence;
- 120 € pour le 4^{ème} trimestre sans absence.

Plafond à 120 € par trimestre sans absence au delà de la 1^{ère} année.

Prime d'innovation

Un budget équivalent à 100 € bruts par an ou 25 € par mois et par salarié sera attribué pour la mise en place d'une prime d'innovation. Si l'entièreté du budget n'a pas été distribuée, le montant non distribué sera reporté au trimestre suivant.

Augmentation sélective

En 2010, un budget équivalent à 200 € bruts par salarié sera attribué pour les augmentations sélectives.

Gratification annuelle

La définition «gratification annuelle» est remplacée par la nouvelle définition «13^{ème} mois».

Temps de travail

Changement de texte et des condi-

tions concernant la flexibilité et les heures supplémentaires.

Saint-Gobain Abrasives S.A.

Nouvelle convention collective

La société Saint Gobain Abrasives S.A., sise à Bascharage, et les syndicats OGBL et LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail pour les salariés couvrant la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011.

Parmi les principales améliorations, on peut noter:

Augmentations des salaires horaires

Au 1^{er} juillet 2010, les salaires horaires seront augmentés de 0,1734 €/heure.

Au 1^{er} janvier 2011, les salaires horaires seront augmentés de 0,1734 €/heure.

Augmentations du traitement mensuel

Au 1^{er} juillet 2010 augmentation du traitement mensuel de 30 €.

Au 1^{er} janvier 2011 augmentation du traitement mensuel de 30 €.

Introduction d'une prime performance (KPI à partir du 1^{er} janvier 2010.

Modification de la gratification

Amélioration des conditions de paiement de la gratification. Les absences pour maladie ne sont plus pénalisées.

Le montant brut de la gratification est calculé en multipliant par 173 le salaire horaire brut.

L'OGBL tient à souligner que les négociations se sont déroulées dans un esprit de dialogue social positif.

Banques et Assurances



Michèle Schrobiltgen Véronique Eischen

Restructurations chez Clearstream

Une délégation OGBL reçue par le ministre de l'Emploi

Une délégation OGBL du personnel de Clearstream, accompagnée par Véronique Eischen, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, a été reçue le 17 juin par le ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas Schmit pour l'informer sur la situation actuelle chez Clearstream et l'état des négociations d'un plan social.

Si au début 32 personnes étaient concernées par les licenciements, le nombre a pu être réduit à 28 grâce aux négociations. L'OGBL a d'ailleurs informé le ministre que les négociations se sont avérées très difficiles du fait que la direction de Clearstream refusait de fixer ensemble avec le Comité mixte les critères à respecter lors des licenciements. Après 15 jours d'âpres négociations, l'OGBL put enfin imposer ses critères de non licenciement. Ainsi, les personnes âgées de plus de 50 ans, les personnes handicapées et les salariés monoparentaux ne peuvent être renvoyés. Le ministre a fortement approuvé la persistance de l'OGBL et le résultat positif à cet égard.

L'avenir de Clearstream au Luxembourg?

La délégation a aussi exprimé son inquiétude quant à l'avenir de Clearstream au Luxembourg. En

effet, lors de discussions pendant les semaines à venir, il sera question d'une nouvelle vague de réductions de postes. Clearstream, qui appartient au groupe «Deutsche Börse», a décidé de procéder au niveau groupe à une réduction des coûts de 20% et veut délocaliser une partie de ses activités à Prague et à Singapour. Il va sans dire que le groupe Clearstream Luxembourg, qui affiche pourtant un résultat positif, sera également concerné.

350 postes seront supprimés lors de cette deuxième phase, dont 92 au Luxembourg. Même si la direction dit qu'aucun salarié ne sera licencié, arguant que cette deuxième restructuration s'étalera sur trois ans, les délégués OGBL restent sceptiques. Des discussions relatives à l'élaboration d'un plan pour le maintien dans l'emploi devraient commencer très prochainement. Au cas où ces mesures n'auraient pas les effets escomptés, il est à craindre qu'un deuxième plan social ne soit inévitable.

Par ailleurs, les délégués OGBL se font des soucis quant à l'avenir de Clearstream au Luxembourg tout court. Ils craignent que les délocalisations annoncées actuellement puissent ne pas refléter la réalité et prendre une ampleur bien plus importante dans les années à venir.

Prendre avantage du programme «fit4job»

Le ministre et l'OGBL ont convenu de réunir tous les délégués du personnel, le personnel et les responsables des ressources humaines pour les informer sur le dispositif «fit4job». Il s'agit d'un programme qui vise à encadrer de manière proactive les salariés qui ont perdu leur emploi et dont le dernier employeur fait partie du secteur financier. Et ce par le biais d'un diagnostic suivi d'une formation spécialement développée pour le secteur financier. Ce programme

devrait aider les personnes concernées à retrouver plus rapidement un nouvel emploi. Il faut donc tout faire pour inciter ces salariés de prendre le plus tôt possible avantage de ces mesures.

Transport sur route



Romain Daubenfeld Hubert Hollerich

Travailleurs du transport

Le Parlement européen refuse de lever le plafond du temps de travail des conducteurs indépendants

Avec une large majorité de 383 votes, le Parlement européen a voté contre la proposition de la Commission européenne qui visait à exclure les routiers indépendants du champ d'application de la directive relative au temps de travail pour les travailleurs du transport (2002/15/CE). Cette initiative aurait eu pour conséquence que les conducteurs indépendants auraient pu travailler



jusqu'à 86 heures par semaine, alors que les conducteurs salariés ne peuvent travailler que 48 heures.

Les eurodéputés socialistes, verts, de gauche et quelques conservateurs ont insisté dans les débats qui précédaient le vote que les conducteurs indépendants soient traités comme les conducteurs salariés et que leur temps de travail hebdomadaire soit limité à 48 heures, temps de conduite et autres travaux inclus. Ceci pour éviter le dumping social et pour assurer la sécurité routière et éviter les accidents dus à la fatigue.

En revanche, la grande majorité des conservateurs et les libéraux ont argué en faveur de la liberté d'entreprise et des profits à court terme sans tenir compte des aspects de fausse indépendance, de dumping social, de sécurité routière ou encore de santé des conducteurs. Ils estimaient qu'un conducteur indépendant pouvait travailler autant qu'il voulait. Certains ont comparé le métier de routier indépendant avec les professions libérales comme les avocats. Or, un conducteur qui doit charger et décharger son camion, l'entretenir, s'occuper de ses commandes et de sa comptabilité et en plus conduire pendant 48 heures ne peut plus garantir sa propre sécurité et celle des autres conducteurs. Un avocat qui s'endort dans son bureau ne met à risque personne!

La confédération syndicale européenne du transport ETF ensemble avec les syndicats nationaux dont l'OGBL-ACAL avait organisé une large campagne d'information et de sensibilisation à ce sujet. L'OGBL-ACAL avait rencontré les eurodéputés luxembourgeois Robert Goebbels, Claude Turmes et Georges Bach qui ont tous voté contre la proposition de la Commission. L'OGBL est satisfait qu'avec leurs voix une régression sociale peut être évitée au niveau européen.

Services publics



Christian Sikorski Pit Schreiner

Accord salarial et réformes en matière salariale dans la Fonction publique

Les syndicats du secteur public de l'OGBL soulignent leur position

Les ministres de la Fonction publique, François Biltgen et Octavie Modert, ont invité les trois syndicats de l'OGBL responsables pour le personnel de la Fonction publique et des Services publics à une entrevue qui a eu lieu le 15 juin 2010.

Lors de cette entrevue de consultation, l'OGBL a réitéré sa revendication de participer aux négociations de l'accord salarial dans la Fonction publique. L'OGBL a ainsi souligné sa représentativité en tant que plus grand syndicat du personnel des secteurs dépendant directement ou indirectement du résultat de ces négociations. Des réductions de salaires introduites auprès de la Fonction publique toucheraient directement plusieurs dizaines de milliers de salariés de tout le secteur des services publics et non marchands, à savoir dans les secteurs de la santé, le secteur social et de soins, dans les communes, dans l'enseignement, etc.

Il est d'autant plus scandaleux que les propositions gouvernementales vont clairement dans la direction du démantèlement social dans les services publics. L'OGBL a fortement

critiqué cette attitude du gouvernement qui continue à demander un gel dans l'évolution du point indiciaire, à envisager une baisse des rémunérations d'embauche dans le secteur public et à introduire un système de rémunération basé sur les évaluations par objectifs, exposant ainsi le personnel à une pression concurrentielle trop forte.

Non à une politique de régression salariale!

Les syndicats «Services publics», «Santé, Services sociaux et éducatifs» et «Education et Sciences» de l'OGBL ont par conséquent soumis leurs revendications aux ministres Modert et Biltgen:

- plus de transparence dans les négociations de l'accord salarial auprès de la Fonction publique;
- une politique tarifaire continue et progressive;

- contre toute réduction des rémunérations des jeunes;
- le refus de tout gel des salaires dans le secteur des services publics et des services non marchands tel annoncé par le gouvernement;
- pour des salaires équitables et reflétant réellement les qualifications, les responsabilités et le travail du personnel;
- le rejet de tout système de rémunération se basant sur les résultats d'un système d'évaluation potentiellement injuste et discrétionnaire;
- pour une politique progressiste en matière de conditions de travail:
 - conciliation entre vie professionnelle et vie privée;
 - généralisation de la 6^{ième} semaine de congés;

- possibilités élargies de régimes de réduction du temps de travail.

L'OGBL a aussi souligné qu'il lui semble inévitable de thématiser lors de ces négociations le reclassement de certaines professions de santé, sociales et de l'enseignement. Ces discussions s'imposent de longue date et l'injustice que subissent plusieurs milliers de professionnels est flagrante. Le ministre a insisté que ce sujet est notamment pris en compte dans le papier gouvernemental sur les réformes salariales, sans qu'il y ait des décisions à ce jour sur la manière dont ce problème sera résolu.

Les représentants de l'OGBL ont signalé qu'ils n'accepteront en aucune manière une politique salariale régressive et qu'ils défendront les intérêts de tous les salariés et fonctionnaires concernés.

