

aktuell

- Sozialpolitik drängt sich auf – die finanziellen Spielräume dazu bestehen
- Des politiques sociales s'imposent – il y a des marges de manœuvre financières



Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

Comment nous contacter?

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

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

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



Aktuell

Sommaire

Editorial 4

Kapitalistische Dekadenz und Klassenherrschaft bei den Steuern

Dossiers nationaux 6

Examen du projet de budget 2018
Contribuer à façonner l'avenir digital
Le secrétariat social vous informe

Du nouveau dans les entreprises 15

Alimentation, Chimie, Santé, Nettoyage, Education et Sciences e.a.

Départements 29

Accord Portugal - Luxembourg

Frontaliers / Grenzgänger 32

Réforme fiscale
Salon des frontaliers français

Europe / International 35

Comité exécutif de la CES
Entrevue Marianne Thyssen

Chambre des salariés 39

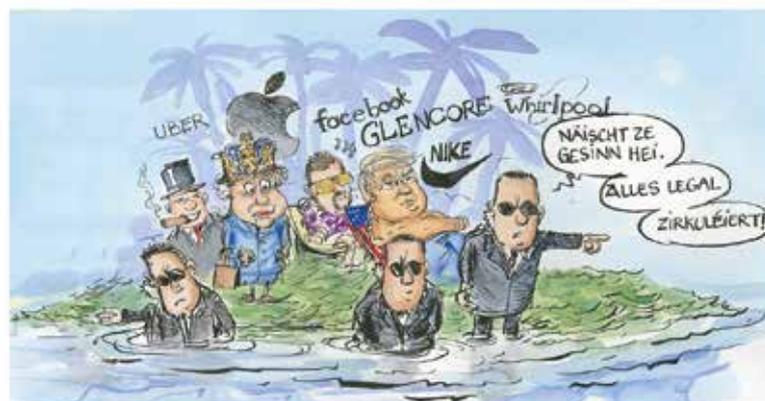
Quality of work Index 2017

Divers 42

FANNT DEN ENNERSCHEED!



NÄISCHT NEIES AUS DEM PARADÄIS



Carlo Schneider

TE  PRINTED IN
LUXEMBOURG

Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

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

Verantwortlich für die Redaktion: André Roeltgen

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

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



André Roeltgen
Präsident des OGBL

Kapitalistische Dekadenz und Klassenherrschaft bei den Steuern

Während der Zeit, die der Leser für die Lektüre dieses Artikels aufbringt, verschieben multinationale Konzerne rund 5 Millionen € in die Steueroasen. Jährlich 600 Milliarden €. Der Ökonom Gabriel Zucman beziffert die Geldsumme, die Superreiche in den Steuerparadiesen geparkt haben, auf 7,9 Billionen € (7.900.000.000.000 €). Mit dieser Summe könnte man laut *Süddeutscher Zeitung* „alle Menschen, die derzeit Hunger leiden, rund 61 Jahre lang ernähren“. Oder man könnte „alle Kinder weltweit, die keinen Zugang zu Bildung haben, knapp viereinhalb Jahre lang in eine Schule schicken, die deutschen Standards entspricht“. Andere Studien sprechen davon, dass den EU-Mitgliedstaaten jährlich durch Steuervermeidung und –hinterziehung ein Schaden von 1000 Milliarden € entsteht. Künstliche Gewinnverlagerungen multinationaler Unternehmen in Länder mit niedrigen Steuersätzen übertreffen in ihrer Summe den gesamten Haushalt der Europäischen Union.

Panama-Papers, Luxleaks, Paradise-Papers und alle die, die noch folgen werden, liefern wichtige Einblicke in dieses, im Interesse weniger, Billionen € verschlingende Krebsgeschwür. Es ist ein dekadentes Produkt kapitalistischer Herrschaftsverhältnisse, das sich den Interessen der Weltgemeinschaft entgegensetzt und deren Gegenwarts- und Zukunftsperspektiven enormen Schaden zufügt.

Menschlich gesehen ist dieser weltweite Steuerskandal durch nichts zu legitimieren. Als höchste Form der ungerechten Verteilung des durch Arbeit geschaffenen Reichtums kann er sich weder durch bestehende Gesetze noch durch gesetzliche Schlupflöcher rechtfertigen. Solche Gesetze gehören abgeschafft und ihre Schlupflöcher zugestopft. In der Frage der Besteuerung müssen die Parallelwelten, die in den vergangenen Jahrzehnten maßlos zwischen den Reichen und Kapitalbesitzern und dem Rest der Bevölkerungen politisch gebildet wurden, politisch ausradiert werden. Die entwendeten Gelder brauchen wir für unsere Zukunftsinvestitionen, für unsere Bildungs- und Gesundheitswesen, für unseren Sozialstaat und für den Aufbau einer karbonfreien und umweltschonenden Wirtschaft und Gesellschaft.

Und es geht um die demokratischen Verhältnisse in unserer Gesellschaft. Das Prinzip der Steuergerechtigkeit darf nicht zum schlechten Witz verkommen. In diesem Sinne geht es bei der aktuellen Diskussion nicht nur um das Krebs-

geschwür der Steuerhinterziehung und der Steuervermeidung. Im Vordergrund steht ebenfalls und insbesondere in Europa der alles andere als sozial fortschrittlich und nachhaltig anzusehende Steuerwettbewerb zwischen den Ländern der europäischen Union. In nahezu allen Ländern hat dieser zu einer Spirale des Steuerdumpings geführt, der zum einen die haushaltspolitischen Spielräume der Staaten massiv eingeengt hat und zum anderen die allgemeine Steuerlast für die arbeitende Bevölkerung erhöht hat.

Zu welchen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Folgen das geführt hat haben all die letzten Jahre eindrucksvoll verdeutlicht. Jede zusätzlichen gesetzlichen Maßnahmen zum Herabsetzen von Betriebs- und Kapitalsteuern sind sowohl wirtschaftlich wie auch sozial gesehen kontraproduktiv und vertiefen sowohl die Schieflage bei der Verteilung des geschaffenen Reichtums als auch die politischen und demokratischen Krisenprozesse. Die Politik muss die andere Richtung einschlagen.

Wenn der EU-Parlamentspräsident Antonio Tajani vorschlägt, den Haushalt der Europäischen Union zu verdoppeln und dafür neue EU-Eigenmittel wie etwa eine Finanztransaktionssteuer auf Börsengeschäfte vorschlägt, ist dies ein Schritt in die richtige Richtung. An der Entwicklung der europäischen Steuerharmonisierung und Steuertransparenz wird ebenfalls kein Weg vorbeiführen. Darauf muss sich Luxemburg einstellen. Dieser Weg ist im Sinn einer nach vorne gerichteten gemeinsamen europäischen Wirtschafts- und Sozialpolitik alternativlos.

Der OGBL hat die Steuerreform der aktuellen Regierung in vielen Punkten unterstützt. Das hält unsere Gewerkschaft aber nicht davon ab, von dieser Regierung zu fordern, dass sie im letzten Jahr der aktuellen Legislaturperiode noch drei Maßnahmen für mehr Steuergerechtigkeit bzw. für den Erhalt der Kaufkraft ergreift. Die erste ist die Befreiung des Mindestlohnverdieners von direkten Steuern. Die zweite ist die Einführung der automatischen Anpassung der Steuertabelle an die Preisentwicklung gegen die kaufkraftfressende sogenannte „kalte Progression“. Spätestens mit dem Erfall der nächsten Indexranche müsste diese Maßnahme einsetzen. Die Gegenfinanzierung? Die Abschaffung des Steuerausfalls bei den Stock-options.

André Roeltgen
Président de l'OGBL

Décadence capitaliste et domination fiscale de classes

Pendant le temps que le lecteur prendra pour lire cet article, des multinationales auront déplacé environ 5 millions d'euros dans des paradis fiscaux. 600 milliards d'euros annuellement. L'économiste Gabriel Zucman estime la somme que les super-riches ont placée dans des paradis fiscaux à 7,9 billions d'euros (7 900 000 000 000 euros). Avec cette somme, on pourrait selon la *Süddeutsche Zeitung* «nourrir pendant 61 ans, tous les humains qui souffrent actuellement de la faim». Ou bien, on pourrait «envoyer tous les enfants de la terre qui n'ont pas accès à l'éducation dans une école aux standards allemands pendant exactement 4 ans et demi». D'autres études indiquent que l'évasion et la fraude fiscales coûtent tous les ans 1 000 milliards d'euros aux Etats membres de l'UE. La somme des bénéfices des multinationales qui est transférée artificiellement dans des pays à faibles taux d'imposition dépasse le budget global de l'Union européenne.

Les Panama-Papers, les Luxleaks, les Paradise-Papers et tous ceux qui suivront encore, livrent des aperçus intéressants de cette vorace prolifération cancéreuse qui se chiffre en billions d'euros et qui ne profite qu'à quelques-uns. Il s'agit d'un produit décadent des rapports de domination capitaliste qui s'oppose aux intérêts de la communauté mondiale et qui affaiblit énormément les perspectives contemporaines et futures.

D'un point de vue humain, rien ne peut légitimer ce scandale fiscal mondial. Forme la plus avancée de la répartition injuste de la richesse produite par le travail, celui-ci ne peut se justifier ni par les lois existantes, ni par les failles légales. De telles lois doivent être abolies et leurs failles colmatées. En matière de fiscalité, les mondes parallèles créés politiquement de façon massive au cours des dernières décennies entre les riches et propriétaires de capitaux et le reste de la population doivent être abolis politiquement. Nous avons besoin de cet argent dérobé pour nos investissements dans l'avenir, pour nos systèmes d'éducation et de santé, pour notre Etat-social et pour construire une société et une économie respectueuses de l'environnement.

Et il en va des rapports démocratiques dans notre société. Le principe de la justice fiscale ne doit pas virer à la mauvaise blague. Ainsi, dans la discussion actuelle, il n'en va pas seulement de la prolifération cancéreuse de l'évasion et de la fraude fiscales. Au premier plan

figure également et tout particulièrement en Europe, la fameuse compétition fiscale entre les pays de l'Union européenne qui est tout sauf socialement progressiste et durable. Dans presque tous les pays, celle-ci a entraîné une spirale de dumping fiscal qui a, d'une part, massivement réduit les marges de manœuvre budgétaires des Etats, d'autre part, augmenté en général la charge fiscale qui pèse sur la population laborieuse.

Toutes ces dernières années sont venues remarquablement illustrer les conséquences économiques, sociales et politiques auxquelles cela a mené. Chaque mesure légale supplémentaire visant à abaisser l'imposition des entreprises et du capital est aussi bien économiquement que socialement contreproductive et accentue les déséquilibres aussi bien en matière de répartition de la richesse produite qu'en ce qui concerne les crises politiques et démocratiques. La politique doit prendre une nouvelle direction.

Lorsque le président du Parlement européen, Antonio Tajani, propose de doubler le budget de l'Union européenne et propose pour ce faire de nouveaux moyens propres à l'UE comme par exemple une taxe sur les transactions financières, il s'agit d'un pas dans la bonne direction. Il n'y aura pas non plus de chemin qui passera à côté du développement d'une harmonisation et d'une transparence fiscales européennes. Le Luxembourg doit s'y préparer. Il n'y a pas d'alternative si une politique sociale et économique européenne commune tournée vers l'avenir a un sens.

L'OGBL a soutenu la réforme fiscale du gouvernement actuel sur beaucoup de points. Cela n'empêche pas notre syndicat de réclamer de ce gouvernement qu'il prenne encore trois mesures dans la dernière année de législature, pour davantage de justice fiscale, voire pour la préservation du pouvoir d'achat. La première concerne la libération intégrale de l'impôt sur le revenu pour les personnes qui touchent le salaire social minimum. La deuxième concerne l'introduction d'une adaptation automatique du barème fiscal à l'évolution des prix, contre la dite «progression à froid» qui phagocyte le pouvoir d'achat. Cette mesure devrait être effective au plus tard lorsque la prochaine tranche d'indexation tombera. Comment financer cela? En abolissant le déchet fiscal en matière de «stock-options».

Examen du projet de budget 2018

Les marges de manœuvre financières doivent être exploitées au profit des politiques sociales qui s'imposent

Le Comité exécutif de l'OGBL a commencé à examiner le projet de budget 2018 déposé récemment à la Chambre des députés par le ministre des Finances. De manière générale, l'OGBL se voit une nouvelle fois amplement conforté dans son analyse de la situation financière, économique et sociale du pays. L'OGBL déplore dans ce contexte un manque d'ambition politique affiché par le gouvernement et appelle ce dernier à exploiter, pleinement et sans plus attendre, les marges de manœuvre financières existantes afin de mettre en œuvre les politiques sociales qui s'imposent dans le pays.

L'OGBL constate tout d'abord que les finances publiques luxembourgeoises demeurent saines. Le projet de budget prévoit ainsi pour 2018 un solde à nouveau positif en ce qui concerne l'administration publique (+333 millions d'euros; +0,6% du PIB) qui devrait d'ailleurs encore croître significativement d'ici 2021 (+1,1 milliard d'euros; +1,7% du PIB), alors même que la réglementation budgétaire européenne – que l'OGBL juge déjà trop restrictive et économiquement contreproductive – autorise un déficit pouvant aller jusqu'à -0,5% du PIB. L'OGBL tient également à souligner que le solde budgétaire de l'administration publique (et non celui de l'administration centrale) est le seul critère budgétaire reconnu et déterminant sur la scène internationale et

aux yeux de la Commission européenne elle-même. A relever, enfin, que le Luxembourg est l'un des rares pays de l'Union européenne à présenter, au niveau du budget de l'administration publique, un solde positif.

Concernant le léger déficit qu'accuse le budget prévisionnel de l'administration centrale pour 2018 (-890 millions d'euros), brandi comme un épouvantail par les forces politiques conservatrices, l'OGBL tient à le relativiser. Premièrement, l'OGBL attire l'attention sur le fait que ce déficit s'explique avant tout par le niveau élevé en investissements publics prévus dans le projet de budget 2018 (2,4 milliards d'euros) afin de préparer l'avenir du pays ce que l'OGBL ne peut que saluer et soutenir. Mais, en d'autres mots, avant investissements, le budget de l'administration centrale est lui aussi excédentaire. Deuxièmement, l'OGBL tient également à attirer l'attention sur le fait que, comme le prouve l'expérience tous les ans au moment du décompte réel de l'exercice budgétaire, le déficit de l'administration centrale est systématiquement surévalué au moment du dépôt du budget.

Quant au taux d'endettement de l'Etat luxembourgeois, celui-ci continue de figurer parmi les plus faibles en Europe (22,7% du PIB en 2018 contre une moyenne de 89,5% dans la zone euro). Ce taux devrait d'ailleurs encore baisser continuellement au cours des prochaines années et ainsi s'éloigner davantage de l'objectif fixé par le gouvernement à 30% et s'éloigner encore davantage des prophéties apocalyptiques formulées il y a encore quelques années dans le contexte de la crise économique. Bref, le Luxembourg continue, avec ses finances publiques des plus saines, à faire figure d'élève modèle dans l'Union européenne.

Au regard de cette très bonne situation financière que connaît le pays et de la croissance économique qui ne faiblit pas (3% pour 2017 et 4,4% pour 2018), l'OGBL



ne peut que déplorer un manque d'ambition affiché par le gouvernement en matière de politiques sociales. L'OGBL prend acte et salue bien évidemment la décision du gouvernement d'allonger le congé de paternité, tout comme celle de rendre gratuits les livres scolaires ainsi que de mettre à disposition des tablettes numériques dans l'enseignement secondaire. Mais ces mesures s'avèrent bien modestes et en-deçà des possibilités. A titre de comparaison, leur coût (28,5 millions d'euros) ne représente même pas un cinquième du coût annuel occasionné par le déchet fiscal qui résulte de l'imposition scandaleusement basse des stock-options (180 millions d'euros par an de manque à gagner pour l'Etat).

L'OGBL tient à rappeler dans ce contexte que les pertes subies par la grande majorité de la population au cours des années de crise, dans le cadre des différents paquets d'économie mis en œuvre aussi bien par l'ancien gouvernement que par l'actuel gouvernement au début de son mandat («Zukunftspak»), n'ont été que partiellement compensées jusqu'à présent par les mesures sociales initiées ces 2-3 dernières années.

Par conséquent, l'OGBL appelle le gouvernement, au cours des 12 derniers mois de son mandat, à exploiter pleinement les marges de manœuvre financières existantes au profit des politiques sociales qui s'imposent actuellement dans le pays. Quelles sont-elles? Pour l'OGBL, il est évident qu'une revalorisation de l'allocation de vie chère à l'adresse des ménages les plus fragiles s'avère plus que nécessaire, tout comme une augmentation structurelle de 10% du salaire social minimum qui ne permet plus de vivre dignement au Luxembourg. Une adaptation ponctuelle des pensions, en compensation des pertes injustifiées qu'ont subi les retraités au cours des dernières années, s'avère également des plus urgentes. Il y a trois ans, le gouvernement s'était engagé envers les syndicats à introduire

un mécanisme d'adaptation périodique du montant des prestations familiales à l'évolution du salaire médian, or cette loi fait toujours défaut: le moment est venu pour le gouvernement d'honorer son engagement! Sur le plan fiscal, ensuite, l'OGBL continue de revendiquer une exemption fiscale pour les salariés touchant le salaire social minimum, ainsi que l'introduction d'un mécanisme d'adaptation automatique du barème à l'inflation afin d'éviter une nouvelle progression de la charge fiscale pour les couches inférieures et moyennes en raison de l'inflation («kal Progressioun»). Le gouvernement serait également très bien inspiré s'il entreprenait enfin les réformes nécessaires des législations portant sur les faillites et les plans sociaux.



Überprüfung des Haushaltsentwurfs 2018

Die finanziellen Spielräume müssen zugunsten der Sozialpolitik die sich aufdrängt, ausgeschöpft werden

Die OGBL-Exekutive hat angefangen, den Haushaltsentwurf 2018 zu überprüfen, der kürzlich vom Finanzminister in die Abgeordnetenkammer eingebracht wurde. Insgesamt sieht sich der OGBL einmal mehr weitgehend bestärkt in seiner finanziellen, wirtschaftlichen und sozialen Analyse des Landes. Der OGBL bedauert in diesem Zusammenhang einen von der Regierung aufgezeigten Mangel an politischer Ambition, und ruft letztere dazu auf, die bestehenden finanziellen Spielräume ohne weiter abzuwarten, voll auszuschöpfen, um die Sozialpolitik, die sich für das Land aufdrängt, umzusetzen.

Der OGBL stellt zuerst fest, dass die öffentlichen Finanzen Luxemburgs immer noch gesund sind. Der Haushaltsentwurf für 2018 sieht demnach wiederum ein positives Guthaben was die öffentliche Verwaltung („administration publique“) betrifft (+333 Millionen Euro; +0,6% des BIP), das übrigens bis 2021 noch bedeutend zunehmen müsste (+1,1 Milliarden Euro; +1,7% des BIP) während selbst die europäische Haushaltsreglementierung – die vom OGBL schon als zu einschränkend und wirtschaftlich kontraproduktiv betrachtet wird – einen Defizit von bis zu -0,5% des BIP erlaubt. Der OGBL möchte auch unterstreichen, dass das Haushaltssaldo der öffentlichen Verwaltung (und nicht

das des Zentralstaats) das einzige Haushaltskriterium ist, das auf internationaler Ebene und von der Europäischen Kommission selbst anerkannt ist. Schließlich gilt es dann auch hervorzuheben, dass Luxemburg eines der seltenen Länder der Europäischen Union ist, das was den Haushalt der öffentlichen Verwaltung betrifft, ein positives Saldo aufweist.

Der OGBL relativiert mit Nachdruck das leichte Defizit für 2018 beim Zentralstaat (-890 Millionen Euro), das von den konservativen politischen Kräften als Schreckbild benutzt wird. Zuerst möchte der OGBL darauf hinweisen, dass dieses Defizit daher kommt, dass die öffentlichen Investitionen, die im Haushaltsentwurf 2018 vorgesehen sind, hoch bleiben (2,4 Milliarden Euro), um die Zukunft des Landes vorzubereiten – was der OGBL nur begrüßen und unterstützen kann. Jedoch, anders ausgedrückt, ist der Haushalt des Zentralstaats vor den Investitionen auch weiterhin überschüssig. Zweitens möchte der OGBL ebenfalls darauf aufmerksam machen, dass, wie es jedes Jahr die Erfahrung, bei der Echtabrechnung des Haushalts, zeigt, das Defizit des Zentralstaats, bei der Einbringung des Haushalts, systematisch überbewertet wird.

Was die Verschuldungsquote des luxemburgischen Staates betrifft, so gehört diese weiterhin zu den niedrigsten in Europa (22,7% des BIP in 2018 im Vergleich zu einem Durchschnitt von 89,5% in der Eurozone). Diese Quote dürfte übrigens in den kommenden Jahren weiter kontinuierlich abnehmen und sich somit noch mehr von der Regierung auf 30% festgesetzten Ziel entfernen und so sich noch weiter von den apokalyptischen Prophezeiungen entfernen, die noch vor ein paar Jahren im Rahmen der Wirtschaftskrise ausgesprochen wurden. Kurz gesagt, Luxemburg ist weiterhin mit seinen sehr gesunden öffentlichen Finanzen, Musterschüler der Europäischen Union.

In Betrachtung dieser sehr guten Finanzsituation in der sich das Land befindet und des Wirtschaftswachs-



tums, das nicht schwächelt (3% für 2017 und 4,4% für 2018), kann der OGBL die fehlende Ambition der Regierung in Bezug auf die Sozialpolitik nur bedauern. Der OGBL nimmt natürlich die Entscheidung der Regierung, den Vaterschaftsurlaub zu verlängern zur Kenntnis und begrüßt sie, ebenso wie die Entscheidung, dass im Sekundarunterricht, die Schulbücher kostenlos werden und dass Tablets zur Verfügung gestellt werden. Doch erweisen sich diese Maßnahmen als zu bescheiden und zu weit unter dem was möglich wäre. Zum Vergleich beläuft sich ihr Kostenpunkt (28,5 Millionen Euro) nicht einmal auf ein Fünftel der jährlichen Kosten, bedingt durch den Steuerverlust, wegen der skandalös niedrigen Besteuerung der Aktien-Optionen (180 Millionen Euro pro Jahr an Einkommensverlust für den Staat).

Der OGBL möchte in diesem Kontext daran erinnern, dass die Verluste die von der großen Mehrheit der Bevölkerung eingesteckt wurden während der Krisenjahre im Rahmen der verschiedenen Sparpakete, die von der vorherigen und auch am Anfang ihrer Mandatszeit von der jetzigen Regierung („Zukunftspak“) umgesetzt wurden, bis jetzt nur teilweise durch die Sozialmaßnahmen kompensiert wurden, die in den vergangenen 2 bis 3 Jahren eingeleitet wurden.

Demzufolge ruft der OGBL die Regierung dazu auf, während der 12 letzten Monate ihres Mandats, die bestehenden finanziellen Spielräume völlig zugunsten der Sozialpolitik auszunutzen, die sich zurzeit in unserem Land aufdrängt. Um welche handelt es sich? Für den OGBL versteht es sich von selbst, dass eine Wiederaufwertung der Teuerungszulage für die ärmsten Haushalte mehr als notwendig ist, genau so wie eine strukturelle Aufwertung von 10% des gesetzlichen Mindestlohns, der es nicht mehr ermöglicht in Luxemburg würdevoll zu leben. Eine punktuelle Anpassung der Renten, als Kompensation für die unberechtigten Verluste, die die Rentner in den vergangenen Jahren einstecken mussten, erweist sich auch als sehr dringend. Vor drei Jahren

hatte die Regierung sich gegenüber den Gewerkschaften dazu verpflichtet, einen periodischen Anpassungsmechanismus der Familienleistungen an das Medianeinkommen einzuführen. Dieses Gesetz gibt es jedoch immer noch nicht: Der Zeitpunkt für die Regierung ist gekommen ihr Versprechen einzulösen! Was Steuern angeht, so fordert der OGBL weiterhin eine Steuerbefreiung für Empfänger des gesetzlichen Mindestlohns, sowie die Einführung eines automatischen Anpassungsmechanismus der Steuertabelle an die Inflation, um eine erneute Erhöhung der Steuerlast für die unteren und mittleren Schichten zu vermeiden („kal Progression“). Die Regierung täte ebenfalls gut daran, wenn sie endlich die notwendigen gesetzlichen Reformen zu Konkursen und Sozialplänen einleiten würde.



Die Ungleichheiten werden in Luxemburg weiterhin größer

Der OGBL fordert die Aufwertung der Teuerungszulage

Der OGBL hat in den vergangenen Monaten mehrfach an die Regierung appelliert, damit sie Sozialmaßnahmen zugunsten der Haushalte mit niedrigen und mittleren Einkommen einleitet. Die positiven Maßnahmen, die vor zwei Jahren ergriffen wurden – und die natürlich vom OGBL unterstützt wurden – haben die Last nur teilweise kompensiert, die die bescheidensten Haushalte seit 2009 im Zusammenhang mit den Krisenmaßnahmen ertragen mussten. Die immer größer werdenden Ungleichheiten, die kürzlich vom Statec festgestellt wurden, bestärken im Endeffekt nur die Analyse, die der OGBL seit mehreren Jahren gemacht hat.

Der OGBL fordert in diesem Zusammenhang eine dringende Aufwertung der Teuerungszulage, die genau darauf abzielt, die Haushalte mit niedrigem Einkommen in dieser schwierigen wirtschaftlichen Lage zu unter-

stützen. Jedoch hat diese, bis heute, da sie nicht indexiert ist, seit ihrer Einführung im Jahr 2009, bis zu 16% ihres Wertes verloren. Dies kann einen Gesamtverlust von bis zu mehr als 1.050 Euro für eine Einzelperson bedeuten.

Der OGBL will daran erinnern, dass die Teuerungszulage keinem Gesetz unterliegt, und dass demnach eine Aufwertung derer ausschließlich vom guten Willen der Regierung abhängt. Dies ist also eine Maßnahme zugunsten der etwa 20.000 bescheidensten Haushalte des Landes, die die Regierung schnell ergreifen könnte, und die sicherlich ein starkes Signal sein könnte, bezüglich der Entschlossenheit der Regierung, um die Ungleichheiten zu bekämpfen.

Les inégalités continuent de se creuser au Luxembourg

L'OGBL revendique une revalorisation de l'allocation de vie chère

L'OGBL a multiplié les appels ces derniers mois à l'adresse du gouvernement afin qu'il engage des mesures sociales en faveur des ménages à bas et moyens revenus. Les mesures positives initiées depuis deux ans – que l'OGBL a évidemment soutenues – ne sont venues compenser que partiellement la charge qu'ont dû supporter les ménages les plus modestes à partir de 2009 dans le contexte des mesures de crise. L'accroissement des inégalités constaté tout récemment par le Statec ne vient finalement que conforter l'analyse que dresse l'OGBL depuis plusieurs années.

L'OGBL revendique dans ce contexte une revalorisation urgente de l'allocation de vie chère qui vise précisément à soutenir les ménages à revenus modestes face à une situation économique difficile. Or, du fait de sa non-indexation, celle-ci a perdu à ce jour jusqu'à 16% de sa

valeur depuis son introduction en 2009. Soit une perte cumulée pouvant aller jusqu'à plus de 1 050 euros pour une personne seule.

L'OGBL tient à rappeler que l'allocation de vie chère n'est pas fixée par une loi et qu'une revalorisation de ses montants ne dépend, par conséquent, que du bon vouloir du gouvernement. Voici donc une mesure en faveur des quelque 20 000 ménages les plus modestes du pays que le gouvernement pourrait prendre rapidement et qui constituerait assurément un signal fort quant à la détermination du gouvernement à vouloir lutter contre les inégalités.



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

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

7 décembre 2017 18h30

**«Les répercussions de la digitalisation
sur le travail et l'emploi»**

Intervenant: Christophe Degryse (chercheur, European Trade Union Institute)
au 1535° Creative Hub
115, rue Emile Mark à Differdange

La langue utilisée lors de la conférence est le français.
La conférence sera suivie d'une réception.



Contribuer à façonner l'avenir digital

«Le modèle Uber et l'économie collaborative»



Dans le cadre de sa campagne dédiée au processus de digitalisation de la société et de l'économie (campagne intitulée «Contribuer à façonner l'avenir digital»), l'OGBL a organisé le 4 octobre dernier au Casino syndical de Bonnevoie une quatrième conférence qui s'inscrit dans le cadre d'un cycle qui se terminera en décembre. Cette conférence avait pour thème «Le modèle Uber et l'économie collaborative». L'OGBL avait convié à cette occasion deux conférenciers: le journaliste belge Christophe Charlot, auteur d'un livre sur cette soi-disant économie collaborative («Uberize me») de laquelle il a tenté de vivre pendant un mois et le syndicaliste français Karim Asnoun (CGT-Taxis) qui a mené ces dernières années dans son pays le combat contre UberPop et Heetch.

Aussi bien Christophe Charlot que Karim Asnoun se sont accordés pour souligner que le terme «économie collaborative» ou «économie du partage» ne veut en soi plus rien dire. En effet, derrière les plateformes qui s'en réclament, on trouve, comme l'a souligné Chris-

tophe Charlot, au moins deux formules bien différentes: une version que l'on peut presque qualifier «d'antikapitaliste» mettant en relation des clients et des prestataires privés et court-circuitant les intermédiaires; et une autre version, celle qui fait justement débat et qui n'est finalement qu'une «autre manière de faire du business» (Uber, Airbnb, Deliveroo, etc).

Lors de son intervention, Christophe Charlot est largement revenu sur son expérience, donnant ainsi un aperçu assez global des différents types de plateformes existantes, des revenus qu'elles permettent d'engranger et des défis qu'elles posent. Karim Asnoun a quant à lui exposé le combat victorieux qu'il a mené contre deux de ces acteurs, laissant notamment entrapercevoir les méthodes qu'ils utilisent, aussi bien en termes de communication que de lobbying politique pour arriver à leurs fins.

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

Digitale Zukunft mitgestalten

„Das Modell Uber und die kollaborative Wirtschaft“

Im Rahmen seiner Kampagne, die dem Digitalisierungsprozess der Gesellschaft und der Wirtschaft gewidmet ist (Kampagne „Digitale Zukunft mitgestalten“), hat der OGBL am vergangenen 4. Oktober im Casino syndical in Bonneweg eine 4. Konferenz organisiert, die zum Zyklus gehört, der im Dezember zu Ende geht. Diese Konferenz hatte zum Thema „Das Modell Uber und die kollaborative Wirtschaft“. Der OGBL hatte zu dieser Konferenz zwei Redner eingeladen: den belgischen Journalisten Christophe Charlot, Autor eines Buches über diese sogenannte kollaborative Wirtschaft („Uberize me“), von der er während eines Monats versucht hat zu leben, und den französischen Gewerkschaftler Karim Asnoun (CGT-Taxis), der während der letzten Jahre in seinem Land den Kampf gegen UberPop und Heetch geführt hat.

Sowohl Christophe Charlot als auch Karim Asnoun waren sich einig, dass der Ausdruck „kollaborative Wirtschaft“ oder „Wirtschaft des Teilens“ an sich nichts mehr bedeutet. In der Tat findet man hinter den Plattformen, die behaupten dazu zu gehören, wie Christophe Charlot unterstrichen hat, mindestens zwei grundver-

schiedene Formen: die erste, die man fast als „antikapitalistisch“ bezeichnen kann, die die Kunden mit privaten Dienstleistern direkt in Verbindung bringt, und so die Zwischenhändler ausschaltet, und eine zweite, die gerade zur Debatte steht, und die im Endeffekt nur eine „andere Art und Weise ist, Geschäfte zu machen“ (Uber, Airbnb, Deliveroo, u.s.w.).

Während seines Vortrags ist Christophe Charlot weitgehend auf seine Erfahrung eingegangen, und gab so einen ziemlich globalen Überblick über die unterschiedlichen bestehenden Plattformen, über die Einkommen, die diese ermöglichen und über die Herausforderungen, die sie stellen. Karim Asnoun seinerseits hat den erfolgreichen Kampf vorgetragen, den er gegen zwei dieser Akteure geführt hat, wobei er deren Vorgehensweise dargestellt hat, sowohl in puncto Kommunikation als auch in puncto politischem Lobbying, um ihre Ziele zu verwirklichen.

Die Aufzeichnung der Konferenz kann auf der OGBL-Webseite angeschaut werden



Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

L'OGBL approuve l'extension du congé de paternité à 10 jours

Le diable se cache cependant dans le détail quand il s'agit de son application!

Le 18 octobre 2017, Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a confirmé que le conseil de gouvernement a approuvé la prolongation de 2 à 10 jours du congé extraordinaire aussi appelé «congé de paternité» en cas de naissance d'un enfant respectivement de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

Les amendements gouvernementaux relatifs à ce projet de loi¹ ont été déposés le 26 octobre 2017.

¹ Projet de loi n°7060 portant sur: 1. Modification du code du travail; 2. Abrogation des articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

Le texte initial prévoyait de rallonger le congé de paternité de 2 à 5 jours. Une proposition de directive de la Commission européenne concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents prévoyant un congé de paternité de 10 jours au moins était décisive pour que le gouvernement luxembourgeois propose d'augmenter le congé de paternité non seulement à 5 jours mais à 10 jours en cas de naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans.

Il est donc proposé de compléter l'article L.233-16 du code du travail par un alinéa disposant que ce congé de paternité est fractionnable et doit être pris dans les 2 mois qui suivent la naissance de l'enfant respective-



ment l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption. En principe, il est fixé selon le désir du salarié. A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé devrait être pris en une seule fois et immédiatement au moment de l'événement.

Il est prévu que l'employeur devrait être informé par écrit avec un délai de préavis de 2 mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé de paternité, accompagné de pièces justificatives. A défaut de notification dans le délai imposé, le congé pourrait être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

L'employeur pourra bénéficier d'un remboursement de 8 jours de congé de paternité au maximum suite à une demande qui sera à adresser par ce dernier au Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. Cette mesure, à charge du budget de l'Etat, est estimée à plus ou moins 11 millions d'euros par an.

Par conséquent, le conseil de gouvernement essaie de s'aligner à la proposition de la directive de la Commission européenne. A première vue, l'augmentation de 2 à 10 jours du congé de paternité proposée présente une amélioration et une meilleure conciliation entre les vies privée et professionnelle. Or, à seconde vue, l'OGBL doit constater que l'application de ce texte proposé contient des vices cachés et le salarié sera confronté à des obstacles administratifs.

Selon le texte proposé, seuls les pères dont l'enfant naît après le 1^{er} mars 2018 pourront bénéficier de ce congé de paternité de 10 jours, car les pères dont les enfants

naissent entre le 1^{er} janvier et le 28 février 2018 ne peuvent pas respecter le délai de préavis imposé par le texte pour informer, accompagné de pièces justificatives, l'employeur, des dates prévisibles auxquelles il entend prendre ce congé de paternité.

Sachant que seulement 5% des enfants naissent au jour de la date d'accouchement présumée par le gynécologue, qu'en est-il en cas d'accouchement prématuré? Ces pères sont-ils exclus d'office du bénéfice de ce congé de paternité? Qu'en est-il de l'accès au congé de paternité en cas d'homoparentalité?

Ne serait-il pas mieux si «le père» aurait d'office le droit de prendre à partir du 1^{er} janvier 2018 les 10 jours de congé extraordinaire en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant ou de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, et ce sans devoir formuler une demande écrite en respectant un délai de préavis quelconque. Et qu'en cas de fractionnement dudit congé de paternité, «le père» pourrait donc suivre la voie de prévenir l'employeur avec un délai de préavis de 2 mois et que l'employeur est en droit d'accorder ou de refuser le congé de paternité fractionné comme proposé dans le texte des amendements.

Que penser de cette proposition d'amendement placée sous le signe de la réconciliation des vies familiales et professionnelles?

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



**Alimentation
et Hôtellerie**

Romain Daubenfeld

S.S.P. Luxembourg S.A.

L'OGBL remporte tous les 8 mandats

Le syndicat Alimentation et Hôtellerie de l'OGBL vient de remporter les élections sociales qui se sont tenues chez S.S.P. Luxembourg SA.

La liste OGBL y a remporté les quatre mandats effectifs et les 4 mandats de suppléants.

S.S.P. est l'exploitant du restaurant et de divers points de vente à l'aéroport, ainsi que du point de vente «Oberweis» à l'entrée de l'aéroport et du «Starbucks» au Findel et à Auchan au Kirchberg.