Service Information, Conseil et Assistance Agences Luxembourg et Esch/Alzette

- Vous avez des problèmes de voisinage?
- Vous avez un problème avec un contrat de vente relatif à du mobilier, ou d'un immeuble?
- Vous avez un problème avec votre crédit?
- Vous avez eu un accident de la route et vous ne savez pas à qui vous adresser?
- Vous avez besoin d'informations juridiques en ce qui concerne les matières du droit civil, du droit pénal, du droit de famille, etc..?

Alors, nous vous rappelons notre service d'informations juridiques.

Ce service est offert **sur rendez-vous:**

les **vendredi matins** à notre **agence Luxembourg**, 146 bd de la Pétrusse,
téléphone 49 60 05 209;

les **mardi matins** à notre **agence Esch/Alzette**, 42 rue de la Libération
téléphone 26 54 43 21.

Entretien avec Madame Clara Delgado, chargée d'affaires a.i. à l'ambassade de la République du Cap-Vert au Luxembourg

Environ 8 000 Capverdiens au Luxembourg



Aktuell: Madame la Chargée d'affaires, depuis quand êtes-vous au Luxembourg? Pouvez-vous nous dire quelques mots sur votre parcours?

CD: Je suis arrivée au Luxembourg le 15 janvier 2009 et j'ai pris en main la direction de l'ambassade le 23 janvier. De formation je suis diplômée en Relations économiques internationales de l'Université de Kiev en Ukraine. J'ai fait mes études universitaires en langue russe de 1987 à 1993. Plusieurs personnes dans le corps diplomatique capverdien ont fait leurs études à Kiev. Après mes études, je suis réentrée au Cap-Vert et j'ai commencé à travailler au ministère des Affaires étrangères. Après avoir passé le concours d'Etat en 1994, j'ai intégré la carrière diplomatique. Mon parcours m'a notamment conduit à La Haye, Bruxelles et maintenant au Luxembourg.

Aktuell: Combien d'habitants comptent les îles capverdiennes?

CD: Il y a un peu moins de 500 000 habitants au Cap-Vert. Mais nous estimons que dans le monde entier il y a plus de 900 000 Capverdiens ou Capverdiens d'origine. Même lorsqu'ils ont émigré, les Capverdiens restent très attachés au Cap-Vert.

Aktuell: Combien de ressortissants capverdiens sont actuellement au Luxembourg?

CD: Actuellement 3 778 ressortissants capverdiens sont enregistrés à l'ambassade. Mais nous estimons qu'il y a au Luxembourg entre 6 000 et 8 000 capverdiens d'origine. Il s'agit de personnes qui sont d'origine capverdienne en 1^{re} ou même 2^e génération, mais qui sont déjà de nationalité luxembourgeoise, portugaise, néerlandaise, ... Les premiers Capverdiens sont venus au Luxembourg dans les années 60 avec les Portugais, comme le Cap-Vert était à l'époque une colonie portugaise.

Aktuell: Sont-ils tous enregistrés à l'ambassade?

CD: Nous enregistrons uniquement les personnes qui ont la nationalité capverdienne. Mais tous les Capverdiens d'origine qui portent aujourd'hui une autre nationalité peuvent en plus réactiver la nationalité capverdienne, même en 3^e génération. Pour cela il faut qu'ils apportent la preuve que leur mère, père ou grands-parents sont d'origine capverdienne.

Aktuell: Qu'en est-il des Capverdiens qui ont pris la nationalité luxembourgeoise?

CD: Beaucoup de Capverdiens ont déjà pris la nationalité luxembourgeoise, surtout ceux qui résidaient au Luxembourg avant le 31 décembre 1984. Ils aiment bien vivre au Luxembourg et ils se sont très bien intégrés. D'autres qui sont arrivés après 1984 aimeraient aussi adopter la nationalité luxembourgeoise, mais ils hésitent à cause

de l'épreuve d'évaluation de la langue luxembourgeoise qui n'était pas une condition avant. En général on peut dire que les Capverdiens prennent très rapidement la nationalité du pays vers lequel ils ont émigré, souvent pour des raisons de facilité administrative. Lorsqu'ils le peuvent, ils gardent la nationalité capverdienne comme deuxième nationalité.

Aktuell: Quelles sont vos tâches et missions par rapport aux citoyens capverdiens au Luxembourg?

CD: Nous enregistrons les nouveaux-nés des ressortissants capverdiens. Ils vont d'abord à leur commune de résidence et viennent avec l'acte de naissance à l'ambassade ensuite. Ceci est très important car nous ne voulons pas qu'il y ait des personnes originaires du Cap-Vert au Luxembourg qui soient apatrides. Depuis le début de l'année 2010 nous avons enregistré 21 naissances.

En outre, nous faisons toutes les démarches nécessaires pour l'émission et le renouvellement des passeports. Nous avons récemment reçu un appareil spécial qui nous permettra à l'avenir d'émettre nous-mêmes les passeports conformément aux nouvelles normes de sécurité internationales.

Nous célébrons également les mariages pour les ressortissants capverdiens qui le souhaitent. Depuis le début de l'année, nous avons célébré quatre mariages.

Par ailleurs, nous assistons les Capverdiens qui souhaitent rentrer définitivement au Cap-Vert avec leurs affaires sans devoir payer les taxes douanières. Pour remplir les conditions nécessaires, il faut avoir résidé au Luxembourg et avoir été enregistré à l'ambassade pendant quatre ans.

Un nouveau type d'activité de l'ambassade consiste à aider les Capverdiens qui résident au Luxembourg ou les Luxembourgeois d'origine capverdienne à investir au Cap-Vert. Nous recevons de plus en plus de demandes dans ce sens.



Enfin, nous nous occupons des questions relatives à la coopération entre le Luxembourg et le Cap-Vert. Vous savez que notre pays a été choisi par le Grand-Duché comme pays cible de la coopération luxembourgeoise. Nous en sommes très reconnaissants et le Luxembourg a une très bonne réputation au Cap-Vert.

Aktuell: Et la coopération avec les autorités luxembourgeoises est-elle bonne?

CD: La coopération avec les autorités luxembourgeoise est excellente à tous les niveaux!

Aktuell: Quels sont les principaux problèmes que les citoyens capverdiens rencontrent au Luxembourg? Comment se passe leur intégration voire leur formation?

CD: Je dirais que le problème principal que rencontrent les Capverdiens concerne le logement. Les prix sont très élevés et c'est souvent difficile de trouver un logement adéquat. Du coup, les nouveaux arrivants habitent souvent dans des conditions difficiles. Ils doivent louer des petites chambres fréquemment dans un mauvais état mais à des prix élevés. Ce problème rend également le regroupement familial plus difficile.

Un autre problème qui est dû à la crise c'est le chômage. Ceci peut conduire à des situations difficiles.





Aktuell: Dans quels secteurs les Capverdiens travaillent-ils au Luxembourg?

CD: Beaucoup travaillent dans la construction, le déménagement, l'hôtellerie, la restauration, le nettoyage, ... Et également chez Goodyear.

Aktuell: Intervenez-vous en amont au Cap-Vert pour informer vos citoyens sur les conditions de travail et de scolarité au Luxembourg?

CD: Il existe un accord entre le Luxembourg et le Cap-Vert qui s'appelle «Migrer les yeux ouverts». Il s'agit d'aider les Capverdiens qui souhaitent s'installer au Luxembourg de le faire en connaissance de cause. Dans le cadre de cet accord, l'Ambassade du Luxembourg au Cap-Vert en collaboration avec l'institut capverdien «Instituto das Comunidades» et l'Ambassade du Cap Vert au Luxembourg passent des informations à la population capverdienne sur l'émigration vers le Luxembourg: les conditions pour y travailler, le système scolaire, etc.

Il y a encore le CAMPO (Centre d'appui au migrant dans le pays d'origine) qui informe de manière plus vaste tous les capverdiennes qui souhaitent émigrer vers l'Europe ou d'autres pays, de le faire en connaissance de cause.

Par exemple, il est vivement recommandé aux parents qui souhaitent venir au Luxembourg, de laisser dans la mesure du possible leurs enfants terminer le lycée au Cap-Vert. Car la langue est un grand obstacle à la réussite scolaire au Luxembourg. Les derniers chiffres que je connais dans ce domaine datent de l'année scolaire 2006-2007. De tous les échecs scolaires au Luxembourg, 9,1% concernaient les Capverdiens, devant les Portugais.

Enfin nous sommes entrain de négocier un accord avec le Luxembourg relatif à ce qui est appelé «migration circulaire». Des Capverdiens viendraient ainsi travailler au Luxembourg pendant un temps et retourneraient au Cap-Vert ensuite, pour revenir plus tard et ainsi de suite.

Aktuell: Etes-vous confrontée à des problèmes de discrimination?

CD: Je n'ai pas connaissance de cas de discrimination.

Aktuell: Madame la Chargée d'affaires nous vous remercions de cet entretien.

CD: C'est moi qui vous remercie de votre visite.

Ambassade de la République du Cap-Vert au Luxembourg

117, Val Sainte Croix L-1371 Luxembourg
Téléphone: 26 48 09 48 Fax: 26 48 09 49
Email: ambcvlux@pt.lu

L'ambassade est ouverte comme suit:

lundi et vendredi: 9h00 - 12h00; 14h30 - 17h30

mardi, mercredi et jeudi: 9h00 - 15h00 en continu

Tagesresolution der Pensioniertenabteilung des OGBL vom 25. Juni 2010



In ihrer Studientagung vom 25. Juni 2010 im Bildungszentrum CEFOS in Remich, befasste sich die Pensioniertenabteilung des OGBL mit der aktuellen ökonomischen Lage sowie u.a. mit der Situation der älteren Bevölkerung in Luxemburg.

Nach den Tripartitemaßnahmen von 2006, welche die Kaufkraft der älteren Bevölkerung schon stark beeinträchtigt hatten, muss die Pensioniertenabteilung erneut feststellen, dass bei dem vorgesehenen Austeritätsprogramm der Regierung die Pensionierten wieder stark zur Kasse gebeten werden.