Plus de 90 salariés ont fait confiance à l'OGBL pour défendre leurs intérêts face à la direction.

Les nouveaux / nouvelles élu(e)s comptent surtout s'engager pour les conditions de travail et de salaires et offrir un support aux salariés en cas de question ou de problèmes.

Suite à la réunion constitutive de la délégation, celle-ci a décidé de se répartir les différentes missions de la façon suivante: Anne-Marie Dioh

(présidente), Jessica Muller (secrétaire), Nathalie Schreiber (déléguée à l'égalité) et Stefano Loconte (délégué à la sécurité)

S.S.P. Luxembourg S.A.

Der OGBL gewinnt alle 8 Mandate

Das OGBL-Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten hat kürzlich die Sozialwahlen, die bei S.S.P. Luxembourg SA abgehalten wurden, gewonnen.

Die OGBL-Liste hat dabei die 4 effektiven und die 4 Ersatzmandate errungen.

S.S.P. ist der Betreiber von verschiedenen Verkaufsstellen im Flughafen-terminal, so wie von der Verkaufsstelle „Oberweis“ im Eingang des Terminals und vom „Starbucks“, sowohl im Abfertigungsgebäude des Flughafens als auch im Auchan Kirchberg.

Mehr als 90 Arbeitnehmer haben dem OGBL ihr Vertrauen geschenkt, um ihre Interessen gegenüber der Direktion zu verteidigen.

Die Neugewählten wollen sich hauptsächlich für die Arbeits- und Lohnbedingungen einsetzen, und die Arbeitnehmer unterstützen, wenn sie Fragen oder Probleme haben.

Im Anschluss an die Gründungsversammlung der Delegation hat diese beschlossen, die verschie-

denen Aufgaben folgendermaßen zu verteilen: Anne-Marie Dioh (Präsidentin), Jessica Muller (Sekretärin), Nathalie Schreiber (Delegierte für Gleichheit) und Stefano Loconte (Delegierter für Sicherheit).

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



Stefano Araujo

Raymond Kapuscinsky

Dupont Teijin Films

Reprise par Indorama Ventures Ltd

Le 20 octobre 2017, les syndicats et les représentants du personnel ont rencontré la direction de Dupont Teijin Films. La réunion portait sur l'annonce de la vente de DTF au groupe chimique thaïlandais Indorama Ventures Limited.

Après une présentation introductive par la direction, les modalités du transfert ont été abordées. Le but principal de cette entrevue était de garantir le maintien des emplois, des acquis sociaux des salariés et de la convention collective de travail.

Les syndicats contractants soulignent que dans la législation luxembourgeoise prévoit clairement que lors d'une reprise d'une société tous les salariés ainsi que leur contrat de travail et la convention collective (valable jusqu'à la fin 2019) devront être ASSUMÉS par l'acquéreur.

La direction s'est engagée à communiquer et à discuter toute nouvelle information pertinente par



rapport au dossier de reprise avec le personnel, les représentants du personnel et les syndicats.

La délégation du personnel ainsi que les syndicats restent à votre disposition pour répondre à d'éventuelles questions concernant cette reprise et votre situation personnelle.

Dupont Teijin Films

Übernahme durch Indorama Ventures Ltd

Am 20. Oktober 2017 trafen sich die Gewerkschaften sowie die Personalvertreter mit der Geschäftsführung von Dupont Teijin Films. Gegenstand des Treffens war die Ankündigung des Verkaufs von DTF an den thailändischen Chemiekonzern Indorama Ventures Limited.

Nach einer Einführungspräsentation seitens der Geschäftsführung wurde die Diskussion über den Transfer eröffnet. Schwerpunkte dieses Austausches waren vor allem der Erhalt der Arbeitsplätze, der gesicherten Rechte der Arbeitnehmer und des Kollektivvertrags.

Die vertragschließenden Gewerkschaften weisen darauf hin, dass das luxemburgische Arbeitsrecht klar festhält, dass alle Arbeitnehmer sowie ihr Arbeitsvertrag und der aktuelle Kollektivvertrag, der bis Ende 2019 gültig ist, übernommen werden MÜSSEN.

Die Geschäftsführung verpflichtet sich, jegliche neue Informationen und Elemente mit dem Personal, den Personalvertretern und den Gewerkschaften zu teilen und zu diskutieren.

Der Personalausschuss sowie die vertretenen Gewerkschaften stehen Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung, um Fragen zum Verkauf und zu Ihrer persönlichen Situation zu beantworten.



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

Estelle Winter

Ensemble, nous trouvons des solutions!

Le Syndicat Services Privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement a invité le 21 octobre 2017 les salariés du secteur afin de s'exprimer sur la surcharge du travail, sur l'augmentation des cadences et des pressions que subissent les agents de nettoyage. Plusieurs salariés nous ont fait part de leur propre situation et nous avons constaté que la situation se dégrade de plus en plus.

Ce premier échange fut très constructif et le syndicat nettoyage a décidé de préparer une deuxième réunion dans les mois à venir.

Entretemps, un groupe de travail va se réunir et préparer plusieurs hypothèses qui seront proposées à la prochaine réunion.

Ensemble nous trouvons des solutions!

Gemeinsam finden wir Lösungen

Das Syndikat Private Reinigungsdienste, Private Hygiene- und Umweltdienste hat am 21. Oktober 2017 die Arbeitnehmer des Sektors eingeladen, um sich zur Arbeitsüberlastung, zur Erhöhung des Arbeitstempos und des Drucks, denen das Reinigungspersonal ausgesetzt ist, zu äußern. Mehrere Arbeitnehmer haben uns ihre eigene Situation geschildert, und wir haben festgestellt, dass die Situation sich immer weiter verschlechtert.

Dieser erste Austausch war sehr konstruktiv und das Syndikat Reinigungsdienste hat beschlossen, ein zweites Treffen in den kommenden Monaten vorzubereiten.

In der Zwischenzeit wird sich eine Arbeitsgruppe treffen und mehrere Hypothesen vorbereiten, die beim kommenden Treffen vorgeschlagen werden.

Gemeinsam finden wir Lösungen!



Services et Energie



Michelle Cloos

Julie Roden

Nouveau plan social chez Delphi

Le 24 octobre 2017, un plan social a été signé entre Delphi et l'OGBL, seul syndicat représenté au sein de la délégation du personnel dans cette entreprise.

En effet, le groupe Delphi a décidé de réorganiser sa structure d'entreprise au niveau mondial. Le segment «Powertrain Systems» formera désormais une société indépendante dénommée Delphi Technologies. Toutes les autres fonctions feront partie de la société dite Aptiv, qui quittera le Luxembourg et sera essentiellement basée à Dublin.

Concrètement, cela signifie que les salariés de Delphi Automotive Systems Luxembourg (DASL) feront tous partie de Delphi Technologies et ne seront donc pas concernés par le plan social. Par contre, concernant les salariés de Delphi International Operations Luxembourg (DIOL), soit ils seront transférés vers la société qui reste au Grand-Duché, soit ils partiront à l'étranger, soit leur emploi sera supprimé et ils seront licenciés.

Le nombre de licenciements prévus s'élève au maximum à 42. Certains salariés ont eu une proposition de poste à Dublin qu'ils peuvent accepter ou refuser. En cas de refus, ils seront couverts par le plan social. De même, la possibilité de transferts supplémentaires vers Delphi Technologies continue à être étudiée. A cette fin, un plan de départ volon-

taire a également été mis en place.

Dans le cadre du plan social, l'OGBL et les représentants du personnel ont pu obtenir diverses mesures sociales et financières d'accompagnement en faveur des salariés licenciés. Parmi ces mesures, citons: une indemnité extra-légale de base à laquelle s'ajoute une indemnité liée à l'ancienneté et à la situation familiale, un budget permettant de réaliser un «outplacement» et/ou une formation ou encore, le cas échéant, une aide au déménagement.

Une décision incompréhensible

Malgré tout, l'annonce de ce nouveau plan social a constitué un véritable choc pour les salariés concernés.

Pour l'OGBL, cette décision consistant à délocaliser les activités de la société Aptiv en Irlande reste totalement incompréhensible. En effet, le Luxembourg constitue un environnement particulièrement favorable et intéressant pour développer des activités administratives ainsi que celles liées aux nouvelles technologies d'une entreprise mondialement active dans le secteur du développement d'équipements automobiles. Malheureusement, ce seront les salariés qui devront maintenant payer les pots cassés de cette décision.

Il faut également rappeler qu'il s'agit déjà du quatrième plan social en moins de 10 ans.

L'OGBL est particulièrement inquiet de cette diminution constante et progressive de l'emploi et exige des réponses claires de la part de la société quant à ses engagements futurs au Luxembourg.

Le maintien et le développement de l'emploi doivent rester une priorité absolue!

Neuer Sozialplan bei Delphi

Am 24. Oktober 2017 wurde ein Sozialplan zwischen Delphi und OGBL, der einzig in der Personaldelegation dieses Unternehmens vertretenen Gewerkschaft, unterzeichnet.

Die Delphi-Gruppe hat in der Tat beschlossen, ihre Unternehmensstruktur auf globaler Ebene neu zu organisieren. Das Segment „Powertrain Systems“ wird in Zukunft eine unabhängige Gesellschaft bilden, mit dem Namen Delphi Technologies. Sämtliche anderen Bereiche werden Teil der Gesellschaft genannt Aptiv sein, die Luxemburg verlassen wird und ihren Hauptsitz in Dublin haben wird.



Konkret bedeutet dies, dass die Arbeitnehmer von Delphi Automotive Systems (DASL) alle Teil von Delphi Technologies sind, und also nicht vom Sozialplan betroffen sein werden. Was dagegen die Arbeitnehmer von Delphi International Operations Luxembourg (DIOL) betrifft, so werden sie entweder in die Gesellschaft die in Luxemburg bleibt, versetzt, oder sie werden ins Ausland gehen, oder ihr Arbeitsplatz wird abgeschafft und sie werden entlassen.

Die Zahl der vorgesehenen Entlassungen beläuft sich maximal auf 42. Einige Arbeitnehmer haben ein Stellenangebot in Dublin bekommen, das sie akzeptieren oder ablehnen können. Im Falle einer Ablehnung, werden sie vom Sozialplan gedeckt sein. Die Möglichkeit von weiteren Transfers nach Delphi Technologies wird weiterhin analysiert. Deshalb wurde auch ein Plan für freiwilliges Ausscheiden aufgestellt.

Im Rahmen des Sozialplans konnten der OGBL und die Personalvertreter verschiedene Sozial- und Finanzmaßnahmen für die entlassenen Arbeitnehmer erreichen. Nennen wir unter diesen Maßnahmen: eine außergesetzliche Basisentschädigung zu der eine an die Betriebszugehörigkeitsdauer und an die familiäre Situation gebundene Entschädigung dazukommt, sowie Gelder, die eine Personalauslagerung und/oder eine Ausbildung oder, gegebenenfalls eine Umzugsbeihilfe ermöglichen.

Eine unverständliche Entscheidung

Trotz allem hat die Ankündigung dieses neuen Sozialplans einen wahren Schock bei den betroffenen Arbeitnehmern ausgelöst.

Für den OGBL bleibt die Entscheidung, die Aktivitäten der Gesellschaft Aptiv nach Irland auszulagern, komplett unverständlich. In der Tat ist Luxemburg ein beson-

ders günstiges und interessantes Umfeld, um administrative Aktivitäten sowie Aktivitäten im Zusammenhang mit den neuen Technologien einer weltweit aktiven Firma im Bereich der Automobilausrüstung auszubauen. Leider werden nun die Arbeitnehmer den Preis dieser Entscheidung zahlen müssen.

Es muss auch daran erinnert werden, dass es sich um den 4. Sozialplan innerhalb von 10 Jahren handelt.

Der OGBL ist besonders besorgt über den ständigen und progressiven Abbau der Arbeitsplätze und fordert klare Antworten von der Firma bezüglich ihres zukünftigen Engagements in Luxemburg.

Die Arbeitserhaltung und –entwicklung müssen absoluten Vorrang behalten!



La mobilisation de l'EEGED et du SEW/OGBL a porté ses fruits

Le ministre Meisch laisse tomber le projet du détachement des 169 professionnels de l'Education différenciée (EDIFF).

Suite à la mobilisation massive du personnel de l'Education différenciée par le biais de l'association du personnel de l'Education différen-

ciée (EEGED), en collaboration avec le SEW/OGBL, le ministre Claude Meisch a changé d'état d'esprit et approuve enfin un dialogue social dans le cadre de la réforme de l'Education différenciée.

Lors d'une première réunion de négociation le 17 octobre 2017, le ministre Meisch a proposé à la délégation du personnel de l'Ediff de retirer son projet concernant le détachement de 169 professionnels de l'Ediff dans les structures de l'enseignement fondamental à partir de la rentrée 2017/2018.

En outre, il a proposé d'organiser trois réunions régionales au cours des prochaines semaines permettant de rencontrer le personnel de l'Ediff et d'expliquer ses projets concernant la future politique en matière d'inclusion scolaire.

A partir du début de l'année prochaine, tous les concernés seront entendus individuellement pour exprimer leur souhait d'affectation à partir de la rentrée 2018/2019.

Ils pourront opter pour une affectation dans les équipes de soutien des enfants à besoins (ESEB) de l'enseignement fondamental ou bien pour une affectation dans un des neuf centres de compétences en psychopédagogie spécialisée, retenus dans le projet de loi 52/2017-1 portant création de centres de compétences en psychopédagogie spécialisée en faveur de l'inclusion scolaire.

La délégation du personnel de l'EDIFF a accepté ces propositions qui sont dans l'intérêt des professionnels concernés et des élèves à besoins spécifiques et souhaite que le dialogue entamé puisse se poursuivre de façon constructive.

Néanmoins, l'EEGED et le SEW/OGBL restent très vigilants et ne se priveront pas de relancer la mobilisation du personnel concerné en cas d'autre rupture de confiance suite à des promesses non tenues!

Erfolgreiche Mobilisierung der EEGED und des SEW/OGBL

Minister Meisch gibt das Projekt der Entsendung der 169 Lehrkräfte des Sonderschulwesens (EDIFF) auf.

Im Anschluss an die massive Mobilisierung des Personals des Sonderschulwesens unter der Führung der Vereinigung des Personals des Sonderschulwesens (EEGED) und in Zusammenarbeit mit dem SEW/OGBL hat Minister Claude Meisch seine Einstellung geändert und stimmt endlich dem Sozialdialog im Rahmen der Reform des Sonderschulwesens zu.

Während einer ersten Verhandlungssitzung am 17. Oktober 2017 hat Minister Claude Meisch der Personaldelegation der EDIFF vorgeschlagen, seinen Entwurf über die Entsendung von 169 Lehrkräften der EDIFF in die Grundschulen ab dem Schulanfang 2017/2018 zurückzuziehen.

Darüber hinaus hat er vorgeschlagen, innerhalb der kommenden Wochen drei Regionalversammlungen zu organisieren, die es ermöglichen, das Personal der EDIFF zu treffen, und seine Projekte zur zukünftigen Politik der schulischen Integration zu erklären.

Ab Anfang kommenden Jahres werden alle Betroffenen einzeln angehört, damit sie ihren Zuordnungswunsch ab Schulanfang 2018/2019 zum Ausdruck bringen können.

Sie werden sich entscheiden können, zwischen der Zuordnung in die Teams zur Unterstützung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen (ESEB) des Grundschulunterrichts und der Zuordnung in eines der neun auf Psychopedagogie spezialisierte Kompetenzzentren, die im Gesetzesentwurf 52/2017-1 zurückbehalten wurden und die für die Schaffung von psychopädagogischen Kompetenzzentren zuständig sind, die in schulischer Integration spezialisiert sind.

Die Personaldelegation der EDIFF hat diese Vorschläge, die im Interesse der betroffenen Lehrkräfte und der Schüler mit besonderen Bedürfnissen sind, akzeptiert und wünscht, dass der begonnene Dialog auf konstruktive Weise fortgeführt werden kann.

Dennoch bleiben die EEGED und das SEW/OGBL sehr aufmerksam und werden sich nicht zurückhalten, wenn es darum geht die Mobilisierung des betroffenen Personals wieder aufzunehmen, falls es einen anderen Vertrauensbruch wegen nicht eingehaltener Versprechen gibt!

Entrevue entre le SEW/OGBL et le ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche

Pour une participation accrue du personnel au processus de décision

Une délégation du département Enseignement supérieur et Recherche du SEW/OGBL a récemment rencontré Marc Hansen, ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, au sujet du projet de loi concernant l'Université du Luxembourg, qui est actuellement sur la voie des instances législatives.

L'OGBL a exposé ses différentes propositions et critiques portant sur différents éléments du projet de loi. Si le ministre et les fonctionnaires présents se sont montrés attentifs aux remarques de l'OGBL et ont fait preuve d'une certaine volonté de revoir au moins certains points de détail (par exemple celui touchant à la propriété intellectuelle ou encore celui concernant l'évaluation du personnel), d'assez grandes divergences de vues semblent demeurer en ce qui concerne le modèle de gestion de l'Université.

Si l'OGBL réclame surtout un renforcement du processus démocratique en interne et de la participation du personnel aux organes de décision, le ministère met quant à lui l'accent sur «l'efficience», mettant en avant sa volonté (comme il est dit dans l'exposé des motifs du projet de loi), d'une part «d'établir une claire séparation entre les organes de gouvernance et de décision (...) et les composantes au sein desquelles se déroulent les principales activités de l'Université», d'autre part, «d'alléger le processus décisionnel (...) et d'éviter un éparpillement des prises de décisions». D'où une concentration des pouvoirs de décision dans les mains du seul Conseil de gouvernance, composé exclusive-



ment de personnalités externes.

Les représentants élus du personnel, comme les étudiants, n'auraient qu'un rôle consultatif, que le ministre estime d'ailleurs renforcé par le fait que le Conseil universitaire aura son propre président et que le président de la délégation du personnel sera à l'avenir invité comme observateur aux réunions du Conseil de gouvernance. Pour l'OGBL, au contraire, le fait que les représentants élus de la communauté universitaire n'aient aucun pouvoir de décision réel sur les grandes orientations de la politique universitaire n'est pas seulement contraire aux traditions académiques de l'Europe continentale, mais a également contribué à la situation de crise qui s'est cristallisée en avril 2017.