Die Pensioniertenabteilung lehnt alle im Maßnahmenpaket der Regierung vorgesehenen Verschlechterungen entschieden ab.

Durch dieses Maßnahmenpaket werden die Pensionierten und die älteren Menschen in ihrer Kaufkraft erneut eingeschränkt.

Laut den letzten Aussagen des STATEC betreffend die ökonomische Lage des Landes, gibt es keine Gründe derart tiefgreifende Maßnahmen, vor allem im Bereich der Sozialleistungen, durchzusetzen.

Deswegen fordert die Pensioniertenabteilung die Aufrechterhaltung des aktuellen Indexmechanismus sowie die Indexanpassung, um den Erhalt der Kaufkraft zu garantieren.

Die Pensioniertenabteilung verurteilt die ungerechte Maßnahme, die Anpassung der Renten in zwei Etappen vorzunehmen, die insbesondere die Rentner mit einer kleinen Pension bestraft und fordert, dass das Rentenaustellung integral am 1. Januar 2011 ausbezahlt wird.

Sie erinnert daran, dass die Rentenanpassung nur eine Anpassung an die Lohnentwicklung ist, um die Kaufkraft der Pensionierten gegenüber derjenigen der Arbeitnehmer anzugleichen.

Die Pensioniertenabteilung befasste sich ebenfalls mit der aktuellen Lage in der nationalen Gesundheitskasse und fordert:

- dass das aktuelle Finanzierungssystem, das auf den Solidaritätsprinzip beruht, auch weiterhin bestehen bleiben soll
- dass die Regierung sowie die CNS alles unternehmen, um unnötige Ausgaben zu verhindern
- dass keine Leistungsver schlechterungen eingeführt werden
- eine versicherten nahe Informationspolitik über die gesamten Sozialversicherungsleistungen
- die allgemeine Einführung des „Tiers payant“ bei allen Krankenhausleistungen sowie bei der gesamten Ärzteschaft
- die Weiterentwicklung der Präventivmedizin, die Einführung von Vorsorgeuntersuchungen
- den Zugang der Versicherten zu gesicherten Informationen über die Kompetenzen der einzelnen Leistungserbringer im gesamten Sozialwesen
- eine Reform sowie eine Redefinierung des Aufgabenbereichs des Kontrollorgans der sozialen Versicherung.

Die Pensioniertenabteilung des OGBL erklärt einstimmig, dass sie hinter den Beschlüssen des OGBL steht und bei künftigen Aktionen die erworbenen Rechte und die Forderungen des OGBL gemeinsam verteidigt wird.



Conférence

L'index et la compétitivité des entreprises luxembourgeoises

A l'occasion de la journée d'études du Département des pensionnés de l'OGBL le 25 juin à Remich, Sylvain Hoffmann, directeur adjoint de la Chambre des salariés (CSL) a tenu une conférence sur l'index. L'orateur a réfuté point par point les raisons avancées par les organisations patronales et certaines instances étatiques pour abolir ou plafonner l'indexation des salaires et pensions, voire pour modifier le panier des produits et services servant de base au calcul de l'évolution des prix et donc au calcul d'une tranche indiciaire. N'ayant pas la possibilité de résumer en détail l'exposé, nous avons posé trois questions à Sylvain Hoffmann.

Une tranche indiciaire a-t-elle une incidence sur les finances publiques?

SH: D'aucuns affirment qu'une adaptation du mécanisme de l'index améliorerait la situation des finances publiques. Or, d'après les calculs de la CSL, le report de tranches indiciaires tel qu'il a été décidé en 2006 est neutre d'un point de vue des finances publiques. La Banque centrale du Luxembourg confirme ces calculs en indiquant que le saut d'une tranche indiciaire n'apporterait rien au niveau des finances publiques. En effet, les moindres dépenses des administrations publiques seraient plus que compensées par des recettes fiscales et de cotisations sociales moins élevées.

Une tranche indiciaire a-t-elle une incidence sur l'inflation et la compétitivité?

SH: Des études ont montré qu'il y a un très faible lien potentiel entre indexation et inflation. Par ailleurs, il convient de préciser qu'un léger surplus d'inflation tel que nous l'avons connu au Luxembourg ces dernières années par rapport à la zone euro ne constitue nullement un signe de perte de compétitivité, mais plutôt un signe d'une économie dynamique connaissant des taux de croissance économique beaucoup plus élevés que la moyenne européenne. Et j'aimerais encore ajouter qu'une augmentation des prix à la consommation (=inflation) ne veut pas dire que les produits exportés par nos entreprises deviennent plus chers. Le panier de l'index n'est absolument pas représentatif de la production de nos entreprises. Finalement, faut-il préciser qu'une augmentation des prix ne signifie pas nécessairement une perte de compétitivité, mais peut être le reflet d'une amélioration de la qualité des produits permettant, le cas échéant, même de gagner des parts de marché.

Que pensez-vous de l'idée d'un index social?

SH: Le soi-disant index social (c'est-à-dire plafonné) revendiqué par certains constitue en vérité un index patronal. Les seuls qui profitent d'un tel plafonnement sont les employeurs, alors qu'aucun salarié ne touche un euro de plus. Si l'on veut rendre l'index plus social, il faudrait changer la structure du barème fiscal de façon à imposer plus lourdement les hauts salaires, ce qui pourrait par ailleurs dégager des moyens financiers supplémentaires pour financer des politiques sociales profitant aux ménages les moins aisés.



Réunion constitutive du Département des Fonctionnaires et des Employés de l'Etat et des Communes de l'OGBL

Le 17 juin 2010 les candidates et candidats de l'OGBL aux élections 2010 pour la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics se sont réunis pour constituer le Département des Fonctionnaires et des Employés de l'Etat et des Communes.

Ce département est compétent pour toutes les questions relatives au régime des salaires et pensions ainsi qu'au statut des fonctionnaires et employés de l'Etat et des communes. Les membres présents ont adopté un règlement d'ordre intérieur et ont désigné à l'unanimité des voix un nouveau comité pour les cinq années à venir:

Président: Henri REDING, vice-présidents: Patrick ARENDT et Nadine KONSBRUCK, membres: Sonja DELLI ZOTTI, Sonja DEMUTH, Claudine OLINGER, Danilo ONTANO, Pierre SCHREINER, Christian SIKORSKI, Felix STRINGINI.

Les membres du département ont analysé et discuté les réformes en matière salariale et statutaire proposées par les ministres de la Fonction publique. Ils ont conclu que ces réformes sont inacceptables et constituent une attaque générale sur le statut et les salaires des fonctionnaires et employés publics. Le département a décidé de soutenir toute action d'information et de mobilisation contre les mesures proposées.

De même il a été retenu que le gel dans l'évolution du point indiciaire annoncé par le Premier ministre lors de son discours sur l'état de la Nation devra être rejeté et que par contre le département revendique une politique tarifaire continue et progressive.



Service Information Conseil et Assistance (SICA)

Calendrier des permanences pour juillet et août 2010

Pour cause de congés d'été, nous informons nos membres que les jours de permanences du bureau de Thionville et l'agence de Volmerange-les-Mines seront modifiés comme suit:

Antenne de Thionville:

Du 01/07/2010 au 16/08 /2010:

Il n'y aura que 2 permanences SICA uniquement (lundi et mercredi)

Du 19/08/2009 au 31 /08/2010

Fermeture complète de l'antenne: Il n'y aura donc pas de permanences.

A partir du 31 août 2010:

Il aura les 3 permanences SICA habituelles (lundi, mercredi et vendredi)

Antenne de Volmerange-les-Mines:

Du 02/08/2010 au 01/09/2010, Il n'y aura pas de permanences à Volmerange-les-Mines

En vous remerciant pour votre compréhension, nous vous rappelons qu'il vous est possible en cas d'urgence de vous adresser aux autres agences SICA de l'OGBL situées au Luxembourg.

Voir notre site: <http://www.frontaliers-francais.lu> pour plus d'informations

Allocations familiales différentielles (Adi)

L'OGBL salue le vote de la motion et le soutien du Conseil Régional de Lorraine



Pour rappel:

A partir du 1^{er} mai 2010, un décret du gouvernement français a modifié les règles de calcul des allocations familiales différentielles (Adi) pour des milliers de familles de frontaliers!

Les prestations françaises d'accueil du jeune enfant (PAJE) comprennent notamment la participation de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) à la rémunération d'une assistante maternelle, ou d'une garde à domicile, y compris les cotisations sociales, la prime de naissance et l'allocation de base versée dès la naissance de l'enfant.

Toutes ces prestations seront désormais prises en compte dans le calcul de l'allocation différentielle (Adi).

L'OGBL a eu une entrevue dans ce contexte avec le président du Conseil Régional Jean-Pierre Masseret en date du 6 mai 2010. Le président nous a assuré de son soutien et nous a indiqué que le Conseil Régional de Lorraine contacterait les autres régions concernées par le phénomène frontalier pour analyser les initiatives prises à ce sujet et pour essayer d'avoir des actions coordonnées. Par ailleurs, dans le cadre d'une étude juridique sur les moyens d'action possibles contre le décret, le président saisira les services juridiques du Sénat pour une étude sur la conformité du décret.

Suite à cette entrevue, le Conseil Régional de Lorraine a adopté le 7 mai 2010 la motion suivante:

«Compte tenu des implications néfastes du décret 2008-1384 sur la vie quotidienne de familles lorraines concernées, sur l'emploi et sur la création d'un espace frontaliers dynamique, les élus du Conseil Régional de Lorraine s'associent pour demander au gouvernement

français l'abrogation pure et simple de ce décret.

Ils demandent qu'en lieu et place de ce décret, soit lancée, en lien avec la Commission européenne et les Etats européens concernés, une réflexion sur la mise en place d'un «statut spécial» du travailleur frontalier prenant en compte les difficultés juridiques, sociales et économiques qu'ils rencontrent actuellement».