L'OGBL maintient par conséquent ses revendications en faveur d'un renforcement de la participation des représentants de la communauté universitaire aux prises de décision:

- présence de représentants du personnel avec voix délibérative au Conseil de gouvernance
- renforcement du rôle du Conseil universitaire, qui doit disposer de pouvoirs réels concernant le règlement des affaires pédagogiques et scientifiques, ainsi qu'un droit de veto par rapport à la nomination des membres du rectorat

- maintien des Conseils facultaires, qui ne sont plus explicitement prévus dans le projet de loi, avec leurs attributions actuelles

- implication de la délégation du personnel au niveau des discussions du plan quadriennal

Le dernier point est également d'actualité en raison du projet de budget de l'Etat, qui a été déposé peu de temps après l'entrevue précitée. Le ministre des Finances, puis le ministre délégué, ont en effet mis en avant la volonté du gouvernement d'augmenter substantiellement l'investissement dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ce qui est a priori à saluer.

Néanmoins, les annonces du gouvernement à cet égard soulèvent un certain nombre de questions, à commencer par le fait qu'à l'occasion de la rentrée académique qui s'est déroulée le 12 octobre passé, le ministre délégué a parlé d'une augmentation de «la dotation de l'Université et des Centres de recherche publics» de «9%» par rapport à l'année précédente. Le communiqué publié par le ministre délégué, à la suite de la présentation du budget devant la Commission parlementaire de l'Enseignement supérieur le 16 octobre, évoque quant à lui une augmentation des «dépenses de l'Etat consacrées à l'enseignement supérieur et à la

recherche» de «5,3% par rapport à 2017». Ainsi, faut-il comprendre que 41% de l'augmentation promise se seraient évaporés entre le 12 et le 16 octobre?

La confusion devient encore plus grande si l'on observe de plus près le projet de budget 2018, en premier lieu l'article 41.040, c'est-à-dire celui se référant à la «contribution financière de l'Etat dans l'intérêt de l'établissement public 'Université du Luxembourg'». Bien loin d'augmenter, ce poste budgétaire passe de 157.467.500 euros pour 2017 à 156.887.500 euros pour 2018, soit une baisse de 580.000 euros. De même, la dotation des trois centres de recherche publics LISER, LIST et LIH s'élève à exactement le même montant nominal qu'en 2017.

A quoi correspondent donc les augmentations budgétaires annoncées? D'une part, en raison de l'augmentation continue de la population estudiantine, l'Etat devra augmenter en conséquence le budget prévu pour les bourses d'études (+1 million d'euros en 2018 par rapport à 2017). D'autre part, l'Université reçoit, à côté de son budget normal, une contribution spécifique dédiée à la création d'un bachelor en médecine s'élevant à 2.791.450 euros. Mais le projet de budget prévoit surtout une «contribution financière à divers établissements publics et Groupements d'intérêt économique (GIE) ayant fait l'objet d'un contrat ou d'une convention avec l'Etat» de 21,5 millions d'euros, qui ne figurait pas dans le budget de 2017.

Qui profitera de ce crédit budgétaire? Cela n'est pas clair. L'intitulé indique en tout cas que ce montant supplémentaire n'ira pas intégralement à l'Université et au CRP. Par rapport aux montants dédiés aux établissements respectifs, le gouvernement semble vouloir se garder une porte ouverte en vue de la négociation des prochains plans



quadriennaux qui devront être conclus d'ici la fin de l'année.

Ce manque de transparence concernant l'affectation réelle de l'augmentation budgétaire annoncée, confirme aux yeux de l'OGBL le besoin d'une plus grande participation des représentants du personnel au processus de décision.

En tout état de cause, l'OGBL, qui a toujours soutenu une politique d'investissements volontariste dans l'enseignement supérieur et la recherche publique, espère que ces fonds supplémentaires ne reviendront pas uniquement à des projets-phare, tels que la formation médicale ou le «space mining», mais que le gouvernement continuera à soutenir une croissance continue des différentes composantes du secteur public de l'enseignement supérieur et de la recherche au Luxembourg.

Treffen von SEW/OGBL mit dem beigeordneten Minister für Hochschule und Forschung

Für eine höhere Beteiligung des Personals am Entscheidungsprozess

Eine Delegation der Abteilung für Hochschule und Forschung des SEW/OGBL hat sich kürzlich mit dem beigeordneten Minister für Hochschule und Forschung, Marc Hansen, getroffen, zum Thema des Gesetzesentwurfs bezüglich der Universität Luxemburg, der sich zurzeit auf dem Instanzenweg befindet.

Der OGBL hat unterschiedliche Vorschläge und Kritiken zu den verschiedenen Punkten des Gesetzesentwurfs angebracht. Wenn auch der Minister und die anwesenden Funktionäre sich gegenüber den Bemerkungen des OGBL aufmerksam gezeigt haben, und einen gewissen Willen bekundet haben, wenigstens einige Punkte zu überarbeiten (zum

Beispiel den über Urheberrecht oder auch noch den über Personalbeurteilung), so scheinen doch ziemlich große Meinungsverschiedenheiten zum Führungsmodell der Universität zu bleiben.

Wenn der OGBL hauptsächlich die Stärkung der internen demokratischen Prozedur und der Teilnahme des Personals an den Entscheidungsinstanzen fordert, so ist für das Ministerium der Schwerpunkt die „Effizienz“. Es stellt somit seinen Willen in den Vordergrund (so wie es in der Begründung des Gesetzesentwurfs heißt), einerseits „eine klare Trennung zwischen Führungs- und Entscheidungsgremien zu schaffen (...) und der Komponenten in denen die wichtigsten Aktivitäten der Universität stattfinden“, und andererseits, „den Entscheidungsprozess zu erleichtern (...) und eine Verstreuung der Entscheidungsfindung zu vermeiden“. Daher eine Entscheidungsmachtkonzentration alleine beim Verwaltungsrat, der sich ausschließlich aus außenstehenden Persönlichkeiten zusammensetzt.

Die gewählten Personalvertreter, wie die Studenten, hätten nur eine beratende Funktion. Der Minister sieht diese übrigens dadurch gestärkt sieht, dass der Universitätsrat seinen eigenen Präsidenten haben wird und der Personaldelegationspräsident in Zukunft als Beobachter in die Sitzungen des Verwaltungsrats eingeladen wird. Für den OGBL ist, im Gegenteil, die Tatsache, dass die gewählten Universitätsgemeinschaftsvertreter kein wirkliches Entscheidungsrecht bei den großen Orientierungen der Universitätspolitik haben, nicht nur ein Verstoß gegen die akademischen Traditionen aus Kontinental-Europa ist, sondern ebenfalls zur Krisensituation beigetragen hat, die sich im April 2017 herausgeschält hat.

Der OGBL hält demnach an seinen

Forderungen fest für eine Stärkung der Teilnahme der Vertreter der Universitätsgemeinschaft am Entscheidungsverfahren:

- Anwesenheit mit Stimmrecht der Personalvertreter im Verwaltungsrat
- Stärkung der Rolle des Universitätsrates, der über reale Macht verfügen muss, was die Bestimmung der pädagogischen und wissenschaftlichen Angelegenheiten betrifft, sowie über ein Vetorecht bei der Ernennung der Rektoratsmitglieder
- Aufrechterhaltung der im Gesetzesentwurf nicht mehr explizit vorgesehenen Fakultätsräte mit ihren aktuellen Kompetenzbereichen
- Miteinbeziehung der Personaldelegation bei den Gesprächen über den Vierjahresplan

Der letzte Punkt ist ebenfalls aktuell wegen des Staatshaushaltsentwurfs, der kurz nach dem oben genannten Treffen eingereicht wurde. Der Finanzminister und anschließend der beigeordnete Minister haben in der Tat das Vorhaben der Regierung, die Investitionen in Hochschule und Forschung substantiell zu erhöhen, in den Vordergrund gestellt. Dies gilt auf den ersten Blick als begrüßenswert.

Dennoch stellen sich eine Reihe von Fragen nach den diesbezüglichen Ankündigungen der Regierung, angefangen mit der Tatsache, dass bei der akademischen Eröffnung, die am vergangenen 12. Oktober stattfand, der beigeordnete Minister von einer Erhöhung der „Dotierung der Universität und der öffentlichen Forschungszentren um 9%“ im Vergleich zum vergangenen Jahr sprach. Die Mitteilung, die vom beigeordneten Minister veröffentlicht wurde, im Anschluss an die Vorstellung des Haushalts vor der parlamentarischen Hochschulkommission am 16. Oktober, erwähnt

ihreseite jedoch eine Erhöhung „um 5,3% gegenüber 2017“ der „Staatsausgaben, die Hochschule und Forschung gewidmet sind“. Müsste man also verstehen, dass sich 41% der versprochenen Erhöhung zwischen dem 12. und 16. Oktober in Luft aufgelöst haben?

Das Durcheinander wird noch größer, wenn man den Haushaltsentwurf für 2018 näher betrachtet, an erster Stelle Artikel 41.040, d.h. den zum „finanziellen Beitrag des Staates im Interesse der öffentlichen Einrichtung ‚Universität Luxemburg‘“. Weit davon entfernt zuzunehmen nimmt dieser Haushaltsbeitrag von 157.467.500 Euro für 2017 auf 156.887.500 Euro für 2018 ab, demnach ein Minus von 580.000 Euro. Ebenso ist der Betrag der Dotierung für die drei öffentlichen Forschungszentren LISER, LIST und LIH genau der gleiche wie 2017.

Was bedeuten also die angekündigten Haushaltserhöhungen? Einerseits wegen der ständigen Zunahme der Studentenzahlen, wird der Staat dementsprechend den vorgesehenen Haushalt für die Studienbörsen erhöhen (+ 1 Million Euro für 2018 im Vergleich zu 2017). Dabei bekommt die Uni, außer ihrem normalen Haushalt, einen spezifischen Beitrag von 2.791.450 Euro, der für die Schaffung eines Bachelor in Medizin bestimmt ist. Jedoch sieht der Haushaltsentwurf vor allem einen „finanziellen Beitrag“ von 21,5 Millionen Euro vor, der nicht im Haushalt 2017 vorgesehen war, „für verschiedene öffentliche Einrichtungen und Gruppierungen mit wirtschaftlichen Interessen, die unter Vertrag beim Staat sind oder eine Konvention mit ihm abgeschlossen haben“.

Wer wird von diesem Haushaltskredit profitieren? Dies geht nicht klar hervor. Die Betitelung sagt jedenfalls aus, dass dieser Mehrbetrag nicht integral an die Uni und

an das öffentliche Forschungszentrum geht. Bezüglich der Gelder, die den jeweiligen Instituten gewidmet sind, scheint die Regierung sich eine offene Tür behalten zu wollen, im Hinblick auf die Verhandlung der kommenden Vierjahrespläne, die bis zum Ende des Jahres abgeschlossen werden müssten.

Dieser Mangel an Transparenz betreffend die wahre Zuordnung der angekündigten Haushaltserhöhung bestätigt laut OGBL das Bedürfnis einer erweiterten Teilnahme der Personalvertreter am Entscheidungsprozess.

Auf jeden Fall hofft der OGBL, der immer eine gezielte Investitionspolitik in Hochschule und Forschung gefördert hat, dass diese Zusatzfonds nicht ausschließlich Leitprojekten, wie medizinischer Ausbildung oder „space-mining“ zugute kommt, sondern dass die Regierung weiterhin ein stetiges Wachstum der verschiedenen Komponenten des öffentlichen Sektors des Hochschulwesens und der Forschung in Luxemburg unterstützen wird.



Patrick Freichel

Transformation sur métaux

Ceratool

Signature de la première convention collective de travail

Le 25 septembre 2017, après plus de deux ans de négociations, la convention collective de travail pour le personnel de Ceratool a été signée entre la direction de Ceratool et la délégation du personnel représentée par l'OGBL.

Pour la première fois, les rela-

tions de travail sont régies par une convention collective qui protège les droits des salariés, garantit le progrès social et permet une visibilité pour salariés et la direction sur l'évolution des salaires et les conditions de travail.

La convention collective de travail prévoit entre autre:

- Le paiement d'une prime d'ancienneté et d'un 13^e mois à tout le personnel
- Une augmentation des salaires horaires de 0,30 € brut rétroactivement au 01.03.2017
- Les salaires significativement au-dessous de la courbe moyenne des salaires de Ceratool seront augmentés, représentant au maximum 25% du personnel et 0,45% d'augmentation de masse salariale
- Le paiement d'une prime fixe de 400€ brut ensemble avec le paiement du salaire du mois de mars 2018
- Une prime supplémentaire de 200€ brut sur le salaire de mars 2018 si la valeur moyenne de l'indicateur de chiffre d'affaire pour 1000h pour le dernier trimestre 2017/18 progresse de 6% par rapport à la valeur moyenne du dernier trimestre de l'année 2015/2016.

Un exemplaire de la convention collective de travail sera distribué à tout le personnel.

La Convention collective a été signée pour une durée 36 mois en l'occurrence du 1^{er} mars 2016 jusqu'au 28 février 2019.

Ceratool

Unterzeichnung des ersten Kollektivvertrags

Am 25. September 2017 wurde nach über zwei Jahren Verhandlungen der Kollektivvertrag für das

Personal von Ceratool unterzeichnet, zwischen der Ceratool-Direktion und der Personaldelegation, vertreten durch den OGBL.

Zum ersten Mal sind die Arbeitsbeziehungen über einen Kollektivvertrag geregelt, der die Arbeitnehmerrechte schützt, den sozialen Fortschritt garantiert, und es den Arbeitnehmern sowie der Direktion ermöglicht, einen Überblick über die Lohn- und Arbeitsbedingungenentwicklung zu haben.

Der Kollektivvertrag sieht unter anderem Folgendes vor:

- Die Auszahlung einer Betriebszugehörigkeitsprämie sowie einen 13. Monat für das ganze Personal
- Eine rückwirkende Stundenlohnerhöhung von 0,30€ brutto ab dem 1. März 2017
- Die Löhne die weit unter der mittleren Lohnkurve von Ceratool liegen, werden angehoben, für maximal 25% des Personals und 0,45% der Lohnmasse
- Die Auszahlung einer festen Prämie von 400€ brutto, zusammen mit dem Monatslohn von März 2018
- Eine Zusatzprämie von 200€ brutto auf den Lohn von März 2018, wenn der Durchschnittswert des Umsatzindikators für 1.000 St. für das letzte Trimester 2017/2018 gegenüber dem Durchschnittswert des letzten Trimesters 2015/2016 um 6% zunimmt.

Ein Exemplar des Kollektivvertrags wird an die ganze Belegschaft verteilt werden.

Der Kollektivvertrag ist für einen Zeitraum von 36 Monaten unterzeichnet worden, demnach für die Periode vom 1. März 2016 bis zum 28. Februar 2019.



Irène Schortgen

Pitt Bach



Nora Back

**Santé,
Services
sociaux et
éducatifs**

Pour la sauvegarde de la CCT-FHL dans les maisons de soins

Un an après le conflit social à la résidence pour personnes âgées «An de Wisen», le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL se retrouve aujourd'hui à nouveau dans une impasse. Profitant du passage de l'ancienne convention collective FHL à la nouvelle, les directions de 8 maisons de soins tentent une nouvelle fois, par tous les moyens, de remettre en cause les acquis sociaux de leurs salariés.

Il s'agit ici de maisons de soins, qui, pour des raisons historiques,

appliquent aujourd'hui les deux conventions collectives (SAS et FHL). Pour les directions, qui veulent uniformiser leurs systèmes, les salariés travaillant sous la convention FHL représentent depuis longtemps une épine dans le pied. C'est pourquoi, aujourd'hui, elles n'hésitent pas, non seulement à rejeter les nouvelles dispositions de la convention, mais également à attaquer les avantages des salariés, acquis dans le passé.

Malgré les actions passées du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL, et leurs dénouements qui sont venus lui donner raison, les directions concernées ont rompu le dialogue et continuent de vouloir attaquer les acquis sociaux des salariés!

Ainsi, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a pris l'initiative dans un premier temps d'envoyer une lettre aux directions pour les sommer de payer les nouvelles carrières. Malheureusement, suite au manque de coopération de la part des directions, l'OGBL est aujourd'hui obligé de recourir à d'autres moyens pour lutter contre un tel affront à l'égard du personnel.

Le mardi 7 novembre, une conférence de presse a été organisée pour sensibiliser le public à ces injustices



et mettre fin à ce jeu du chat et de la souris. Car, même si les directions tentent clairement de démoraliser les salariés, en remettant constamment en cause ce qui leur est dû, ces derniers sont prêts à tout donner pour défendre leurs droits.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL et l'ensemble du personnel concerné sont aujourd'hui plus déterminés que jamais pour prouver que l'union fait la force et ne pas accepter cette injustice, en se battant jusqu'au bout pour défendre

Für die Aufrechterhaltung der FHL-Kollektivverträge in den Pflegeheimen

Ein Jahr nach dem Sozialkonflikt im Altenheim „An de Wisen“ befindet sich das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen erneut in einer Sackgasse. Indem sie vom Übergang vom alten FHL-Kollektivvertrag zum neuen profitieren, versuchen die Direktionen von 8 Pflegeheimen erneut, mit allen Mitteln, die sozialen Errungenschaften ihrer Arbeitnehmer in Frage zu stellen.

Es handelt sich hier um Pflegeheime, die aus historischen Gründen, heute beide Kollektivverträge (FHL und SAS) anwenden. Für die Direktionen, die ihre Systeme vereinheitlichen wollen, sind die Arbeitnehmer, die nach dem FHL-Kollektivvertrag arbeiten, seit langem ein Dorn im Auge. Deshalb zögern sie heute nicht, nicht nur die neuen Vorkehrungen des Kollektivvertrags abzulehnen, sondern ebenfalls die Vorteile anzugreifen, die die Arbeitnehmer in der Vergangenheit errungen haben.

Trotz der vergangenen Aktionen des OGBL-Syndikats Gesundheit und Sozialwesen und ihrer erzielten Ergebnisse, die ihnen recht gaben,

haben die betroffenen Direktionen den Dialog abgebrochen und wollen weiterhin die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer angreifen!

So hat das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen als ersten Schritt einen Brief an die Direktionen geschickt, um sie aufzufordern, nach den neuen Karrieren zu bezahlen. Leider muss der OGBL heute, wegen Kooperationsmangel seitens der Direktionen, auf andere Mittel zurückgreifen, um gegen einen solchen Affront dem Personal gegenüber anzukämpfen.