Rappelons que le décret a été reporté et est maintenant en application comme suit:

- (1) A compter des droits de mai 2010, la prime de naissance ou à l'adoption, l'allocation de base et le CMG (Complément Libre choix de mode de garde) sont intégrés dans le calcul de l'Adi.
- (2) A compter du 1^{er} janvier 2011, les cotisations sociales liées à l'emploi d'une assistante maternelle ou d'une employée seront intégrées dans l'Adi. Les personnes concernées devront verser les cotisations mensuellement au centre «Pajemploi» et ensuite la CAF calculera trimestriellement l'Adi a posteriori en intégrant le montant de ces cotisations sociales.

L'OGBL salue vivement le vote de la motion et continuera à soutenir le président du Conseil Régional de Lorraine dans cette affaire.



photo: Pascal Bodez – Région Lorraine





Gleiche Arbeit, gleicher Lohn und gleiche Sozialleistungen!

Die Arbeitnehmer in Luxemburg lassen sich nicht auseinanderdividieren!

Der OGBL lehnt entschieden alle Verschlechterungen im Maßnahmenpaket der Regierung ab. In diesem Maßnahmenpaket werden die Grenzgänger durch die Beschränkung der Kindergeldzahlungen auf das Höchstalter von 21 Jahren und den Wegfall des Kinderbonus besonders belastet. Wenn die Kinder der Grenzgänger studieren, haben sie kein Anrecht auf luxemburgische Studienbeihilfen, die nur den in Luxemburg ansässigen Studierenden gewährt werden.

Die Grenzgänger werden auch durch die Halbierung der Kilometerpauschale besonders zur Kasse gebeten. Schliesslich nehmen gerade sie einen langen Anfahrtsweg zur Arbeit in Kauf.

Nach der Einführung der Dienstleistungsschecks, ist dies bereits die zweite Sparmaßnahme, die die in Luxemburg arbeitenden Grenzgänger direkt trifft.

Es handelt sich hierbei für die betroffenen Familien um einen Einkommensverlust von mehreren Tausend Euro pro Jahr.

Es kann nicht sein, dass in Sonntagsreden die hohe Produktivität und die Unentbehrlichkeit der Grenzgänger für die luxemburgische Wirtschaft verkündet wird und gleichzeitig ein Zweiklassensystem zum Nachteil der Grenzgänger eingeführt wird. Die Arbeitnehmer werden sich nicht auseinanderdividieren lassen. Das Prinzip: Gleiche Arbeit, gleicher Lohn und gleiche Sozialleistungen muss gewahrt bleiben.

Der OGBL lehnt jede diskriminierende Maßnahme für die Grenzgänger ab und wird weiterhin alle Arbeitnehmer gegen diese unsoziale Politik mobilisieren.

Ministère d'État
4, rue de la Congrégation
L-1352 Luxembourg

Sehr geehrter Herr Staatsminister,

die luxemburgische Regierung hat kürzlich eine ganze Reihe von Sparmaßnahmen angekündigt.

In diesem Maßnahmenpaket werden die Grenzgänger durch die Beschränkung der Kindergeldzahlungen auf das Höchstalter von 21 Jahren und den Wegfall des Kinderbonus besonders belastet. Wenn die Kinder der Grenzgänger studieren, haben sie kein Anrecht auf luxemburgische Studienbeihilfen, die nur den in Luxemburg ansässigen Studierenden gewährt werden.

Die Grenzgänger werden auch durch die Halbierung der Kilometerpauschale besonders zur Kasse gebeten. Schließlich nehmen gerade sie einen langen Anfahrtsweg zur Arbeit in Kauf.

Nach der Einführung der Dienstleistungsschecks, ist dies bereits die zweite Sparmaßnahme die die in Luxemburg arbeitenden Grenzgänger direkt trifft.

Dabei ist es doch so, dass die Grenzgänger substanzial zur Schaffung des Wohlstandes in Luxemburg beitragen.

Die luxemburgische Regierung kann doch nicht auf der einen Seite die hohe Produktivität der Grenzgänger loben und andererseits ein Zweiklassensystem im Sozialwesen einführen.

In der Hoffnung auf eine Änderung dieser Politik zu Lasten der Grenzgänger, verbleibe ich,
hochachtungsvoll,

Der OGBL hat eine ganze Reihe von Schritten unternommen, um gegen die ungerechten Maßnahmen auf Kosten der Grenzgänger im Sparpaket der Regierung zu protestieren. Im Herbst werden die Grenzgängersektionen des OGBL zusammenkommen, um weitere konkrete Aktionen zu beschließen.

Verschiedene unserer Mitglieder haben sich dazu entschlossen direkt an Staatsminister Jean-Claude Juncker zu schreiben, um persönlich ihren Protest auszudrücken. Wir haben deshalb den nebenstehenden Briefentwurf ausgearbeitet, der als Vorlage für einen Brief an den Staatsminister dienen kann.

A travail égal, rémunérations et prestations sociales égales!

Les salariés au Luxembourg ne se laisseront pas diviser!



L'OGBL rejette catégoriquement les dégradations prévues dans le paquet de mesures d'austérité du gouvernement. Dans ce paquet la suppression des allocations familiales et du boni enfant pour les enfants de plus de 21 ans touche surtout les frontaliers. Leurs enfants, qui font des études, n'auront pas le droit aux bourses d'études et au boni enfant prévus pour les étudiants résidents. Mais également la réduction de 50% de la modération d'impôts pour frais de déplacement touchera principalement les travailleurs frontaliers qui parcourent de nombreux kilomètres pour se rendre à leur travail.

Après l'introduction des chèques-services, il s'agit ici d'un deuxième cas où le gouvernement introduit une mesure qui vise à faire des économies aux dépens des frontaliers travaillant au Luxembourg.

Il s'agit ici d'une perte de plusieurs milliers d'euros par an pour les familles concernées.

Il est inacceptable que lors des discours politiques, la haute productivité des frontaliers et leur indispensable apport à l'économie luxembourgeoise soient prônées et qu'en même temps l'on établisse un système à deux vitesses. Les salariés ne se laisseront pas diviser. Le principe «à travail égal, rémunérations et prestations sociales égales» doit être maintenu!

L'OGBL n'acceptera pas ces mesures discriminatoires pour les travailleurs frontaliers et continuera à mobiliser les travailleurs frontaliers et les travailleurs résidents pour s'opposer massivement à ces mesures anti-sociales et discriminatoires.

L'OGBL a pris toute une série d'initiatives contre les mesures visant unilatéralement les frontaliers dans le catalogue d'austérité du gouvernement. En automne les différentes sections des frontaliers, organisées au sein de l'OGBL, vont se réunir pour décider quelles actions concrètes vont être entreprises.

Un certain nombre de nos membres nous ont signalé qu'ils vont écrire personnellement au ministre d'Etat, Jean-Claude Juncker, pour exprimer leur désaccord. Par conséquent nous avons préparé la lettre ci-contre qui pourrait servir de modèle.

Ministère d'Etat
4, rue de la Congrégation
L-1352 Luxembourg

Monsieur le Ministre d'Etat,

Le gouvernement luxembourgeois a annoncé récemment toute une série de mesures d'austérité.

Dans ce paquet la suppression des allocations familiales et du boni enfant pour les enfants de plus de 21 ans touche surtout les frontaliers. Leurs enfants, qui font des études, n'auront pas le droit aux bourses d'études et au boni enfant prévus pour les étudiants résidents. Mais également la réduction de 50% de la modération d'impôts pour frais de déplacement touchera principalement les travailleurs frontaliers qui parcourent de nombreux kilomètres pour se rendre à leur travail.

Après l'introduction des chèques-services il s'agit ici d'un deuxième cas où le gouvernement introduit une mesure qui vise à faire des économies aux dépens des frontaliers travaillant au Luxembourg.

Or, les travailleurs frontaliers contribuent de manière substantielle à la création de la richesse économique et sociale du Luxembourg.

Le gouvernement luxembourgeois ne peut pas, d'un côté, prôner la haute productivité des frontaliers, et d'un autre côté, établir un système social à deux vitesses qui écarte une partie des contribuables.

Dans l'espoir d'un changement de l'attitude du gouvernement luxembourgeois vis-à-vis des travailleurs frontaliers, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre d'Etat, l'assurance de ma parfaite considération.

Signature

Der internationale Gewerkschaftsbund tagte in Vancouver

Jetzt zählen die Menschen – Aus der Krise mit globaler Gerechtigkeit!

Der zweite ordentliche Kongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes IGB tagte vom 21. bis zum 25. Juni in Vancouver in Kanada.

Der IGB zählt 176 Millionen Mitglieder in 156 Ländern und besteht aus 312 Gewerkschaften. Nach dem Gründungskongress in Wien, war dies der erste Kongress nach dem Fusions- und Gründungskongress 2006.

692 Delegierte diskutierten während der fünf Tage über den Schutz grundlegender Arbeitnehmerrechte, die Gleichstellung der Geschlechter, ein nachhaltiges und gerechtes Entwicklungsmodell für das 21. Jahrhundert und die Gestaltung der Globalisierung mit dem Menschen als Maß und Mittelpunkt.

Der zweite Weltkongress musste allerdings feststellen, dass viele Regierungen die bittere Lektion der Krise inzwischen erfolgreich verdrängt haben und dieselben, die die Weltwirtschaft in ihre tiefste Krise seit dem 2. Weltkrieg geführt haben, wieder da sind und genau dieselben Rezepte verteidigen, die uns erst dahin geführt haben, wo wir jetzt sind.

Die internationale Gewerkschaftsbewegung warnt die Regierungsvertreter des G20-Gipfels davor, mit drakonischen Austeritätsprogrammen die Weltwirtschaft auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tot zu sparen. Die internationale Gewerkschaftsbewegung fordert deshalb endlich eine weltweite Finanztransaktionssteuer und die Wiederherstellung des Primats der Politik. Jetzt sollen endlich die Menschen zählen.

Ein zweiter Schwerpunkt des Kongresses war die Frage nach der Gleichstellung der Geschlechter. Was eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte und sein müsste, ist im größten Teil der Länder dieser Welt immer noch nicht realisiert. Geschlechtsbedingte Diskriminierung ist überall auf der Welt offensichtlich. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen beträgt weltweit nur 40 %, wobei die Mehrheit in der Landwirtschaft und der informellen Wirtschaft tätig ist.

Ein weiteres Thema war die Gestaltung der Weltwirtschaft und die Frage des Wachstums. Die Gewerkschaftsbewegung ist nicht der Meinung, dass Wachstum per se positiv ist, sondern dass Wachstum nachhaltig sein muss. Wir brauchen grüne Jobs für die Welt.

Die neue Führung des IGB setzt sich aus dem Vorsitzenden Michael Sommer (deutscher Gewerkschaftsbund) und der Generalsekretärin Sharan Burrow (australischer Gewerkschaftsbund) zusammen. Der vorherige Generalsekretär Guy Ryder verlässt den IGB und wird für die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) tätig werden. Jean-Claude Reding und Viviane Goergen sind in Zukunft die luxemburgischen Delegierten im Vorstand des IGB.

Die luxemburgischen Gewerkschaften waren vertreten durch Véronique Eischen und Nico Clement für den OGBL und Viviane Goergen und Tania Matias für den LCGB.

photos: CSI / Jacky Delorme



La Confédération syndicale internationale a tenu son congrès à Vancouver

Maintenant le peuple – De la crise à la justice mondiale!

Le deuxième Congrès mondial de la Confédération syndicale internationale (CSI) a eu lieu du 21 au 25 juin à Vancouver au Canada.

La CSI compte 176 millions d'adhérents dans 156 pays et se compose de 312 syndicats. Après le congrès fondateur et de fusion à Vienne en 2006, ce fut donc le premier Congrès de la CSI.

3 692 délégués ont discuté au cours de ces cinq journées sur la protection des droits salariaux fondamentaux, l'égalité de genre, un modèle de développement durable et équitable pour le 21^e siècle et l'orientation de la globalisation qui devra prioritairement mettre au centre l'être humain.

Le deuxième Congrès mondial a pourtant dû constater que bien des gouvernements ont entretemps refoulé avec succès la leçon amère de la crise et que ceux qui ont conduit l'économie mondiale dans sa plus profonde crise depuis la Deuxième guerre mondiale sont de nouveau d'aplomb et prônent des recettes identiques à celles qui nous ont conduites à l'impasse où nous nous trouvons actuellement.

Le mouvement syndical met en garde les représentants gouvernementaux au sommet du G20 d'étouffer avec leurs programmes d'austérité draconiens l'économie mondiale aux dépens des travailleuses et travailleurs. Le mouvement syndical international revendique donc qu'on mette enfin en place un impôt sur les transactions financières et qu'on rétablisse la primauté de la politique sur l'économie. Maintenant c'est le peuple qui compte!

Le congrès a mis un autre accent sur l'égalité de genre. Ce qui devrait au fonds être une évidence, n'a pas encore été réalisé dans la majorité des pays de ce monde. La discrimination de genre est manifeste partout dans le monde. Le pourcentage des femmes exerçant une activité professionnelle rémunérée n'est que de 40 % au niveau mondial, et encore est-il que la majorité de ces femmes est occupée dans le secteur agricole ou l'économie informelle.

Un autre thème concernait l'orientation de l'économie mondiale et de la croissance. Le mouvement syndical n'est pas d'avis que toute croissance est positive en soi, mais que la croissance doit être durable. Nous avons besoin d'emplois verts pour la planète.

Le nouveau comité de la CSI se compose comme suit: Michael Sommer (confédération syndicale allemande DGB), président, et Sharan Burrow (confédération syndicale australienne), secrétaire générale. L'ancien secrétaire général Guy Ryder quitte la CSI pour l'Organisation internationale du travail (OIT). Jean-Claude Reding et Viviane Goergen représenteront le Luxembourg en tant que délégués dans le nouveau comité de la CSI.

Les syndicats luxembourgeois étaient représentés au Congrès par Véronique Eischen et Nico Clement pour l'OGBL et Viviane Goergen et Tania Matias pour le LCGB.



Aufruf an unsere Mitglieder und Militanten

Euro-Demonstration

Nein zu Sparmaßnahmen – Priorität für Wachstum und Beschäftigung

am Mittwoch, den 29. September in Brüssel

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) wird einen großangelegten Aktionstag als Antwort auf das gemeinschaftliche Handeln der europäischen Regierungen zur Verringerung der öffentlichen Ausgaben, insbesondere gegen die Attacken auf die Arbeitsplätze, die Löhne und Pensionen, organisieren. Die Sparpakete der einzelnen Regierungen treten zu einer Zeit in Kraft, da die europäische Wirtschaft noch sehr anfällig ist. Dadurch riskiert Europa eine Rezession und eine weitere Erhöhung der Arbeitslosigkeit. Die Reaktion der europäischen Gewerkschaften gipfelt in einer Großdemonstration in Brüssel am Vortag des Europäischen Finanz- und Wirtschaftsgipfels.

Als Mitglied des EGB, **ruft der OGBL seine Mitglieder und Militanten auf zahlreich an der Großdemo am 29. September teilzunehmen**, um gegen die schweren Einschnitte und für Wirtschaftspakete, die Beschäftigung und Wachstum als Priorität sehen, zu demonstrieren. Auch die Luxemburger Arbeitnehmer sind aufgrund des Austeritätsprogramms, das die Regierung kürzlich angenommen hat, betroffen.

Damit wir eine gemeinsame An- und Rückreise der Teilnehmer nach Brüssel organisieren können, bitten wir Dich bereits jetzt den untenstehenden Antwortschein an uns zurückzusenden. Die Details werden zu gegebener Zeit bekanntgegeben und an alle eingeschriebenen Mitglieder und Militanten direkt verschickt werden.



ANMELDUNG EURO-DEMO

Name und Vorname _____

Straße _____

Wohnort _____

wird an der Euro-Demo vom 29. September 2010 teilnehmen

Bitte vor dem 1. August zurückschicken an:

OGBL

c/o Angélique VIDIC

146 boulevard de la Pétrusse

L-2330 Luxembourg

Tel.: (00352) 26 49 69 421

Fax (00352) 26 49 69 433

Email: angelique.vidic@ogbl.lu



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Appel à nos membres et militants

Euro-Manifestation

Non à l'Austérité – Priorité à l'emploi et la croissance

mercredi le 29 septembre 2010 à Bruxelles

La Confédération européenne des syndicats (CES) organisera une journée européenne d'action en réponse à un mouvement collectif des gouvernements européens vers une diminution des dépenses publiques, à savoir l'emploi, les salaires et les pensions, à un moment où l'économie européenne reste fragile et vulnérable. Suite aux paquets d'austérité prévus par les gouvernements, l'Europe risque une récession et une importante augmentation du chômage. La réaction des syndicats culminera en une grande manifestation à Bruxelles la veille du Conseil européen des affaires économiques et financières.

L'OGBL, en tant que membre de la CES, participe à cette manifestation et fait **un appel à tous ses membres et militants de manifester nombreux le 29 septembre** contre les coupes sombres et pour demander des plans de relance en faveur des emplois de qualité et de la croissance. Rappelons que tous les salariés luxembourgeois sont également concernés suite au programme d'austérité adopté récemment par le gouvernement luxembourgeois.

Afin de pouvoir organiser un déplacement en commun à Bruxelles, nous te prions de renvoyer dès à présent le coupon-réponse ci-dessous en cas de participation. Les détails seront communiqués en temps utile et seront envoyés directement aux membres et militants inscrits.



INSCRIPTION EURO-DEMO

Nom et prénom _____

Rue _____

Lieu _____

déclare participer à l'Euro-Manifestation du 29 septembre 2010

A renvoyer avant le 1^{er} août à:

OGBL

c/o Angélique VIDIC

146 boulevard de la Pétrusse

L-2330 Luxembourg

Tél.: (00352) 26 49 69 421

Fax (00352) 26 49 69 433

Courriel: angelique.vidic@ogbl.lu



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Calendrier Formation syndicale de l'OGBL

Programme complet sur www.ogbl.lu

Formations de base

La formation de base permettra aux délégués du personnel d'acquérir les connaissances de base nécessaires pour maîtriser au mieux leurs missions et activités au sein de leur entreprise.

En principe aucune expérience en la matière n'est requise. Les cours sont offerts en langue française, allemande et ou luxembourgeoise.

Titre	Référence	Date début	Date fin	Durée	Langue	Lieu / en principe
A) Le syndicalisme au Luxembourg	OG 2010 01	28.10.2010	28.10.2010	1 jour	FR	CFSL Luxembourg
B) Programme et fonctionnement de l'OGBL		à déterminer	à déterminer	2 hrs soir	FR	OGBL Luxembourg
Les finances et bilan comptable d'une entreprise	OG 2010 08	25.11.2010	26.11.2010	2 jours	FR	Remich
Les différentes représentations des salariés	OG 2010 12	05.10.2010	06.10.2010	2 jours	FR	Remich
L'égalité des femmes et des hommes dans la vie au travail	OG 2010 14	29.09.2010 matin 24.11.2010 matin		0,5 jour 0,5 jour	LUX FR	Remich
La sécurité au travail et la prévention des risques	OG 2010 16	20.10.2010	21.10.2010	2 jours	FR	Remich
Réunion des représentants du personnel et synthèse	OG 2010 20	24.09.2010	24.09.2010	1 jour	FR	OGBL Luxembourg
Le traitement de texte WORD	OG 2010 28	11.10.2010	12.10.2010	2 jours	DE	KEY JOB
Le tableur-grapheur EXCEL	OG 2010 29	13.10.2010	14.10.2010	2 jours	DE	KEY JOB
Outil de présentation POWERPOINT	OG 2010 30	15.10.2010	15.10.2010	1 jour	DE	KEY JOB



Formations complémentaires et approfondies

La formation complémentaire et approfondie permettra aux délégués du personnel et aux représentants des salariés dans les comités mixtes d'approfondir leurs compétences, développer leurs capacités ainsi que d'élargir leur culture générale.