Am Dienstag, dem 7. November, wurde eine Pressekonferenz organisiert, um die Öffentlichkeit zu diesen Ungerechtigkeiten zu sensibilisieren, und um diesem Katz- und Mausspiel ein Ende zu setzen. Denn auch wenn die Direktionen klar versuchen die Arbeitnehmer zu entmutigen, indem sie ständig in Frage stellen, was ihnen eigentlich zusteht, sind Letztere dazu bereit alles zu geben, um ihre Rechte zu verteidigen.

Das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen sowie das gesamte betroffene Personal sind heute entschlossener denn je zu beweisen, dass Einheit stark macht, und diese Ungerechtigkeit nicht zu akzeptieren, indem sie bis zum Schluss kämpfen, um die sozialen Errungenschaften der betroffenen Arbeitnehmer zu verteidigen.

Unterredung mit dem
Arbeitsminister

„Reclassement“ und Frührente für Schichtarbeit nicht an das Gesundheits- und Sozialwesen angepasst

Auf Anfrage des OGBL-Syndikats Gesundheit und Sozialwesen, fand kürzlich eine Unterredung mit

Arbeitsminister Nicolas Schmit statt. Im Hinblick auf die bevorstehende Abstimmung der geplanten Gesetzesreform aller Frührentenregelungen, trafen sich die Vertreter des Syndikats, um ihre Bedenken hinsichtlich der Auswirkungen auf die Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens auszudrücken.

In der Tat sind gerade in diesen Bereichen viele Arbeitnehmer körperlich und psychisch schwierigen Arbeitsbedingungen, ebenso wie sehr flexibel gestalteten Arbeitszeitmodellen ausgesetzt. Nicht wenige, die jahrelang regelmäßig Bereitschaftsdienst und Schichtarbeit im Luxemburger Krankenhauswesen geleistet haben, greifen auf die Frührente zurück.

Vor allem die vorgeschlagene Regelung von einem Anteil von 20% Nachtarbeit an der monatlichen Arbeitszeit sind dem OGBL ein Dorn im Auge. Bei einer monatlich durchschnittlichen Stundenzahl wären 4 bis 5 Nächte pro Monat gefordert. Dies kann bei entsprechend strenger Auslegung ein Ausschluss für fast alle Beschäftigten von den Normalstationen sein, die nicht regelmäßig, d.h. Monat für Monat, während 20 Jahren das 20%-Mindestsoll an Nachtarbeit leisten. Außerdem stellt sich das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL die exakte Nachweisbarkeit der geleisteten Schicht- und Nachtarbeit über 20 Jahre als sehr schwierig vor.

Der Arbeitsminister zeigte Verständnis für die Konsequenzen dieser Regelung, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen. Allerdings lehnte er eine Aufbesserung des Gesetzesvorhabens mit der Begründung von dessen prozeduraler Fortgeschrittenheit ab. Andererseits verpflichtete sich Minister Schmit dazu, eine pragmatische Lösung zur 20%-Regelung in der direkten Behandlung der Anfragen auf die Frührente zu finden.



Zum Thema der „Préretraite solidarité“, der solidarischen Frührente, die mit der in diesem Punkt fragwürdigen Reform abgeschafft werden soll, präzisierte der Arbeitsminister, dass diese bis zum Ende der Dauer des neuen Kollektivvertrages bestehen bleibt. Somit können Anfragen, die bis zum Ende der Frist der beiden Kollektivverträge FHL und SAS eingereicht werden, behandelt und gegebenenfalls gewährleistet werden.

Nicht zuletzt machten die OGBL-Vertreter den Arbeitsminister auf eine klare Diskriminierung aufmerksam, von der Personen, die sich gesundheitlich bedingt im „Reclassement“ befinden, betroffen sind. Einerseits werden durch die Abschlüsse der neuen Kollektivverträge FHL und SAS, viele Ungleichheiten zwischen verschiedenen Berufsgruppen in der Auslegung der Löhne behoben, andererseits ist es für Personen, die sich im „Reclassement“ befinden nicht möglich von diesen Lohnaufwertungen zu profitieren. Somit wird diese Ungerechtigkeit für die betroffenen Arbeitnehmer nicht nur bestehen bleiben, sondern sich noch verschlimmern.

Minister Schmit zeigte Verständnis für dieses Anliegen und sicherte dem OGBL zu, sich dafür einzusetzen, dass diese Diskriminierung so schnell wie möglich behoben wird.

Entretien avec le ministre du Travail

Reclassement et pré-retraite pour travail posté non adaptés au secteur de la santé et au secteur social

Sur demande du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL, il y a eu récemment une entrevue avec le ministre du Travail Nicolas Schmit. En vue du prochain vote sur la réforme prévue des lois sur toutes les réglementations de préretraite, les représentants des syndicats se sont réunis, afin d'exprimer leurs préoccupations au sujet des répercussions sur les salariés du secteur de la santé et du secteur social.

En effet, c'est bien dans ces secteurs que les salariés sont exposés à des conditions de travail physiquement et psychologiquement dures ainsi qu'à des modèles de temps de travail très flexibles. Nombreux sont ceux qui, ayant travaillé pendant des années régulièrement en urgences ou en travail posté dans le secteur hospitalier luxembourgeois, recourent à la préretraite.

Avant tout la réglementation proposée d'une quote-part de 20% de travail de nuit par rapport au temps de travail mensuel est un sérieux obstacle pour l'OGBL. Pour

une moyenne d'heures de travail mensuel seraient exigées 4 à 5 nuits. Ceci pourrait, dans le cas d'une interprétation stricte, signifier l'exclusion de presque tous les salariés de services normaux, qui n'ont pas régulièrement, c'est-à-dire mois après mois, pendant 20 ans, effectué le taux minimum de 20% de leur travail en travail de nuit. En outre, le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL pense qu'il est très difficile de prouver exactement le temps de travail posté et de travail de nuit sur 20 ans.

Le ministre du Travail s'est montré compréhensif par rapport aux conséquences de cette réglementation, notamment dans le secteur de la santé et le secteur social. Cependant a-t-il refusé une amélioration du projet de loi vu son avancement au niveau de la procédure. D'un autre côté, le ministre Schmit s'est engagé à trouver une solution pragmatique par rapport à la réglementation des 20% dans le traitement direct des demandes de préretraite.

Au sujet de la «préretraite solidarité», qui doit être abolie avec la réforme discutable en ce point, le ministre du Travail a précisé, que celle-ci reste en vigueur jusqu'à la fin de la nouvelle convention collective. Ainsi des demandes, qui sont faites jusqu'à la fin du délai des deux conventions collectives FHL et SAS, peuvent être traitées et le cas échéant accordées.

Notamment les représentants de l'OGBL ont attiré l'attention du ministre du Travail sur une nette discrimination dont souffrent les personnes qui se trouvent en reclassement pour des raisons de santé. D'un côté, par la signature des nouvelles conventions sociales FHL et SAS, de nombreuses inégalités entre les différentes professions, en ce qui concerne leurs salaires, ont pu être abolies. D'un autre côté, il

est impossible pour les personnes qui se trouvent en reclassement, de profiter de ces augmentations de salaires. Ainsi cette injustice ne continue non seulement d'exister pour les salariés concernés, mais elle va encore s'aggraver.

Le ministre Schmit s'est montré compréhensif par rapport à cette demande et a assuré à l'OGBL, qu'il allait s'engager afin de remédier le plus rapidement possible à cette discrimination.

L'OGBL s'inquiète de la reprise du SIPO par le groupe Elisabeth

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL tient à faire part de ses préoccupations quant au projet de reprise de l'association SIPO (suivi pédagogique et thérapeutique du jeune enfant et de sa famille) par ANNE asbl, membre du groupe Elisabeth. L'OGBL s'inquiète tout particulièrement des répercussions que pourrait avoir cette reprise sur le concept-même du SIPO et sur son public cible.

Le SIPO est une association sans but lucratif, fondée en 1981, qui bénéficie d'un agrément avec le ministère de l'Éducation nationale. En 2016, il a apporté ses services à 416 enfants et à leurs familles. Ce

qui a correspondu à 8.496 prestations individuelles à travers tout le pays.

L'une des particularités du SIPO réside dans le fait que ses salariés, tous les jours en contact direct avec les enfants, ont été impliqués dès le départ dans l'élaboration du concept de l'association. Ainsi, les professionnels ont pu mettre leur expérience à disposition du développement qualitatif et professionnel de l'association. Ceci a été rendu possible notamment en raison de la petite taille de la structure qui, combinée au fait de s'adresser à un groupe cible de petite taille, présente toutes les caractéristiques garantissant une prise en charge parfaitement adaptée.

Le SIPO offre aujourd'hui des services d'interventions interdisciplinaires et d'aides précoces de haute qualité s'adressant aux enfants âgés entre 0 et 6 ans. Il faut tout particulièrement souligner qu'en ce qui concerne les enfants âgés entre 4 et 6 ans, ce type de prise en charge n'est offert au Luxembourg par aucune autre structure. Le SIPO offre aux enfants et à leurs parents des services de suivi pédagogique, psychologique et thérapeutique à travers tout le pays. Il exerce ses activités de façon mobile au domicile des familles ou de façon ambulatoire dans ses propres locaux situés à Mamer. En tant que système d'aide interdisciplinaire et holistique, l'intervention précoce regroupe le diagnostic développemental, le soutien, la thérapie et le conseil.

L'expérience cumulée au cours des 36 dernières années et la singularité de cette structure adaptée à un public cible d'une telle vulnérabilité, fait du SIPO une référence et une garantie de qualité au niveau national.

La structure et ce qu'elle représente sont désormais menacés par

le projet de reprise par ANNE asbl. En effet, cette reprise risque non seulement d'avoir d'importantes répercussions sur le concept mis en place par le SIPO, mais également sur le public particulier auquel il s'adresse.

L'OGBL tient à souligner que le personnel s'est toujours montré ouvert et disposé au dialogue. Malheureusement, celui-ci a été totalement ignoré au cours des négociations et de l'élaboration de la convention de reprise. Ni les salariés du SIPO, ni les familles des enfants concernés ne savent aujourd'hui exactement ce qui attend la structure. Une réunion d'information, initialement prévue par la direction en septembre dernier, n'a jamais eu lieu.

C'est donc face à des faits accomplis et à une ligne ne correspondant nullement à leur vision que les salariés risquent de se retrouver. Quant aux familles, qui ont confié leurs enfants à des professionnels suivant le concept d'une association renommée, elles risquent de voir disparaître la garantie de qualité des prestations dont elles bénéficiaient jusqu'à présent.

Le Conseil d'administration du SIPO continue de rester flou quant aux modifications prévues concernant le règlement d'ordre intérieur. Seul un point, qui n'est pas en relation avec l'approche développée par le SIPO, devrait pour l'instant être repris. Les points se référant et décrivant le travail thérapeutique, qui concernent donc directement la prise en charge des enfants, ont été laissés de côté. Les salariés craignent par conséquent que de profondes réformes, dissimulées actuellement, ne soient envisagées.

Le personnel du SIPO ne s'oppose pas à un développement qualitatif et professionnel de l'association, mais celui-ci doit se faire dans l'intérêt des premiers concernés, notamment



des enfants et de leurs familles. Toute évolution devrait donc rester en accord avec le concept pédagogique qui prévaut actuellement.

L'OGBL soutient les salariés du SIPO dans toutes leurs démarches et compte demander prochainement une entrevue avec le ministre de l'Education nationale afin de clarifier la situation, non seulement pour les professionnels, mais surtout pour les familles des enfants concernés.

Der OGBL macht sich Sorgen wegen der Übernahme der SIPO durch die Elisabeth-Gruppe

Das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen will seine Sorgen über das Projekt der Übernahme der SIPO (pädagogische und therapeutische Betreuung des Kleinkindes und seiner Familie) Vereinigung durch ANNE asbl, Mitglied der Elisabeth-Gruppe, zum Ausdruck bringen. Der OGBL ist besonders besorgt über die Auswirkungen, die diese Übernahme auf das Konzept der SIPO an sich und auf ihr Zielpublikum haben könnte.

Die SIPO ist eine 1981 gegründete Vereinigung ohne Gewinnzweck, die vom Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend anerkannt ist. Im Jahr 2016 hat sie 416 Kindern und deren Familien ihre Dienstleistungen angeboten. Dies entsprach 8.496 Einzeldienstleistungen im ganzen Land.

Eine der Besonderheiten der SIPO ist, dass ihre Arbeitnehmer täglich im direkten Kontakt mit den Kindern sind und von Beginn an bei der Konzeptausarbeitung der Vereinigung dabei waren. So konnten die Fachkräfte ihre Erfahrung für die qualitative und berufliche Entwicklung der Vereinigung zur Verfügung stellen. Dies wurde insbesondere

dadurch möglich, dass die Struktur klein ist, und dass sie sich an eine kleine Zielgruppe wendet, sodass sie alle Eigenschaften vorweist, um eine perfekt angepasste Betreuung zu garantieren.

Die SIPO bietet heute interdisziplinäre Betreuung und Frühhilfedienstleistungen von hoher Qualität für Kinder zwischen 0 und 6 Jahren. Es gilt besonders zu unterstreichen, dass für Kinder zwischen 4 und 6 Jahren in Luxemburg keine andere Struktur diese Dienstleistungen anbietet. Die SIPO bietet den Kindern und ihren Eltern pädagogische, psychologische und therapeutische Betreuung im ganzen Land. Ihre Aktivitäten sind mobil, bei den Familien zu Hause oder ambulant, in ihren eigenen Räumlichkeiten in Mamer. Als interdisziplinäres und ganzheitliches System beinhaltet die frühzeitige Intervention die Entwicklungsdiagnose, die Unterstützung, die Therapie und die Beratung.

Die während der 36 vergangenen Jahre gesammelte Erfahrung und die Besonderheit dieser Struktur, die an ein so verletzlich Zielpublikum angepasst ist, macht aus der SIPO eine Qualitätsreferenz und -garantie auf nationaler Ebene.

Die Struktur und das was sie darstellt sind mittlerweile durch die Übernahme von ANNE asbl gefährdet. In der Tat besteht durch diese Übernahme nicht nur das Risiko gravierender Auswirkungen auf das von der SIPO eingeführte Konzept, sondern auch auf ihr besonderes Zielpublikum.

Der OGBL unterstreicht, dass das Personal sich immer offen und bereit zum Dialog gezeigt hat. Leider wurde dieses bei den Verhandlungen und bei der Ausarbeitung der Übernahmevereinbarung vollständig ignoriert. Weder die Arbeitnehmer der SIPO, noch die Familien der betroffenen Kinder wissen heute genau, was auf die Struktur

zukommt. Eine Informationsversammlung, die ursprünglich für vergangenen September geplant war, hat nie stattgefunden.

Die Arbeitnehmer laufen demnach die Gefahr vor vollendete Tatsachen gestellt zu werden und sich mit einer Führungslinie abfinden zu müssen, die überhaupt nicht ihrer Ansichtweise entspricht. Was die Familien betrifft, die ihre Kinder Fachleuten anvertraut haben, die nach dem Konzept einer renommierten Vereinigung arbeiten, laufen sie die Gefahr die Qualitätsgarantie der Dienstleistungen, von denen sie bisher profitierten, verschwinden zu sehen.

Der SIPO-Verwaltungsrat bleibt weiterhin unklar bezüglich der Änderungen die für das innere Reglement vorgesehen sind. Nur ein Punkt, der nicht im Zusammenhang steht mit der von der SIPO ausgearbeiteten Herangehensweise, dürfte derzeit übernommen werden. Die Punkte, die sich auf die therapeutische Arbeit beziehen und sie beschreiben, die also direkt mit der Betreuung der Kinder zu tun hat, sind beiseitegelassen worden. Die Arbeitnehmer befürchten demnach, dass tiefgreifende Reformen, die zurzeit noch verborgen werden, vorgesehen sind.

Das SIPO-Personal ist nicht gegen eine qualitative und berufliche Weiterentwicklung der Vereinigung, doch muss diese im Interesse der Erstbetroffenen geschehen, nämlich der Kinder und ihrer Familien. Jegliche Entwicklung müsste also im Einklang bleiben mit dem pädagogischen Konzept, das zurzeit vorhanden ist.

Der OGBL unterstützt die SIPO-Arbeitnehmer in ihrer gesamten Vorgehensweise und hat vor, demnächst ein Treffen mit dem Minister für Erziehung und Berufsausbildung zu beantragen, um die Situation klarzustellen, nicht nur für die Fachkräfte sondern besonders für die betroffenen Kinder.

Verbandskëscht
**Eine Delegation mit
 OGBL-Mehrheit**

Mit 3 von 4 effektiven Delegierten und 2 von 4 Ersatzdelegierten zeigt sich das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen mehr als zufrieden mit dem Ergebnis seiner Kandidatinnen bei den ersten Sozialwahlen bei „Verbandskëscht“. Der OGBL gratuliert nachdrücklich Stéphanie Rodrigues (29 Stimmen – effektive Delegierte), Tania Pereira (28 Stimmen – effektive Delegierte), Véronique Becker (26 Stimmen – effektive Delegierte), Elisabeth Carillo (25 Stimmen – Ersatzdelegierte) und Tina Rama (22 Stimmen – Ersatzdelegierte) zu ihrem Erfolg.

Nach einer bewegten Kampagne sind die OGBL-Kandidatinnen jetzt dazu bereit, ihre neuen Aufgaben zu erfüllen, und sich voll für die Verteidigung der Interessen ihrer Arbeitskolleginnen und -kollegen einzusetzen.

Diese Delegierten, die auf den beiden Standorten von „Verbandskëscht“ unterschiedliche Funktionen erfüllen, werden natürlich von der Unterstützung der größten Luxemburger Gewerkschaft profitieren, die die große Mehrheit behält und federführend bei den Verhandlungen im Gesundheits- und Sozialwesen ist.

Verbandskëscht
Une délégation majoritairement OGBL

Avec 3 délégués effectifs sur 4 et 2 suppléants sur 4, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l’OGBL se dit plus que satisfait des résultats de ses candidates aux premières élections sociales à la Verbandskëscht. L’OGBL félicite vivement Stéphanie Rodrigues (29 voix – déléguée effective), Tania

Pereira (28 voix – déléguée effective), Véronique Becker (26 voix – déléguée effective), Elisabeth Carillo (25 voix – déléguée suppléante) et Tina Rama (22 voix – déléguée suppléante) pour leur succès.

Après une campagne agitée, nos candidates sont désormais prêtes à plonger dans leurs nouvelles missions et à s’engager pleinement pour la défense des intérêts de leurs collègues de travail.