Titre	Référence	Date début	Date fin	Durée	Langue	Lieu / en principe
La sécurité sociale au Luxembourg	OG 2010 03	05.10.2010 12.10.2010	05.10.2010 12.10.2010	1 jour	LUX FR	Remich
L'intégration du salarié handicapé dans le monde du travail	OG 2010 15	29.09.2010	après-midi	0,5 jour	LUX	Remich
Les conventions collectives et accords interprofessionnels	OG 2010 33	30.11.2010	01.12.2010	2 jours	FR	Remich
Le dialogue social européen	OG 2010 34	17.09.2010	matin	0,5 jour	FR	OGBL Esch/Alzette
La formation professionnelle initiale et continue	OG 2010 36	26.11.2010	26.11.2010	1 jour	FR	OGBL Luxembourg

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

Ces formations permettront aux délégués du personnel et aux représentants des salariés dans les comités mixtes d'approfondir leurs connaissances et capacités en matière de sécurité, santé et bien-être au travail.

Titre	Référence	Date début	Date fin	Durée	Langue	Lieu / en principe
Comprendre le travail pour le transformer: la pratique de l'ergonomie et réflexions d'aménagement	OG 2010 18	23.09.2010	23.09.2010	1 jour	FR	Remich
Les méthodes et techniques d'analyse du poste de travail et de son environnement	OG 2010 19	11.10.2010	11.10.2010	1 jour	LUX	Remich
La prise en charge de la victime	OG 2010 43	26.11.2010	26.11.2010	1 jour	LUX	Remich
La prévention des troubles musculo-squelettiques	OG 2010 45	22.11.2010 29.11.2010	22.11.2010 29.11.2010	1 jour	FR LUX	Remich
L'arbre de causes	OG 2010 46	29.10.2010	29.10.2010	1 jour	LUX	OGBL Luxembourg
Comprendre les tensions psychosociales pour les réguler	OG 2010 48	15.11.2010	17.11.2010	3 jours	LUX	Remich

Participant / Teilnehmer

Nom Name

Prénom Vorname

Date & Lieu de naissance Geburtsdatum & -ort

Nationalité Staatsangehörigkeit

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

Adresse Anschrift

Code postal & Localité Postleitzahl & Ortschaft

Pays Land

Numéro de téléphone Telefonnummer

E-mail

Profession Beruf



Féminin Weiblich



Masculin Männlich

Je désire m'inscrire aux formations syndicales suivantes :

Ich möchte mich für folgende gewerkschaftliche Bildungskurse anmelden :

Nom de la formation *Bezeichnung des Seminars*

Date *Datum*

Réf *Ref*

<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"/>

<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>

<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>

Date

Datum

Signature

Unterschrift

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

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

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

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



FINANCES PUBLIQUES : UNE AMÉLIORATION NATURELLE ET PRÉVISIBLE

Dans sa dernière note de conjoncture, le Statec fait état d'une situation des finances publiques en amélioration nette par rapport aux précédentes projections. Alors que la onzième actualisation du programme de stabilité tablait encore sur un déficit de 3,9% du PIB pour 2010, le Statec anticipe aujourd'hui un déficit de 2,1% (note de conjoncture 1/2010, juin 2010).

Cette amélioration est due, selon le Statec, pour partie à un freinage des dépenses d'investissement et de salaires, alors que le Gouvernement annonçait que le plan de relance jouerait encore pleinement en 2010, et pour une autre partie à une amélioration de la conjoncture, meilleure que prévue.

Comme la CSL l'a récemment souligné¹, en dépit de la crise économique sévère que le Luxembourg a vécue, il s'agit d'une situation déjà rencontrée à maintes reprises. Si, pour 2010, le Statec a intégré les dépenses notifiées à la Commission européenne en avril 2010 (sauf pour les investissements et la masse salariale), pour 2011, l'évolution budgétaire intègre les mesures annoncées dans le discours du Premier ministre sur l'état de la nation en date du 5 mai 2010 (p.101 de la note de conjoncture précitée).

Quoi qu'il en soit, la situation par rapport à la 11^{ème} actualisation est en très nette amélioration, une amélioration que les mesures gouvernementales ne peuvent expliquer à elles seules (de -5% à -1,7% de déficit public pour 2011).

Solde des Administrations publiques (en% du PIB)

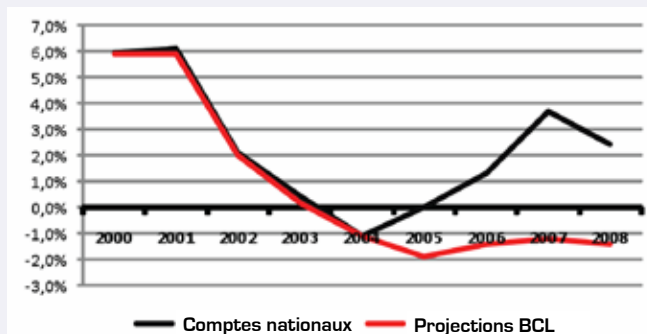
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
5 ^{ème} actualisation	nov-03	2,4%	-0,6%	-1,8%	-2,3%	-1,5%								
6 ^{ème} actualisation	nov-04		0,8%	-1,4%	-1,0%	-0,9%	-1,0%							
7 ^{ème} actualisation	nov-05			-1,2%	-2,3%	-1,8%	-1,0%	-0,2%						
8 ^{ème} actualisation	nov-06					-1,5%	-0,9%	-0,4%	0,1%					
9 ^{ème} actualisation	oct-07					0,7%	1,0%	0,8%	1,0%	1,2%				
10 ^{ème} actualisation	oct-08						3,2%	2,3%	1,1%	0,8%	1,1%			
11 ^{ème} actualisation	jan-10							2,5%	-1,1%	-3,9%	-5,0%	-4,6%	-4,3%	-3,1%
COMPTES NATIONAUX		2,1%	0,5%	-1,1%	0,0%	1,3%	3,7%	2,5%	-0,7%	-2,1% (p)	-1,7% (p)			

Force est de constater que d'aucuns trouvent aujourd'hui les estimations et prévisions du Statec trop optimistes.

Ainsi, déjà en 2006, la Banque centrale du Luxembourg faisait preuve d'un pessimisme exagéré, annonçant que les mesures tripartites seraient insuffisantes pour ramener à l'équilibre les finances publiques à l'horizon 2008, alors même que l'équilibre était déjà rétabli en 2005, avant que les mesures de consolidation budgétaire décidées par le comité de coordination tripartite en avril 2006 ne fussent entrées en vigueur².

¹ Econews 5/2010 : « Comptes nationaux : prudence dans leur interprétation ».

² BCL, Rapport annuel 2005, p.85.

CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG**Solde des administrations publiques en % du PIB**

Suite à la publication de la note de conjoncture 1/2010 du Statec, la CSL souhaite réitérer sa mise en garde formulée dans son Econews 5/2010 contre une interprétation trop rapide et trop absolue des premières estimations des comptes nationaux qui seront soumises à de nombreuses révisions avant l'obtention des comptes définitifs. Elle invite à se méfier d'estimations qui sont régulièrement revues jusqu'à quatre années en arrière. Le graphique ci-dessus illustre d'ailleurs aussi toute la difficulté du travail d'estimation ou de prévision économiques.

Personne de contact : M. Sylvain Hoffmann T. 48 86 16-214 - sylvain.hoffmann@csl.lu



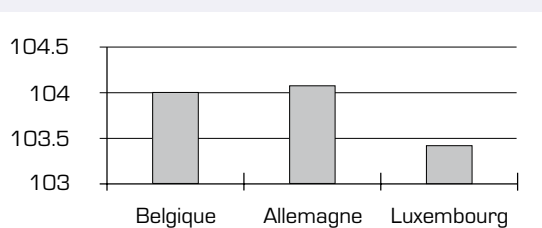
LES COÛTS SALARIAUX PROGRESSENT DANS LA MOYENNE

Dans sa note de conjoncture n°1/2010, le Statec présente l'évolution récente du coût horaire total de la main-d'œuvre¹.

En l'absence de données pour la zone euro et la France, la CSL se limite à comparer dans le graphique suivant l'évolution provisoire de ce coût en 2009 entre le Luxembourg, la Belgique et l'Allemagne.

On y voit qu'au Luxembourg le coût total horaire de la main-d'œuvre a le moins progressé : 3,4% contre 4% en Belgique et 4,1% en Allemagne.

Coût total horaire de la main-d'œuvre (2008=100)



Source : Statec, note de conjoncture 1/2010

Des données récemment publiées par Eurostat montrent une progression des coûts de la main-d'œuvre du même ordre que la moyenne européenne pour le premier trimestre 2010.

¹

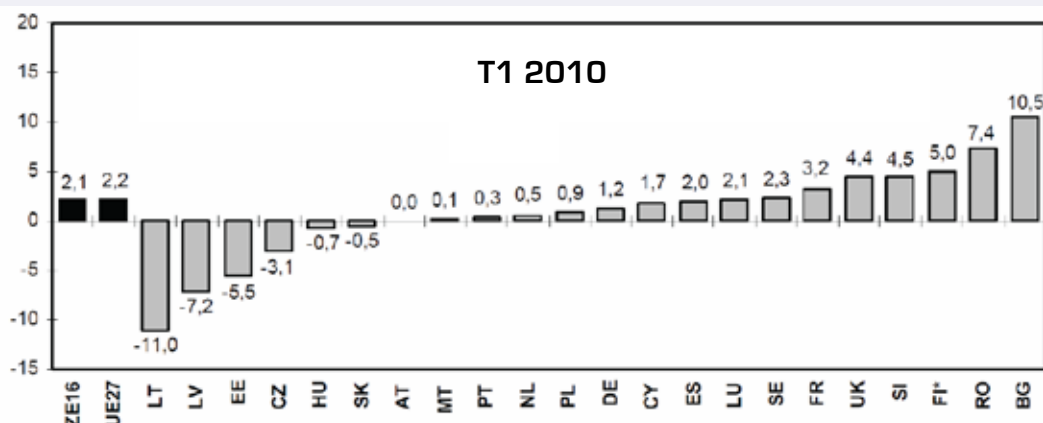
Les indices du coût horaire total de la main-d'œuvre sont établis par Eurostat pour l'Union européenne (UE15), l'Union monétaire et les différents pays membres. Ils couvrent l'ensemble de l'économie (à l'exception de l'agriculture, de la pêche, de l'exploitation forestière, de l'éducation, des activités diverses, de l'information et des services personnels). Le coût de la main-d'œuvre comprend les salaires et traitements bruts (y compris toutes les primes), les cotisations auprès de la Sécurité sociale et les taxes de l'employeur, déduction faite des subventions liées à l'emploi.