Occupant différentes fonctions sur les deux sites de la Verbandskëscht, ces déléguées bénéficieront évidemment du soutien du plus grand syndicat luxembourgeois, qui demeure largement majoritaire et porte-parole des négociations du secteur de la santé et des services sociaux et éducatifs.

Personalwechsel

Mit Bedauern kündigen wir an, dass Christian Kohl unser Syndikat verlässt. Christian war für uns von großer Hilfe während einer sehr bewegten Zeit, die von sehr schwierigen Verhandlungen geprägt war, und er hat keine Gelegenheit ausgelassen, um seine gute Laune im OGBL zu verbreiten. Wir sind erfreut darüber, dass wir ihn unter uns behalten, und zwar in der Gruppe der Koordinatoren des SAS-Vorstands.

Wir sind außerdem erfreut darüber, die Ankunft unseres neuen Kollegen Pitt Bach anzukündigen, der kürzlich zum Team gestoßen ist, und wir sind davon überzeugt, dass es der Anfang einer fruchtbringenden Zusammenarbeit innerhalb der OGBL-Familie ist.

Wir sind erfreut ihn bei uns aufzunehmen und wir sind sicher, dass er sich gut in unser Team einfügen wird. Wir heißen ihn Willkommen, wünschen ihm viel Erfolg und

Genugtuung bei seiner neuen Aufgabe.

**Changement de
 personnel**

C’est avec regret que nous annonçons le départ de Christian Kohl de notre syndicat. Christian nous a été d’une aide précieuse au cours d’une période très agitée, marquée par des négociations très dures et il n’a pas raté une occasion pour semer sa bonne humeur au sein de l’OGBL. Nous sommes ravies de le garder parmi nous dans le groupe des coordinateurs du comité SAS.

Nous avons, par ailleurs, le plaisir de vous annoncer l’arrivée de notre nouveau collègue Pitt Bach qui a récemment rejoint l’équipe et nous restons persuadées que c’est le début d’une fructueuse collaboration au sein de la famille OGBL.

Nous sommes ravies de l’accueillir parmi nous et sommes certaines qu’il saura bien s’intégrer à notre équipe. Nous lui souhaitons la bienvenue, beaucoup de succès et de satisfaction dans sa nouvelle fonction.



En écho à la visite au Luxembourg du Secrétaire d'Etat des Communautés portugaises

Les gouvernements changent, mais les problèmes et les méthodes demeurent

Une fois de plus, c'est par voie de presse que l'OGBL a appris que le Secrétaire d'Etat des Communautés portugaises, José Luis Carneiro, effectuait fin octobre une visite au Luxembourg.

L'OGBL ne peut que déplorer l'absence de volonté ou d'intérêt manifesté par José Luis Carneiro pour qu'une rencontre ait lieu lors de cette visite, et pour que le dialogue entamé sur des questions très importantes pour la communauté portugaise résidente ou ayant résidé au Luxembourg puisse ainsi se poursuivre.

Ces questions ont principalement trait à:

- **la formation professionnelle** des demandeurs d'emploi portugais
- **l'assurance dépendance**, et plus particulièrement, son application concernant les pensionnés de la CNAP (Luxembourg) qui résident au Portugal
- **la double imposition** à laquelle sont soumis par l'administration fiscale portugaise les personnes qui retournent s'installer au Portugal alors qu'elles paient déjà des impôts au Luxembourg
- **l'enseignement de la langue portugaise** au Luxembourg

A la demande de l'OGBL, deux rencontres ont déjà eu lieu, en février 2016 et en mars 2017, avec le Secrétaire d'Etat des Communautés portugaises, José Luis Carneiro. A chaque rencontre, toutes ces questions ont été évoquées. Le Secrétaire d'Etat a également, à chaque fois, manifesté son intérêt quant à ces questions, tout comme sa volonté de poursuivre le dialogue en la matière avec l'OGBL.

L'OGBL constate aujourd'hui, une fois de plus, que le Secrétaire d'Etat portugais semble avoir oublié sa promesse.



Cet oubli de la part du Secrétaire d'Etat des Communautés portugaises est relativement comparable aux oublis de son prédécesseur, dans les années 1990, à propos de la reconnaissance de l'état d'invalidité dont l'OGBL a récemment célébré le 20^e anniversaire.

L'OGBL proteste contre cette façon d'agir. Le dialogue social n'est pas un concept ou une expression visant à remplir des discours de circonstance ou à alimenter des réceptions. Le dialogue social n'est pas non plus un comportement qui peut s'incarner unilatéralement.

Le dialogue social se pratique avec les partenaires sociaux, de façon permanente et dans l'intérêt des bénéficiaires qui sont ici de nombreuses familles portugaises concernées.

L'OGBL souhaite ce dialogue social et espère, qu'à l'avenir, le Secrétaire d'Etat ainsi que les autres responsables politiques n'oublient pas cet élément essentiel du fonctionnement démocratique de nos sociétés.

L'OGBL fait son travail, le Secrétaire d'Etat portugais doit faire le sien dans le respect du dialogue social. Ce dialogue est une des conditions fondamentales d'un projet européen qui se veut au service des citoyens.

La démocratie, ce n'est pas gagner des élections et puis, exercer le pouvoir contre tous. La démocratie, c'est gagner des élections et puis, exercer le pouvoir avec tous.



Reconnaissance de l'état d'invalidité des demandeurs de pensions

20^e anniversaire de l'accord entre le Portugal et le Luxembourg

Jusqu'en 1997, un salarié reconnu invalide au Luxembourg qui décidait de retourner vivre au Portugal risquait fort de ne pas voir son statut d'invalide reconnu par la Caisse nationale de pensions portugaise. D'ailleurs, ce qui valait avant 1997 pour le Portugal continue d'être la règle partout ailleurs. Le Luxembourg et le Portugal sont en effet les deux seuls pays à avoir conclu un accord bilatéral de reconnaissance mutuelle de l'état d'invalidité des demandeurs de pensions. Et l'OGBL n'y est pas

pour rien dans cette aventure. C'est l'OGBL, en effet, qui au début des années 1990, après avoir pris conscience du problème, a commencé à interpellier, puis à mettre la pression sur les politiques, aussi bien au Luxembourg qu'au Portugal, pour faire évoluer cette situation.

L'accord entre le Portugal et le Luxembourg sur la reconnaissance de l'état d'invalidité des demandeurs de pensions est un accord concret et unique en son genre. Un accord qui devrait servir d'exemple pour les autres pays et de base lorsqu'on parle, comme c'est le cas actuellement, d'un socle européen des droits sociaux.

C'est donc tout naturellement que l'OGBL a commémoré le 17 octobre 2017 à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette, le 20^e anniversaire de cet accord en présence d'André Roeltgen (président de l'OGBL), Carlos Pereira (membre du Bureau exécutif de l'OGBL), Mars Di Bartolomeo (président de la Chambre des députés), Mady Delvaux (ministre de la Sécurité sociale à l'époque où l'accord fut conclu), Carlos Pereira Marques (ambassadeur du Portugal au Luxembourg) et Romain Schneider (actuel ministre de la Sécurité sociale). José Vieira Da Silva, le ministre du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale du Portugal aurait également dû y participer, mais il dut malheureusement renoncer à son déplacement, à la dernière minute, en raison des





incendies meurtriers qui ont touché le Portugal à cette période.

Depuis 1997, entre 3 000 et 5 000 personnes d'origine portugaise ont déjà pu bénéficier de cette reconnaissance de l'état d'invalidité. Comme l'ont souligné les représentants de l'OGBL lors de leurs interventions. Le moment est désormais venu d'aller plus loin, en commençant par améliorer cet accord qui reste imparfait et en envisageant la mise en place d'accords similaires entre le Luxembourg et le Portugal dans d'autres domaines de la Sécurité sociale, comme par exemple dans celui de l'assurance dépendance. Lors de sa prise de parole, le 17 octobre dernier, le ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, s'est dit ouvert à entamer de telles discussions.



Gagnez des tickets pour le concert de Carlos do Carmo le 17 décembre 2017 à Mondorf-les-Bains

L'OGBL offre 8 tickets pour assister à un concert inoubliable et exceptionnel de la légende du Fado, Carlos do Carmo, qui se produira le 17 décembre prochain au Casino 2000 de Mondorf au Luxembourg. Pour tenter de gagner un ticket, il vous suffit de répondre à la question ci-dessous, d'indiquer vos coordonnées et de renvoyer ce coupon-réponse avant le 5 décembre à l'adresse suivante:

OGBL Norma Gasparri 60 bd J.-F. Kennedy, L-4170 Esch-sur-Alzette Tél. 54 05 45 287

Question: **Quel anniversaire l'OGBL a-t-il célébré en 2016?**

Réponse:

Vos noms et prénoms:

Votre adresse:

Réforme fiscale / Steuerreform

L'OGBL poursuit sa campagne d'information à l'adresse des frontaliers

Der OGBL fährt mit seiner Informationskampagne für Grenzgänger fort

Da die in diesem Jahr von der Luxemburger Regierung verabschiedete Steuerreform bedeutende Änderungen für die Grenzgänger nach sich ziehen wird, hat der OGBL sich dazu entschlossen, eine Broschüre herauszugeben, die diesem Thema gewidmet ist, und hat in den vergangenen Wochen wiederholt Verteilungsaktionen und Informationssitzungen organisiert.

Comme la réforme fiscale entérinée cette année par le gouvernement luxembourgeois va entraîner des changements importants pour les frontaliers, l'OGBL a décidé d'éditer une brochure consacrée à ce sujet et a multiplié ces dernières semaines les actions de distribution et les séances d'information.



Séance d'information à Mont-Saint-Martin (France) le 23 octobre 2017
Informationsversammlung in Mont-Saint-Martin (Frankreich) am 23. Oktober 2017



Séance d'information le 7 novembre 2017 à Esch-sur-Alzette
Informationsversammlung am 7. November 2017 in Esch/Alzette



Distribution de brochures le 6 octobre dernier à la gare d'Halanzy (Belgique) à partir de 6h du matin
Verteilung von Broschüren am vergangenen 6. Oktober am Bahnhof von Halanzy (Belgien) ab 6 Uhr morgens



Distribution de brochures à Remich le 10 octobre 2017
Verteilung von Broschüren in Remich am 10. Oktober 2017



Séance d'information le 11 octobre 2017 au Cloef-Atrium à Orscholz (Allemagne)
Informationsversammlung am 11. Oktober 2017 im Cloef-Atrium in Orscholz (Deutschland)

Frontaliers Belges

Vous avez des enfants et vous êtes mariés ou en cohabitation légale? Votre conjoint perçoit des revenus en Belgique inférieurs aux vôtres?

Alors, n'oubliez pas de réclamer de l'argent au fisc!

On vous en a déjà parlé dans le passé. L'administration des contributions belge a imposé par erreur, depuis quelques années, des contribuables belges si ceux-ci avaient des enfants à charge et si les revenus du ménage étaient plus importants à l'étranger qu'en Belgique.

En effet, les quotités exemptées pour enfants à charge étaient systématiquement déduites sur les salaires les plus élevés, donc souvent, pour nous les frontaliers, sur le salaire d'origine luxembourgeoise.

Les montants à récupérer peuvent être conséquents: demander la rectification du calcul de vos impôts

Malgré plusieurs interventions de l'OGBL depuis 2008, et suite à un arrêt de la Cour constitutionnelle et de la CJUE en 2016, l'administration fiscale va enfin «trouver une solution» afin d'éviter aux ménages frontaliers de devoir réclamer pour l'imposition des revenus 2016. Mais surveillez bien votre avertissement extrait de rôle revenus 2016, exercice 2017. Dans la rubrique «Calcul de l'imposition», les quotités exemptées pour enfants à charge doivent être dans la colonne des revenus belges.

Si ce n'est pas le cas, vous pouvez introduire une réclamation dans les 6 mois à partir du 3^e jour ouvrable qui suit la date d'envoi mentionnée sur l'avertissement extrait de rôle.

Pour les années antérieures, et si vous n'avez pas suivi nos conseils précédents, il est encore possible de demander **un dégrèvement d'office** de l'imposition et ce, pour les 5 dernières années.

Ainsi, vous pouvez réclamer jusque pour les revenus de l'année 2011 si vous avez reçu l'avertissement extrait de rôle pour ces revenus, donc pour l'exercice 2012 en 2013. Sinon, votre réclamation devra porter jusqu'aux revenus 2012.

L'OGBL tient des lettres types à disposition de ses membres afin d'introduire une réclamation.

Belgische Grenzgänger

Sie haben Kinder und sind verheiratet oder leben in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft? Ihr Ehe- bzw. Lebenspartner bekommt einen Lohn in Belgien, der niedriger ist als ihrer?

Dann vergessen Sie nicht bei der Steuerbehörde Geld einzufordern!

Wir haben Ihnen schon in der Vergangenheit darüber berichtet. Das belgische Steueramt hat irrtümlicherweise, seit einigen Jahren die belgischen Steuerzahler besteuert, wenn diese unterhaltsberechtignte Kinder hatten und wenn die ausländischen Haushaltseinkommen höher waren als die belgischen.

In der Tat wurden die steuerlichen Freibeträge für unterhaltsberechtignte Kinder systematisch von den höheren Einkommen abgerechnet, demnach oft, für uns Grenzgänger, auf dem Einkommen Luxemburger Herkunft.

Die rückzuerstattenden Beträge können beträchtlich sein: verlangen Sie die Berichtigung der Berechnung Ihrer Steuern

Trotz mehrerer Eingriffe des OGBL seit 2008, und nach einem Urteil des Verfassungsgerichts und des Gerichtshofs der Europäischen Union im Jahr 2016, wird die Steuerverwaltung endlich „eine Lösung finden“, um den Haushalten der Grenzgänger die Reklamation hinsichtlich der Einkommenssteuererhebung 2016 zu ersparen. Überprüfen Sie jedoch gut Ihren Steuerbescheid zu den Einkommen 2016, Rechnungsjahr 2017. Unter der Rubrik „Berechnung der Steuer“ müssen die Freibeträge für unterhaltsberechtignte Kinder sich in der Spalte der belgischen Einkünfte befinden.

Ist das nicht der Fall, dann können Sie eine Beschwerde einreichen innerhalb der 6 Monate ab dem 3. Werktag, der auf das Absendedatum des Steuerbescheids folgt.

Wenn Sie unsere vorherigen Ratschläge nicht befolgt haben, ist es trotzdem noch möglich, fünf Jahre **rückwirkend** eine Steuerermäßigung zu beantragen.

Demnach können Sie bis zu den Einkommen von 2011 reklamieren, wenn Sie Steuerbescheide für diese Einkommen bekommen haben, also für die Rechnungsjahre 2012 und 2013. Sonst muss Ihre Reklamation bis zu den Einkommen 2012 zurückreichen.

Der OGBL hat Standardbriefe, die er seinen Mitgliedern zur Verfügung stellt, um eine Beschwerde einzureichen.

Le salon des frontaliers français a connu un grand succès à Knutange

La salle Adolphe Stirn de Knutange a accueilli le 20 octobre dernier la 5^e édition du salon des frontaliers français. Et autant dire que le public a été nombreux à se déplacer pour obtenir des informations, des précisions et autres expertises proposées au cours de ce salon spécialement dédié aux frontaliers français travaillant ou ayant travaillé au Luxembourg.

Fiscalité, sécurité sociale, maladie, accidents du travail, reclassement professionnel, chômage, invali-

dité, retraite, mobilité, droit du travail, épuisement au travail, harcèlement, etc.: le public a pu profiter d'une vingtaine de stands, parmi lesquels étaient notamment représentées les principales administrations et organismes français et luxembourgeois concernés par ces matières. Mais c'est évidemment la réforme fiscale et ses répercussions sur les frontaliers français qui ont le plus polarisés ce salon. Des questions spécifiques pour lesquelles l'OGBL s'était tout particulièrement préparé pour accompagner au mieux les résidents français dans le changement de paradigme auquel ils doivent faire face.



Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES)

Réunion des 25 et 26 octobre à Bruxelles

Un des sujets principaux abordés lors de la réunion était le socle européen des droits sociaux. Le socle est composé d'une liste de 20 principes et droits essentiels pour contribuer au bon fonctionnement et à l'équité des marchés du travail et des systèmes de protection sociale. Le Sommet social de l'UE de Göteborg, le 17 novembre, a comme but la ratification du socle par les chefs de gouvernement des États membres. À cette occasion, la CES organisera une «Journée européenne d'action» le 16 novembre afin de réclamer un socle des droits sociaux plus solide et une mise en œuvre effective.

Les principales revendications de la CES et des syndicats luxembourgeois concernant le renforcement du socle européen des droits sociaux sont:

- Un protocole de progrès social dans toute future modification des traités afin de mettre droits sociaux et droits économiques au même niveau;
- Un test des droits sociaux – semblable à celui du programme «Mieux légiférer» – applicable à toutes les politiques nouvelles afin d'évaluer la manière dont elles amélioreraient les droits sociaux;
- Des directives en matière d'emploi pour que les droits inscrits dans le socle européen des droits sociaux deviennent réalité pour tous les travailleurs dans tous les lieux de travail, y compris une «directive sur l'application effective des droits des travailleurs»;
- Des orientations et des objectifs visant à promouvoir la négociation collective et une convergence à la hausse des salaires et à mettre fin au dumping social en créant notamment un service européen d'inspection du travail;
- La révision du Semestre européen pour assurer que la dimension sociale et les droits sociaux soient au cœur du processus européen d'intégration.

Les syndicats luxembourgeois seront représentés à Göteborg par une délégation.

De plus, les représentants des syndicats européens ont discuté les conséquences des positions prises par le Conseil et le Parlement européen par rapport à la révision de la directive du détachement, proposée par la Commission en mars 2016. Deux ans après l'adoption d'une directive d'exécution en 2014, afin de préciser

l'application de la directive du détachement des travailleurs, la Commission européenne a soumis une nouvelle proposition pour lutter contre la fraude. La directive est axée sur le principe d'un salaire égal sur un même lieu de travail. Cette approche est fortement soutenue par la CES et les syndicats luxembourgeois.

Toutefois, l'accord trouvé par le Conseil, le 23 octobre au Luxembourg, n'améliore pas considérablement la situation légale actuelle et les représentants syndicaux européens font appel aux eurodéputés pour défendre et promouvoir l'égalité des droits des travailleurs détachés lors de négociations avec le Conseil. La position du Parlement, adoptée le 25 octobre, prévoit une meilleure protection des travailleurs ainsi qu'une rémunération conforme aux lois ou aux conventions collectives applicables dans le pays d'hôte, l'inclusion des travailleurs détachés envoyés par une agence de travail temporaire ou le remboursement de coûts liés au transport et au logement.

La limite proposée pour la durée du détachement est contestée par les syndicats. Le Conseil propose une limite de 12 à 18 mois et le Parlement 24 mois avant que l'ensemble du droit du travail du pays d'hôte ne soit applicable au travailleur détaché. Actuellement la période moyenne d'un détachement est inférieure à un semestre. Par conséquent les syndicats européens demandent une limitation de la durée à 6 mois.

La révision de la directive exclut actuellement le secteur du transport international. La CES et les syndicats luxembourgeois insistent afin qu'une solution législative ne soit mise en place qui permettra de réduire les abus et de renforcer le droit du travail des travailleurs dans le secteur.

Les négociations devraient débiter en novembre et vont être suivies attentivement par les syndicats.

Le Luxembourg était représenté au Comité exécutif de la CES par André Roeltgen, président de l'OGBL, Véronique Eischen, membre du bureau exécutif de l'OGBL, par le secrétaire général adjoint du LCGB et par Henrike Wolter, chargée de mission du Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB Asbl.

SECRÉTARIAT EUROPÉEN COMMUN
DE L'OGBL ET DU LCGB A.s.b.l.



Exekutive des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)

Treffen am 25. und 26. Oktober in Brüssel

Eines der Hauptthemen, das bei der Sitzung behandelt wurde, war der europäische Sockel sozialer Rechte. Der Sockel besteht aus 20 Grundprinzipien und –rechten, um zum guten Funktionieren und zur Gerechtigkeit auf den Arbeitsmärkten und zwischen den Sozialversicherungssystemen beizutragen. Das Ziel des Sozialgipfels in Göteborg am 17. November ist die Ratifizierung des Sockels durch die Regierungschefs der Mitgliedstaaten. Bei dieser Gelegenheit wird der EGB am 16. November einen „Europäischen Aktionstag“ organisieren, um einen stabileren Sockel der Sozialrechte und eine effektive Umsetzung einzufordern.

Die Hauptforderungen des EGB und der luxemburgischen Gewerkschaften bezüglich des europäischen Sockels der sozialen Rechte sind:

- Ein Protokoll der sozialen Fortschritte in jeglicher zukünftiger Umänderung der Abkommen, um soziale und wirtschaftliche Rechte gleichzusetzen;
- Eine Überprüfung der sozialen Rechte – ähnlich dem Programm „besser Gesetze erlassen“ – anwendbar an alle neuen Politiken, um die Art und Weise zu bewerten, wie sie die sozialen Rechte verbessern könnten;
- Richtlinien im Bereich Beschäftigung, damit die im europäischen Sockel festgehaltenen Rechte für sämtliche Arbeitnehmer auf sämtlichen Arbeitsplätzen zur Realität werden, eine „Richtlinie zur tatsächlichen Umsetzung der Arbeitnehmerrechte“ inbegriffen;
- Orientierungen und Ziele, die die Kollektivverhandlungen und eine Konvergenz bei der Lohnerhöhung und bei der Beendigung des sozialen Dumpings fördern, durch die Schaffung insbesondere einer europäischen Arbeitsaufsichtsbehörde;
- Die Überarbeitung des europäischen Semesters, um zu gewährleisten, dass die soziale Dimension und die sozialen Rechte sich im Herzen des europäischen Integrationsprozesses befinden.

Die Luxemburger Gewerkschaften werden in Göteborg durch eine Delegation vertreten sein.

Darüber hinaus haben die Vertreter der europäischen Gewerkschaften über die Konsequenzen, die die Stellungnahmen des Europäischen Rats und des Europaparlaments mit sich bringen, gesprochen, und dies im Vergleich zur Überarbeitung der Entsendungsrichtlinie, die von der Kommission im März 2016 vorgeschlagen

wurde. Zwei Jahre nach der Verabschiedung einer Durchführungsrichtlinie im Jahr 2014, um die Umsetzung der Entsendungsrichtlinie für Arbeitnehmer genauer zu bestimmen, hat die Europäische Kommission einen neuen Vorschlag unterbreitet, um gegen Betrug vorzugehen. Die Richtlinie begründet auf dem Prinzip „gleicher Lohn am gleichen Arbeitsplatz“. Dieses Vorgehen wird mit Nachdruck vom EGB und von den Luxemburger Gewerkschaften unterstützt.

Jedoch verbessert das vom Europäischen Rat in Luxemburg am 23. Oktober gefundene Abkommen die aktuelle legale Situation nicht besonders. Die Gewerkschaftsvertreter appellieren daher an die Europaabgeordneten, die Gleichberechtigung der entsandten Arbeitnehmer bei den Verhandlungen mit dem Europäischen Rat zu verteidigen und zu fördern. Der Standpunkt des Parlaments vom 25. Oktober sieht einen besseren Schutz der Arbeitnehmer vor, sowie eine, den Gesetzen und Kollektivverträgen des Gastlandes, entsprechende Bezahlung, die Einbeziehung der entsandten Arbeitnehmer, die von einer Leiharbeitsfirma in das Gastland geschickt wurden oder die Rückerstattung der Kosten, die durch Transport und Wohnung entstehen.

Das vorgeschlagene Entsendungszeitlimit wird von den Gewerkschaften angeprangert. Der europäische Rat schlägt ein Limit von 12 bis 18 Monaten vor, das Parlament 24 Monate, bevor die Gesamtheit des Arbeitsrechts des Gastlandes für den entsandten Arbeitnehmer anwendbar ist. Zurzeit beträgt die Durchschnittsdauer einer Entsendung weniger als ein Semester. Demnach fordern die europäischen Gewerkschaften eine Begrenzung der Zeit auf 6 Monate.

Die Überarbeitung der Richtlinie schließt zurzeit das internationale Transportwesen aus. Der EGB und die Luxemburger Gewerkschaften bestehen darauf, dass eine gesetzliche Lösung eingeführt wird, die es ermöglicht, die Missbräuche zu verringern und das Recht der Arbeitnehmer in diesem Sektor zu stärken.

Die Verhandlungen dürften im November beginnen und werden aufmerksam von den Gewerkschaften verfolgt werden.

Luxemburg war bei der EGB-Exekutive durch OGBL-Präsident André Roeltgen, Véronique Eischen, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands des OGBL, durch den stellvertretenden LCGB-Generalsekretär und durch Henrike Wolter, Missionsbeauftragte des gemeinsamen Europasekretariats von OGBL und LCGB Asbl. vertreten.

Entrevue des syndicats luxembourgeois avec
la Commissaire européenne Marianne Thyssen:

«Bruxelles doit saisir maintenant sa dernière chance pour regagner la confiance des citoyens»

Lors d'une entrevue, le 6 octobre, avec la Commissaire Marianne Thyssen, responsable de la Commission européenne pour les dossiers emploi, affaires sociales, compétences et mobilité des travailleurs, les représentants syndicaux de l'OGBL, LCGB et CGFP ont discuté le socle européen des droits sociaux ainsi que les déficiences sociales de Bruxelles.

Le socle européen des droits sociaux devrait améliorer la performance sociale au niveau européen ainsi qu'aux niveaux nationaux. Le socle se base sur un total de 20 principes, dont l'éducation et les compétences, égalité entre hommes et femmes, les salaires décents et le dialogue social.

Bien que les syndicats luxembourgeois saluent cette initiative, le socle présente de nombreux problèmes, comme un manque d'une base juridique contraignante,

la limitation du champ d'application à la zone Euro ou l'absence d'une feuille de route concrète pour assurer l'adaptation au niveau national. Les représentants ont renforcé leurs demandes auprès de la Commissaire Thyssen qui à son retour a rassuré les syndicats de la volonté de la Commission européenne d'adopter le socle lors du sommet social à Göteborg fin novembre.

D'autres sujets abordés étaient les compétences à l'ère de la digitalisation ainsi que la révision de la directive du détachement. Dans le contexte de l'avancement des mouvements d'extrême droite, les syndicats ont rappelé à la Commissaire l'urgence et la nécessité pressante de résolutions sociales concrètes et effectives afin de regagner la confiance des citoyens européens.

L'OGBL était représenté par Véronique Eischen, membre du bureau exécutif.



Treffen der Luxemburger Gewerkschaften
mit der EU-Kommissarin Marianne Thyssen:

„Brüssel muss jetzt seine letzte Chance wahrnehmen, um das Vertrauen der Bürger zurückzugewinnen“

Bei einem Treffen, am 6. Oktober, mit der Kommissarin Marianne Thyssen, Verantwortliche der EU-Kommission für Arbeit, Soziales, Kompetenzen und Mobilität der Arbeiter/Arbeitnehmer, haben die Gewerkschaftsvertreter von OGBL, LCGB und CGFP über den europäischen Sockel der sozialen Rechte und über das soziale Versagen von Brüssel gesprochen.

Der europäische Sockel der sozialen Rechte müsste die sozialen Leistungen auf europäischer Ebene sowie auf nationalen Ebenen verbessern. Der Sockel stützt sich auf 20 Prinzipien, unter denen Erziehung/Ausbildung und Kompetenzen, Gleichstellung von Mann und Frau, anständige Löhne und Sozialdialog sind.

Auch wenn die luxemburgischen Gewerkschaften diese Initiative begrüßen, so gibt es beim Sockel zahlreiche Probleme, so wie das Fehlen einer bindenden gesetzlichen Basis, die Anwendungsbegrenzung auf den Euro-Raum oder das Fehlen eines konkreten Zeitplans,

um die Anpassung auf nationalem Niveau umzusetzen. Die Vertreter haben Kommissarin Thyssen ihre Forderungen mit Nachdruck unterbreitet. Im Gegensatz hat sie den Gewerkschaften versichert, dass die Europäische Kommission es vorhat, den Sockel während des sozialen Gipfeltreffens, Ende November in Göteborg, zu verabschieden.

Andere angeschnittene Themen waren die Kompetenzen in der Ära der Digitalisierung sowie die Überarbeitung der Entsendungsrichtlinie. Im Rahmen des Vormarschs der rechtsextremen Bewegungen haben die Gewerkschaften die Kommissarin daran erinnert, wie dringend notwendig es ist, konkrete und effiziente soziale Maßnahmen zu ergreifen, um das Vertrauen der europäischen Bürger zurückzugewinnen.

Der OGBL war durch Véronique Eischen, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, vertreten.

Résultats de la cinquième enquête du Quality of work Index (2017)



I. La qualité du travail au Luxembourg en 2017

Evolution du Quality of work Index depuis 2014

La comparaison des données est faite sur les 4 dernières années (2014 à 2017). Le Quality of work Index est en légère augmentation depuis 2016 (55,7 points par rapport à 55,2 en 2016). En 2017, 72% des participants à l'enquête ont une qualité de travail supérieure à 50/100 et 28% une qualité de travail mauvaise (en dessous de 50/100). En 2016 les pourcentages étaient de 68% et de 32% respectivement.

Evolution des différentes dimensions du travail depuis 2014

Cependant les évolutions diffèrent selon les dimensions qui composent le Quality of work Index.

Du côté des dimensions négatives (contraintes et risques du travail)

En ce qui concerne les dimensions ayant un impact négatif sur l'évaluation de la qualité du travail, le risque de blessures et d'accident diminue depuis 2015. En effet, une personne sur cinq se dit concernée en 2015 et un sur sept seulement en 2017 (réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure »). Par rapport à des conditions de travail dangereuses pour la santé, les tendances sont moins claires. Néanmoins, la perception des risques d'accident au travail diffère selon les groupes de métiers. Les conducteurs d'installations et de machines (39%), les métiers qualifiés de l'artisanat et de l'industrie (35%) et le personnel des services.

Du côté des exigences mentales liées au travail, la contrainte du « multitasking » (64% de réponses « souvent » et « (presque) tout le temps ») et celle des efforts de concentration (81% de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure ») sont relativement élevées dans la population active. Cependant, la dimension de la charge mentale du travail montre une nette tendance vers le bas depuis 2014.

En outre, près de deux tiers des participants disent devoir travailler en respectant des délais serrés et presque un travailleur sur deux estime devoir travailler dans la précipitation. Cependant, le travail dans la précipitation est également en baisse depuis 2014.

Du côté des dimensions positives (ressources et récompenses du travail)

Parmi les dimensions propices à une bonne qualité du travail, la liberté de décision dans le travail (autonomie) et la participation aux prises de décisions dans l'entreprise sont deux dimensions primordiales. Or, toutes les facettes de l'autonomie au travail sont en recul. La liberté de décision sur la manière d'exécuter le travail résiste encore le mieux contre la tendance à la baisse : entre 58% et 62% de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure » depuis 2014. L'évaluation de la flexibilité qu'ont les travailleurs au niveau des horaires de travail, déjà relativement négative en 2014, s'est continuellement dégradée ces dernières années (de 33% en 2014 à 26% en 2017 de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure »). Parallèlement, la liberté de décision sur l'ordre des tâches diminue nettement depuis 2015 (de 61% à 53% de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure »), ce qui peut être lié à des méthodes et organisations du travail rigides, ou à l'imprévisibilité du travail. En outre, le pouvoir de décision sur le contenu du travail, relativement petit pour les salariés, a encore diminué depuis 2015 (de 33% à 28%).

Les tendances au niveau de la codécision sont moins claires. L'opinion du salarié semble être prise en considération dans 4 cas sur 10 par son responsable hiérarchique direct. En ce qui concerne les possibilités de s'exprimer par rapport aux décisions de l'entreprise, le pessimisme l'emporte et se développe (de 30% à 27% de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure »).

Les dimensions relatives au bien-être et à la santé

En ce qui concerne les dimensions de la santé et du bien-être au travail, on constate une nette tendance à la hausse du constat de conflits entre le travail et la vie privée. Si 13% des participants à l'enquête en 2014 disent avoir souvent ou (presque) tout le temps des difficultés à concilier travail et vie privée, ce pourcentage a continuellement augmenté d'année en année pour atteindre 18% en 2017.

Or, cette composante est importante pour une bonne qualité de vie au travail. L'une des causes est le temps du travail réel qui définit la longueur d'une journée de travail. En moyenne, le temps de travail hebdomadaire réel dépasse de 2,5 heures le temps de travail défini par le contrat de travail. Cette flexibilité demandée par les entreprises aux salariés (ou offerte par les travailleurs à l'entreprise) va aux dépens du temps disponible pour la vie privée du travailleur, pourtant nécessaire pour se reposer et pour se consacrer à sa vie familiale et sociale.

Par conséquent, il n'est pas surprenant de constater que la tendance est aussi à la hausse pour le sentiment de burnout lié au travail. Si en 2014 presque deux participants sur dix étaient concernés par des attitudes liées à l'épuisement professionnel, désormais en 2017 un travailleur sur quatre montre des signes de risque de burnout. En outre, les problèmes de santé physique au travail ont de nouveau augmenté par rapport à 2016.



Conclusion

Les politiques relatives au temps de travail doivent adopter une perspective de parcours de vie qui prend en compte les besoins de flexibilité du travailleur. Les besoins et les préférences individuels en matière de temps de travail varient au cours de la vie. Les politiques relatives au temps de travail doivent prendre en compte ces variations temporelles et fournir un soutien accru et/ou une plus grande flexibilité durant les périodes les plus tendues pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

II. La digitalisation du travail

La digitalisation : inégalités

La digitalisation concerne de loin ou de près 89% des participants à l'enquête (dont 55% de réponses « dans une forte mesure » et « dans une très forte mesure »).

Les métiers dont le travail est principalement de nature intellectuelle sont nettement plus concernés par la digitalisation que les métiers principalement manuels. La forme de numérisation essentiellement rencontrée est celle du travail assisté par des ordinateurs et de la communication électronique, la robotisation étant peu répandue. Dans la même logique, les travailleurs dans les métiers plutôt « intellectuels » constatent que la digitalisation va de pair avec une plus grande liberté de décision dans la conception de leur travail, mais aussi avec l'augmentation du nombre de tâches et du besoin de constamment développer les compétences. Ils observent aussi une amélioration de leur performance au travail grâce à la technologie.

Ces observations confirment les recherches faites sur le concept du „skill-biased technological change“. En effet, beaucoup d'études ont démontrées que les travailleurs avec les qualifications les plus élevées profitent dans une plus grande mesure des changements technologiques. Leurs connaissances et compétences seraient un facteur de production complémentaire qui leur permet d'exploiter dans une plus grande mesure les potentiels de productivités des nouvelles technologies, du moins dans leur phase d'adoption.

Porosité des frontières entre la vie au travail et la vie en dehors du travail

De nouveaux facteurs de stress supplémentaires sont dus aux nouvelles technologies de la communication et à la tendance d'être joignable en dehors du lieu de travail pour des raisons professionnelles (p.ex. par téléphone, e-mail et smartphone). Si, presque un tiers des répondants (32% de réponses « (presque) toujours » et « souvent ») indiquent être confrontés à l'attente de cette forme de disponibilité, la fréquence de ce phénomène est encore plus élevée chez les travailleurs qui font face à une forte digitalisation dans leur activité professionnelle (37% de réponses « (presque) toujours » et « souvent »).

En outre, 36% des travailleurs sont professionnellement actifs en-dehors des locaux de leur employeur, du moins pour une partie de leur temps de travail. Néanmoins, la plupart du temps, les locaux de l'employeur restent le lieu de travail le plus fréquemment utilisé par ces travailleurs (70% de réponses « quotidiennement » et 14% de réponses « plusieurs fois par semaine »), suivi du domicile des travailleurs (16% de réponses « quotidiennement », 20% de réponses « plusieurs fois par semaine », et 22% de réponses « plusieurs fois par mois »). Ensuite sont cités les locaux des clients, la voiture ou un autre moyen de transport, un endroit en plein air, et, en dernier lieu, des endroits publics (comme des cafés, des aéroports etc.).

L'exigence de devoir se déplacer en-dehors des locaux de l'entreprise est très élevée (36% de « oui ») par rapport à d'autres pays (selon l'enquête EWCS 2015 de Eurofound, le Luxembourg est sixième parmi 35 pays), et typique des activités de service nombreuses au Luxembourg. Néanmoins, les conséquences sont négatives pour la mobilité car les nombreux déplacements contribuent à engorger les routes, augmentent le risque de stress et celui d'avoir un accident de la route pour les travailleurs mobiles. Dans ce cadre, les possibilités de la numérisation pourraient être mieux utilisées, pour minimiser le nombre des déplacements.