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Coût horaire total de la main-d'œuvre, en termes nominaux

Variation en % par rapport au même trimestre de l'année précédente, corrigée des jours ouvrables



* non corrigée des jours ouvrables

Selon les données d'Eurostat, le coût horaire total de la main-d'œuvre² au Luxembourg a augmenté de 2,1% au premier trimestre 2010 par rapport au même trimestre de l'année précédente.

Cette progression correspond à la moyenne de la zone euro, alors que la France affiche une progression de 3,2%.

Notons qu'en Allemagne, le coût horaire total de la main-d'œuvre a moins progressé qu'au Luxembourg au premier trimestre 2010, tout en sachant que le Luxembourg connaîtra très probablement une croissance économique beaucoup plus forte en 2010 que son pays voisin.

² L'indice du coût de la main-d'œuvre est un indicateur conjoncturel de l'évolution des coûts horaires supportés par les employeurs. Il est calculé en divisant le coût de la main-d'œuvre par le nombre d'heures travaillées ; par conséquent, l'évolution de l'indice résulte des changements affectant les deux variables, coûts de la main-d'œuvre et heures travaillées. Les variations trimestrielles des coûts des employeurs sont mesurées pour les coûts totaux de la main-d'œuvre et ses principales composantes, à savoir les salaires et traitements, d'une part, et les coûts de la main-d'œuvre autres que les salaires et traitements (coûts non salariaux), d'autre part.

Les coûts totaux de la main-d'œuvre (TOT) couvrent les coûts salariaux et non salariaux moins les subventions. En sont exclus les coûts de la formation professionnelle ainsi que d'autres dépenses telles que les frais de recrutement, les achats de vêtements de travail, etc.

Les salaires et traitements (SAL) comprennent les rémunérations directes, les primes et les indemnités versées en espèces ou en nature par les employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli, les versements aux salariés au titre de l'épargne salariale, les versements pour les journées non ouvrées et les rémunérations en nature comme les repas et boissons, le carburant, les véhicules de société, etc.

Les coûts de la main-d'œuvre autres que les salaires et traitements (AUT - coûts non salariaux) comprennent les cotisations sociales à la charge des employeurs et les impôts sur le travail considérés comme des coûts de la main-d'œuvre moins les subventions destinées à rembourser tout ou partie des coûts salariaux directs supportés par les employeurs.

Personne de contact : M. Sylvain Hoffmann T. 48 86 16-214 - sylvain.hoffmann@csl.lu



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

ECONEWS

9/2010

29 juin 2010

ENTRÉES DE COMMANDES : EXCELLENTE PERFORMANCE DE L'INDUSTRIE LUXEMBOURGEOISE EN MARS 2010

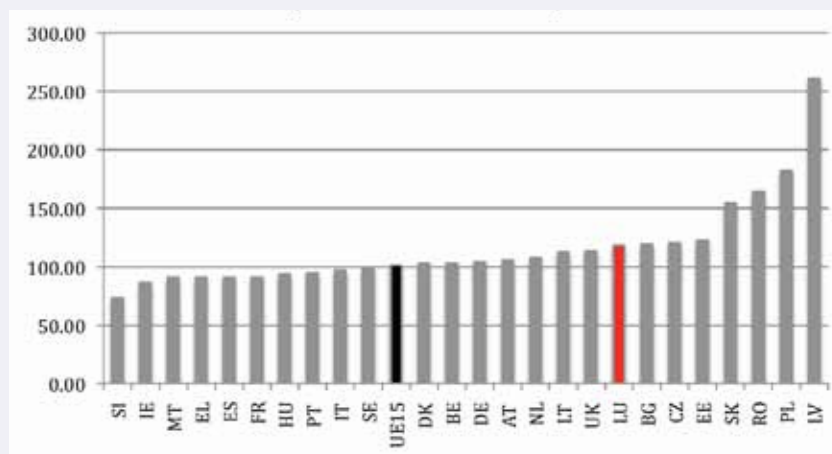
En mars 2010, au Luxembourg, les entrées de commandes dans l'industrie ont augmenté de 16,2% par rapport à février 2010. Dans l'UE15, les entrées de commandes ont augmenté de 6,9% de février à mars 2010.

Sur une année, de mars 2009 à mars 2010, les entrées de commandes dans l'industrie ont augmenté de 75,9% (!) au Luxembourg, alors que l'augmentation sur la même période a été de 21,6% pour l'Union européenne des quinze.

En données corrigées des variations saisonnières (cvs), et si l'on choisit comme point de départ l'année 2005, l'indice des entrées de commandes dans l'industrie a atteint une valeur de 118 en mars 2010, le meilleur score de tous les pays de l'UE15 !

Avec cette excellente performance, le Luxembourg se situe dans la catégorie des nouveaux États membres de l'UE, qui ont toutefois des coûts du travail beaucoup plus bas.

**Entrées de commandes dans l'industrie - mars 2010
(2005=100 ; données cvs)**



Source : Eurostat

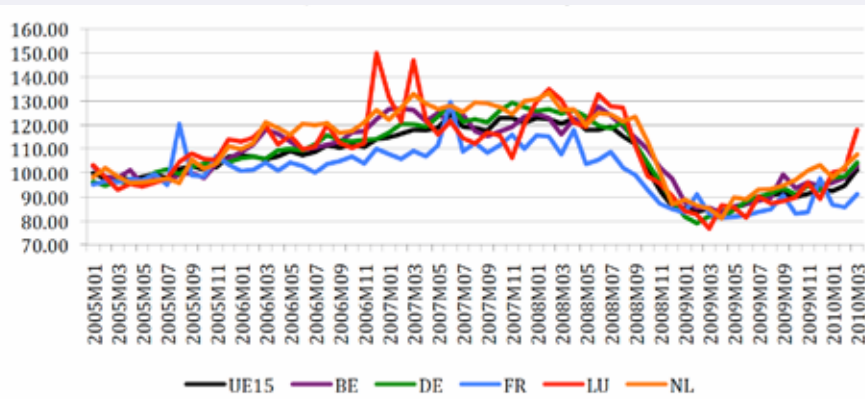
Si le Luxembourg réalise un indice de 118 en mars 2010, ceci veut dire en d'autres termes que les entrées de commandes dans l'industrie sont en augmentation de 18% par rapport à la moyenne de l'année 2005.



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Il ne faut toutefois pas oublier que l'industrie luxembourgeoise avait subi une sérieuse baisse de ses activités lors de la crise économique et financière, qui a éclaté en septembre 2008. Ce mois a été le premier d'une série de baisses de commandes qui se sont succédées jusqu'en mars 2009, où l'indice des entrées de commandes a atteint son plancher avec une valeur de 76,8, signifiant que les entrées de commandes dans l'industrie ont reculé de 23,2% par rapport à l'année 2005.

Entrées de commandes dans l'industrie - évolution (2005=100 ; données cvs)



Source : Eurostat

Toutefois, comme le montre le graphique ci-dessus, le Luxembourg n'était pas le seul pays dans cette situation, les industries de ses principaux partenaires commerciaux, mais aussi de l'Union européenne en général, ayant également connu cette baisse rapide et forte des entrées de commandes.

Tout laisse donc penser que la réduction de l'activité dans l'industrie était due essentiellement au climat de récession qui avait commencé à s'instaurer à la fin de l'été 2008, et non pas à une prétendue perte de compétitivité de l'industrie luxembourgeoise, occasionnée par des coûts salariaux trop élevés.

Comment en effet expliquer l'existence d'une perte de compétitivité, si l'industrie luxembourgeoise peut se prévaloir en mars 2010 d'un indice d'entrées de commandes qui n'est dépassé par aucun de ses voisins, ni d'ailleurs par aucun des autres Etats membres de l'Union européenne des quinze, mais uniquement par les nouveaux Etats membres, qui ont des coûts salariaux largement inférieurs aux nôtres et se trouvent encore dans un processus de rattrapage ?

Personne de contact : M. Sylvain Hoffmann T. 48 86 16-214 - sylvain.hoffmann@csl.lu

Association des inspecteurs du travail de l'Inspection du Travail et des Mines

Revendications à l'adresse de la direction de l'ITM

L'assemblée générale de la représentation du personnel d'inspection de l'ITM rappelle les buts de l'asbl A.I.T.ITM:

1. Garantir les missions prévues par le législateur vis-à-vis du public, soit de contribuer au développement d'une culture de prévention et de coopération en matière de conditions de travail englobant la santé, la sécurité et l'hygiène du salarié, et ceci dans le cadre du droit du travail dans toutes ses dimensions.
2. Défendre les intérêts des membres de l'inspectorat du travail en tant que représentation du personnel agréée par le ministre du Travail et de l'Emploi.

Or, déjà avant la mise en vigueur de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du Travail et des Mines, les relations entre les différents agents des différentes carrières et entre la direction étaient très tendues depuis des années.

Depuis lors, le monde du travail, les partenaires sociaux et le personnel de l'ITM sont en attente d'un règlement grand-ducal destiné à faire fonctionner une administration moderne sur base des avis des chambres professionnelles et du Conseil d'Etat et tenant compte des revendications du Bureau International du Travail.

Malheureusement le but de la direction de l'ITM semble être de continuer la réorganisation de l'ITM selon ses «propres» idées, et plus précisément

- ♦ par des mutations de personnel se déroulant sans que l'asbl ne soit consultée au préalable
- ♦ par un démantèlement des agences régionales qui deviennent de simples bureaux de dépôt de plaintes et dont les inspecteurs sont attachés auprès de nouveaux services nationaux.



Par ce biais des inspecteurs du travail qualifiés vont disparaître dans l'anonymat d'une administration et la défense des droits des salariés sur base des missions fixées par la loi n'est plus garantie.

Les agences sont déjà complètement sous-occupées: seulement 16 membres de l'inspectorat y sont affectés et assument les tâches quotidiennes sous pressions internes et externes énormes en ces mois de crise économique.

La non-existence de secrétariats et réceptions fonctionnels, opérationnels et accueillants bloque les inspecteurs des agences dans leurs tâches et ils sont obligés d'effectuer de multiples tâches administratives au lieu de pouvoir s'investir dans la prévention et le traitement des dossiers des réclamants. L'institution presque spontanée d'un «Help Center» et plus spécialement d'une «Hot-Line» n'a pas allégé la tâche des inspecteurs, bien au contraire, elle a engendré une augmentation très importante d'enquêtes auprès des trois agences régionales.

L'idée de la direction de l'ITM d'instaurer des services nationaux, (p.ex. compétences de contrôle sur le plan national, astreinte en cas d'accidents du travail sur le plan national, ...) entraînerait une perte de temps par les trajets empêchant les inspecteurs de se consacrer aux problèmes réels et complexes du monde du travail.

La rédaction de formulaires n'apportant aucune facilité est devenue une des préoccupations principales du personnel entier de l'ITM.

Depuis 15 ans, l'asbl des inspecteurs du travail de l'ITM essaie de résoudre les problèmes internes dans le consensus et par la voie du dialogue, alors qu'on doit constater que l'opinion des membres du personnel n'est pas souvent prise en considération pour l'organisation d'une administration moderne.

En plus, on doit constater que depuis des années le bien-être au travail pour les inspecteurs du travail n'est plus à l'ordre du jour de l'ITM et l'état de santé pousse les agents à des congés de maladie fréquents et de longue durée.

Voilà pourquoi nous invitons la direction de l'ITM:

- à respecter scrupuleusement l'article 36 du Statut général des fonctionnaires en sa totalité et de cesser avec effet immédiat toutes les mutations

- prévues dans le cadre de diverses réorganisations inutiles et superflues;
 - de reporter les discussions et éventuelles décisions concernant l'instauration de tout service national à une date ultérieure;
 - à augmenter plutôt que de diminuer l'effectif des agences régionales par du personnel administratif et des membres de l'inspectorat du travail;
 - d'organiser des entretiens personnels à des intervalles réguliers afin d'investir au mieux les compétences et les atouts personnels de tous les agents de l'ITM dans l'intérêt du public et dans l'intérêt du bien-être au travail des agents;
 - de respecter les droits, devoirs et compétences des membres de l'inspectorat du travail fixés par la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'ITM;
 - de finaliser enfin le « catalogue des amendes » en cas d'infractions répétées;
 - de respecter toute liberté syndicale et autres droits et libertés constitutionnelles.
- Enfin, l'assemblée générale du 26 mars 2010 s'est ralliée aux positions des syndicats s'engageant dans la problématique actuelle des carrières et de la rémunération des futurs agents de l'Etat et a exprimé son opposition ferme contre tout démantèlement des droits des fonctionnaires.



La fête de la Solidarité

SolidariDay



La fête de la Solidarité

GRATUIT

Dimanche 5 septembre 2010
 > A partir de 13h00

Marche-en-Famenne
 > Wex > Palais 3

<Navettes en bus gratuites de et vers la gare SNCB de Marloie>

www.solidariday.be

Editeurs responsables : Mutualité Socialiste du Luxembourg - Place de la Mutualité, 1 - 6870 Saint-Hubert / FGTB Luxembourg - Rue des Martyrs, 80 - 6700 Arlon



La fête de la Solidarité

SolidariDay

Animations >>> **GRATUIT**
 ludiques et interactives pour petits et grands
 de 13h à 18h

Jeux, démonstrations, concours, les gestes qui sauvent, gluco-test, badges personnalisés, Safe Kit, Scooter Tour, Voiture tonneau, balade à dos de poneys et en calèche, cirque, grimage, dépistage visuel, quizz, château gonflable...

et 1001 autres découvertes !

Village des saveurs
 parcours gastronomique attrayant à découvrir en famille...

prix attractifs... délices assurés !

Concert >>> **GRATUIT**
 Animation musicale > Kermesse A L'Est
 18h30 > Up 2 Now

Programme complet > www.solidariday.be



Congé de maternité

La sécurité sociale supprime une injustice

Lorsqu'une femme tombe enceinte pendant un congé parental à temps complet et va directement du congé parental vers le congé de maternité, ou bien lorsqu'elle est dispensée de travailler pendant sa grossesse, dans certains cas l'indemnité pécuniaire lui a été refusée par la Caisse nationale de santé (CNS). Et lorsque le congé de maternité prenait la relève d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité de maternité était limitée au salaire partiel. Ceci était dû à une mauvaise interprétation des dispositions légales en vigueur par la Caisse nationale de santé.

Congé parental pris en compte comme période de stage

D'une part, le Code de la sécurité sociale stipule qu'une femme salariée a droit à une indemnité pécuniaire de maternité si elle a été affiliée à la sécurité sociale pendant six mois au moins au cours de l'année précédant le congé de maternité. D'autre part, il est stipulé que la période de congé parental est prise en compte comme période de stage. Donc un congé de maternité, voire une dispense de travail pendant la grossesse, consécutif à un congé parental ne cause pas de problème en ce qui concerne le droit en soi à une indemnité pécuniaire de maternité. Le problème se pose au niveau du calcul de cette indemnité.

Le calcul de l'indemnité cause problème

Lorsqu'une grossesse survient pendant une période d'activité professionnelle et en supposant que la condition de stage soit remplie, l'indemnité pécuniaire est calculée sur base de la rémunération la plus élevée au cours des trois mois précédant le début du paiement de l'indemnité de maternité. Est ajoutée à ce montant la moyenne des compléments et accessoires de la rémunération touchés de manière régulière pendant les douze mois précédant le mois antérieur à la survenance de l'incapacité de travail. Toutefois, si cette période de référence de douze mois n'est pas entièrement couverte par une activité soumise à l'assurance-maladie, la moyenne est calculée sur base des mois de calendrier entièrement couverts.

Or, comme le congé parental n'est pas cotisable, au cas où la grossesse survenait pendant le congé parental, il peut arriver qu'une assurée ne puisse faire valoir pour le calcul de son indemnité de maternité même un seul

mois complet de cotisation à l'assurance-maladie. Dans ces cas, la CNS soit refusait l'indemnité pécuniaire (en cas d'un congé parental à plein temps), soit la basait sur un salaire incomplet (en cas d'un congé parental à temps partiel). Or, l'article 10, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale prévoit une solution pour ces cas de figure: «*A défaut d'un seul mois entièrement couvert, la rémunération de base ainsi que les compléments et accessoires sont portés en compte suivant leur valeur convenue dans le contrat de travail.*» Pour mémoire, le contrat de travail est suspendu pendant la période en cause.

L'IGSS demande de redresser la situation

Les délégués de l'OGBL représentés au sein du comité directeur de la CNS se réjouissent de la solution trouvée pour supprimer cette situation injuste. En effet, en date du 17 juin 2010, l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) a adressé un courrier à la Caisse nationale de santé demandant que pour toutes les assurées ayant droit à l'indemnité pécuniaire et qui sont passées directement du congé parental au congé de maternité pendant les années 2009 et 2010, l'indemnité pécuniaire de maternité soit recalculée. L'IGSS demande également à la CNS que «*dorénavant toutes les nouvelles indemnités pécuniaires de maternité prenant la relève de l'indemnité pour congé parental sont à calculer sur la base du contrat de travail.*»

L'OGBL lance un appel à toutes les personnes concernées par ce faux calcul de la part de la CNS et dont le congé de maternité a commencé en 2009 ou 2010, de s'adresser à ses agences d'information et de consultation pour assistance.



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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 septembre 2010 à:

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

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

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

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

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



OBSTACLE	▼	EXCITANT	▼	IMAGINAIRE	8	IMPRESSIONNÉS	▼	JOYEUSE DÉTENTE
PISTE POUR LEVRIERS		NYMPHE DES EAUX		PEINTURE DE VERMEER		VIEUX OUI		
▶		▼		▼		▼		▼
AVION LÉGER	▶	2						
HÉROÏNE DE ROSTAND						POSSESSIF	▶	
▶	9					CHOISI		
ALLÉCHÉE	▶			5		▼		GRECQUE
FACTEUR								
▶		PAREILLES	▶					▼
		LIT DE REPOS						
ENTRÉE EN MATIÈRE	▶	▼	PIÈCE ROMAINE		NOTE	▶		PANIERS DE PÊCHEUR
REQUIN					TROUBLÉ			
▶			▼		▼	BERGE	▶	▼
						VIEILLE ARMÉE		
EN DERNIER LIEU	▶		7		3	▼		DÉPARTEMENT
AUTEURS DE DEVIS								6
▶								▼
TRÈS MINCES	CHANSON	▶	4		CACHÉS	▶		
	PRONOM				TELEMENT			
▶	▼	10			▼	NOTE	▶	
CRÊPE VIET-NAMIENNE	▶			ARCHIPEL	▶	1		

V/27 © HACHEL INT

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

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

05/10 - Solution: VOLONTIERS

L. Theckes, Pétange (L) 1^{er} prix
M. Ernsdorff, Merscheid (L) 2^e prix

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

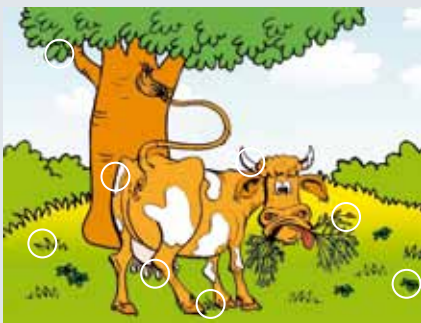
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----



05/10 - Lösungswort:
HAFENMAUER

J. Roderich, Everlange (L) 1. Preis
M. Wagner, Obercorn (L) 2. Preis

8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
05/2010



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. September 2010 an folgende Adresse:

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

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

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

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

Zu gewinnen sind:

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

**ENSEMBLE
ASSURONS
NOTRE AVENIR!**



www.ogbl.lu



OGB-L

LE SYNDICAT N°1 AU LUXEMBOURG