Le changement du travail dû à la digitalisation

Les travailleurs les plus concernés par la digitalisation sont principalement d'accord qu'ils doivent constamment développer leurs capacités (65% de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure »), qu'ils doivent toujours remplir davantage de tâches (54%) et que leur performance au travail est nettement augmentée (42%). Cependant, il n'y a pas de consensus en ce qui concerne leur avis par rapport à l'augmentation de la surveillance et du contrôle de leur performance (38% avec un degré d'accord élevé et 41% avec un degré d'accord faible). De même, pour l'affirmation que la digitalisation apporte une plus grande liberté de décision dans la conception du travail (31% sont d'accord et 36% en désaccord). Néanmoins, la nette majorité des salariés concernés par la digitalisation rejettent l'affirmation selon que le travail soit moins contraignant physiquement (taux de désaccord de 46%). De plus, la plupart des interrogés désapprouvent que la part du travail effectué depuis le domicile ou en route ait augmenté (taux de désaccord de 63%) et qu'il y ait moins de contact personnel avec les collègues ou le supérieur au travail (taux de désaccord de 55%). Ils ne sont pas non plus d'accord qu'il y ait moins de contact avec les clients, les patients, les élèves (taux de désaccord de 58%), que le temps de travail et le temps de loisir soient moins faciles à planifier (taux de désaccord de 66%), et qu'on exige moins de capacités et de compétences de leur part (taux de désaccord de 67%).

Les réponses diffèrent selon les groupes de métier. Ainsi, les travailleurs parmi le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (20%), les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage (15%) ainsi que les employés administratifs (18%) sont plus nombreux à partager l'avis que la numérisation réduise les capacités et compétences qu'on leur demande. En outre, les dirigeants, cadres de direction et gérants (53%), les professions intellectuelles et scientifiques (50%), les professions intermédiaires (52%) font état d'une augmentation du nombre de tâches à accomplir avec la digitalisation,

tandis que les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage ainsi que les professions élémentaires sont minoritaires à partager cet avis à 22%, 10% et 4% respectivement.

La digitalisation est aussi vécue différemment selon l'âge du travailleur. En effet, si la numérisation concerne dans la même mesure les travailleurs plus jeunes et ceux qui sont moins jeunes, pour les travailleurs de plus de 44 ans la numérisation est synonyme d'une moins grande liberté de décision que pour leurs collègues cadets. De plus, seulement la catégorie d'âge des plus jeunes en dessous de 35 ans voit leur performance au travail nettement améliorée grâce aux technologies numériques.

Concernant un éventuel risque pour les emplois, 7% des participants sont d'avis dans une forte ou très forte mesure qu'ils vont perdre leur emploi dans les 10 prochaines années en raison du progrès technologique, 15% le pensent moyennement, et 78% le pensent dans une faible ou très faible mesure. Les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers d'assemblage, et les dirigeants, cadres de direction et gérants sont un plus pessimistes sur leur futur à 15% et 11% respectivement.

La digitalisation et les dimensions du Qow-Index

En ce qui concerne les dimensions positives de la qualité du travail, les travailleurs qui sont dans une forte et dans une très forte mesure concernés par la digitalisation estiment être plus impliqués dans les prises de décision de l'entreprise et avoir plus de liberté de décision dans leur travail. De plus, ils pensent avoir plus de possibilités de formation continue que leurs collègues qui sont peu concernés par la numérisation. Par contre, ils doivent faire face à plus d'interruptions dans le travail (par les collègues, des e-mails, des appels téléphoniques...) que les travailleurs qui connaissent un faible degré de digitalisation dans leur travail.

Du côté des contraintes et risques liés au travail, les travailleurs exposés à un degré de digitalisation élevé de leur travail constatent une charge mentale plus élevée, effectuent plus souvent leur travail dans l'urgence, ont une plus grande charge émotionnelle. D'un autre point de vue, ils constatent une moins grande charge physique et un risque d'accident moins élevé.

Le sentiment de bien-être diffère également selon le degré de digitalisation du travail. La motivation au travail et le sentiment de bien-être général sont plus élevés chez les travailleurs peu exposés à la digitalisation. Parallèlement, les constats de conflits entre le travail et la vie privée, mais aussi celui du sentiment d'épuisement professionnel lié au travail (burnout) sont plus fréquents chez les travailleurs concernés par un degré de digitalisation élevé de leur travail. Au niveau de la santé physique, la fréquence de maux de tête augmente progressivement avec le degré de digitalisation du travail, tandis que les problèmes de dos sont plus fréquents dans les activités professionnelles faiblement concernées par la digitalisation.

Conclusion

De manière générale, l'auto-évaluation de la qualité du travail est plus positive par les concernés de la digitalisation. Néanmoins en ce qui concerne les dimensions du bien-être des salariés, le score nettement plus élevé au niveau des conflits entre le travail et la vie privée pour les travailleurs fortement concernés par la digitalisation a un impact considérable sur le bien-être général, la motivation au travail et le sentiment de burnout (épuisement professionnel). Dans l'état actuel, la digitalisation semble donc à première vue être considérée comme valorisante pour les travailleurs, mais au prix d'aggraver les conflits entre le travail et la vie privée (et non pas de les résoudre).

Toute nouvelle technologie est attirante et valorisante, et les risques sont peu connus au début. Il faut donc sensibiliser les concernés aux risques potentiels.

Les conflits entre la vie privée et le travail, l'intensification du travail et l'augmentation de la pression que cette situation entraîne, même si les concernés n'en sont pas toujours conscients au début, conduisent à des troubles de santé psychiques, d'autant plus que la digitalisation n'amène pas plus de liberté de décision.

Il faudrait prévoir des limites (p.ex. la déconnexion) pour éviter l'auto-exploitation des travailleurs qui emploient les moyens technologiques de la digitalisation (principalement les outils de travail et de communication transportables). De plus, les entreprises doivent prendre conscience de la réelle charge de travail entraînée par la digitalisation des outils de travail et adapter leur organisation pour mieux la répartir.

Parallèlement, pour compenser l'intensité du travail élevée, il faut valoriser la créativité et l'autonomie (suffisamment cadrée) du travailleur, notamment au niveau de la flexibilité accordée au travailleur sur son temps de travail. Ainsi, il est important d'augmenter et de diversifier l'offre d'instruments pour concilier les besoins individuels en temps avec ceux du travail selon les phases de la vie.

En outre, il y a des inégalités: les mieux qualifiés sont plus exposés à la digitalisation, reçoivent plus de formation continue, ont une meilleure position sur le marché de l'emploi, mais sont aussi exposés aux contraintes et risques qui l'accompagnent. Il faut donc promouvoir l'accès et la sensibilisation à la formation continue pour les moins qualifiés pour éviter qu'ils ne soient les perdants de la digitalisation.

Dans le contexte de la dynamique actuelle de croissance et des défis des progrès dans la digitalisation, l'avis des participants à l'enquête a été demandé par rapport à des mesures à prendre au Luxembourg afin de réguler le monde du travail. La mesure la plus fortement acclamée est le droit au retour à la durée de travail précédente (p.ex. un temps plein) quand on veut arrêter une période de travail partiel (67% de réponses « important » et « très important »). Viennent ensuite le droit à la déconnexion après le travail (p.ex. par la déconnexion automatique du serveur e-mail à partir d'une certaine heure) (59% de réponses « important » et « très important »), et le droit au travail à distance ou télétravail à durée déterminée (56% de réponses « important » et « très important »).

OGBL Sektion AISCHDALL-ATTERT stellt sich vor

Am 17. Mai 2017 haben folgende 8 Sektionen aus dem Westen des Landes fusioniert: Steinfort, Kleinbettingen-Hagen-Kahler-Grass, Koerich, Hobscheid, Eischen, Beckerich, Roodt/Rédange sowie Préizerdaul.

Auf dem Foto der neue Vorstand der Sektion AISCHDALL-ATTERT mit Raymond Mersch (Präsident), Nicole Wester-Neuen (Sekretärin), Josy Reding (Kassierer).

Kontaktadresse: OGBL AISCHDALL-ATTERT, 26, Cité Boeschen, L-8387 Koerich – GSM 621 53 24 58.



Regionale Esch/Rümelingen besuchte den Hafen von Mertert.

Vor einigen Tagen besuchten einige Vorstandsmitglieder der Regionale Esch/Rümelingen den Hafen von Mertert. Unter fachmännischer Führung wurden die Anlagen des Hafens besucht. Nach fast zwei Stunden endete eine sehr interessante Führung durch das Hafengelände.
MG

OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

Für das akademische Jahr 2017-2018, hat der Nationalvorstand des OGBL einen Kredit von 50.000€ gewährt für Stipendien zugunsten von Kindern von OGBL-Mitgliedern, die an Hochschulen studieren.

Reglement

1. Zielsetzung für den OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

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

2. Voraussetzungen für die Unterstützung

• Mitglieder:

- i. Das OGBL-Mitglied, dessen Kinder an einer Hochschule studieren, kann ein Stipendium erhalten, falls das Mitglied dem OGBL ohne Unterbrechung angehört:
 - Entweder seit seinem Beitritt, falls er zu diesem Zeitpunkt jünger als 25 Jahre war;
 - Oder seit mindestens 20 Jahren, falls er zum Zeitpunkt des Beitritts über 25 Jahre alt war.

- ii. Falls das Mitglied verstorben ist, werden die verstrichenen Jahre seit dem Todesfall mit einbezogen, unter Bedingung dass der überlebende Partner innerhalb von drei Monaten die Mitgliedschaft weitergeführt hat.

- iii. Des Weiteren muss das Mitglied in den vorangegangenen 5 Jahren vor Anfrage den in den OGBL-Statuten vorgesehenen Beitrag bezahlt haben.

- iv. Falls das Mitglied zuvor einer anderen Gewerkschaft angehört hat (Zertifikat der vorherigen Gewerkschaft beilegen), werden die Jahre während deren er dort Mitglied war, mit einbezogen. Jedoch muss dieses Mitglied dem OGBL seit mindestens fünf Jahren ohne Unterbrechung angehören.

• Kinder:

Für den Bildungsfonds werden als Kinder angesehen:

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

• Studien:

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

lichen Autorität ausgeliefert werden.

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

3. Die Anfrageformulare

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

4. Fristen

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

5. Rekurs

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

Der Anfrage muss beiliegen:

Ein Beleg der Einschreibung an einer Hochschule.



Anfrageformular für den Erhalt eines Stipendiums des OGBL für Hochschulstudien

Hiermit beantragt

der/die Unterzeichnete

Name _____ Vorname _____

Postleitzahl _____ Ortschaft _____

Straße und Nr _____

OGBL-Mitgliedsnummer _____

Sonstige Gewerkschaftszugehörigkeit _____

beim OGBL ein Stipendium für
seinen Sohn/seine Tochter

Name _____ Vorname _____

der/die die _____ besucht

um dort _____ (Fach) zu studieren

wo er/sie seit _____ eingeschrieben ist

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

_____ ausbezahlt worden

In Erwartung einer positiven Antwort verbleibe ich mit
gewerkschaftlichen Grüßen.

Unterschrift

Zusammen mit einem Beleg der Einschreibung an einer Hochschule bis spätestens den 20. Februar 2018 einzusenden an:

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

Fonds de l'OGBL en faveur des étudiants

Pour l'année académique 2017-2018, le Comité national de l'OGBL a mis à disposition un crédit de 50 000€ pour les bourses destinées aux études supérieures des enfants des membres de l'OGBL.

Règlement

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

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

2. Critères d'éligibilité

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



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

Par la présente,
le/la soussigné(e)
nom _____ prénom _____

code postal _____ localité _____

rue et n° _____

matricule OGBL _____

Autres affiliations: _____

sollicite auprès de l'OGBL un subside pour
son fils/sa fille

nom _____ prénom _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis: _____

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

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

Signature

À renvoyer avec l'attestation d'inscription de l'établissement d'enseignement supérieur pour le 20 février 2018 au plus tard à:

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

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

• Les enfants:

Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:

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

• Les études:

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

3. Les formulaires de demande

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

4. Délais

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

5. Recours

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

Sera jointe à la demande:

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

Educar, formar, civilizar

A escola sofreu enormes mudanças ao longo do tempo até se tornar na importantíssima instituição que hoje é: uma instituição de reprodução social de transformação e não de subjugação, uma alavanca de mobilidade social, uma fonte de construção de sociedades dignas, justas e multiculturais. Em suma, um instrumento de consagração do Estado social de direito democrático e da cidadania nacional que contribuem para o melhor das expressões do que podemos definir como vida em democracia.

Os tempos que vivemos, e que se projetam para o futuro, trazem à escola enormes complexidades, desafiando-a para uma diversidade de missões. As "crises", económica, do papel do Estado e das identidades; as tensões subversivas entre o individual e o coletivo, que isolam os indivíduos para os responsabilizar pelos seus fracassos; o determinismo tecnológico que nos quer tolher o humanismo e o agir social e político; a financeirização da economia e a mercadorização do trabalho e da vida, que só consideram como resultados mensuráveis o que puder ser apresentado com valor no mercado, são alguns dos bloqueios que se colocam à escola e aos seus profissionais, desde logo aos professores.

A escola, em qualquer dos seus níveis, jamais poderá ser uma fábrica de produção de indivíduos-mercadoria, ou seja, de formação de seres humanos acrílicos. A escola - que numa sociedade democrática e desenvolvida é fundamentalmente pública e de qualidade - tem de ser um espaço de educação feita sobre valores universais, onde se ensina a pensar criticamente, onde se educa e civiliza na plenitude do que esta palavra significa, isto é, formando cidadãos, conscientes dos seus direitos e deveres, com capacidade de agir na sociedade, com inteligência, valores éticos e morais. É, por isso, compromisso do Estado garantir o direito universal à educação, objetivo impossível de atingir pelas "leis" do mercado, que deixam de fora quem não



Foto: Nuno Ferreira Santos

pode pagar. A escola tem de se organizar com múltiplas competências, de estar preparada para acolher crianças, adolescentes e jovens de múltiplos estratos sociais e culturais, formando comunidades que ganhem com a sua diversidade e multiculturalidade.

A escola não se esgota na conceção mais estreita do que é a educação formal. Ela é também um espaço onde se socializa e se criam bases de socialização para os percursos de vida, onde se trabalha e ensina a trabalhar mostrando as dimensões económicas, sociais, culturais e políticas que estruturam o trabalho. É sua obrigação afirmar uma sociedade justa e inclusiva, objetivo que tem de estar sempre presente na sua estrutura, organização e numa boa aplicação dos programas, que se pressupõem garante desse mesmo objetivo.

É certo que os seus professores devem estar envolvidos em atividades extracurriculares e em mensagens atentas aos seus estudantes, o que exige conhecimento e trabalho que estão muito para além das suas obrigações formais. Contudo, os professores, por mais competências que possuam e empenho que coloquem nas aulas e na multiplicidade de tarefas que têm a montante e a jusante delas, não podem por si só colmatar as políticas erróneas, as disfunções familiares ou a ausência de outras estruturas sociais decisivas no sucesso da escola.

Manuel Carvalho da Silva
Investigador e Professor Universitário

CHAUVINE	▼	COL OFFICIER	▼	MAXIME	▼	SERVICE MILITAIRE	▼	LEVANT
PLEUTRIÈRE		LANGUE AU PAKISTAN		CADENCE		INJURE		
▶		▼		▼	1	▼		▼
FIDÈLES	▶					9		
GARÇON D'ÉCURIE								
▶			TRAIN	▶			ENJEU D'ÉLECTION	
			RÉSERVE DE VINS					
QUE D'ABÉILLES!	▶		▼				▼	MYSTIFIÉES
DISQUE								
▶		LE MATIN	▶			POIL	▶	7
		MODÉRÉE				PRENDRE SA SOURCE		
IMAGINÉE	▶	▼		10	▼			
DÉCÉDÉE								
▶						EFFILÉ	▶	3
						GÉNÉRAL ESPAGNOL		
TAMBOURINAGE	▶	6	FIXER	▶	▼	8		
PAISIBLE			INTERJECTION					
▶			▼	4				VILLAGE RUSSE
MAGICIENNE	ONÉREUX	▶				PERSONNEL	▶	▼
	FIN D'ADRESSE					MOT D'ENFANT		
▶	▼					▼		2
			TALENT	▶				
REFUS FORMEL	▶	5				POINT DE SAIGNÉE	▶	

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/56 © HACHEL INT

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

5/17 - Solution: TONITRUANT

Romain Becker, Grosbous 1^{er} prix
 Manuella Buda, Terville (F) 2^e prix

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 1^{er} décembre 2017 à:

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

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

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

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

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

10 Erreurs / Fehler



Anti- lopen- art	▽	unteres Rumpf- ende	▽	▽	das Uni- versum	Halbtau von Masten	Fein- gliedrig- keit	▽	ausgest. Riesen- lauf- vogel	baumge- säumte Straße	▽	▽	latei- nisch: ich	schat- tiert, scheckig
furch- sam, resigniert	▷		5			▽	künst- liche Zahn- füllung	▷						▽
	▷	1			spani- scher Maler †		aufroll- barer Vorhang	▷					antikes Schreib- gerät	
Baum- frucht		taktlos, grob		Teufels- rochen	▷					ein Medi- ziner, Dentist		Initialen des Autors Lenz	▷	
zum Lachen	▷						Kohlen- handels- form		Wortteil: Hun- dertstel	▷				
kurz für: an das	▷			griechi- sche Meer- nymphe		griechi- scher Buch- stabe	▷				ver- gleich- bar	▷		
dünngewal- ztes Metall	Aussatz		2	einfältig	▷							Vulkan auf Island		
	▷					elektr. Informa- tions- einheit	▷		natür- licher Kopfs- schmuck		Teil des Pilzes	▷	3	
	▷				7		be- stimmter Artikel (2. Fall)	▷	griechi- sche Unter- welt				Nutztier der Lappen	
früherer Beruf auf der Lok				Frauen- unter- kleidung (Abk.)	▷	alt Römi- sche Silber- münze	▷	4			wegge- brochen (ugs.)		kurz für: bevor	▷
Marder- art		Sitz- wasch- becken	▷					Zier- strauch	▷		6			
	▷					Flug- hafen- piste	▷							

DEKE 1913-6408

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

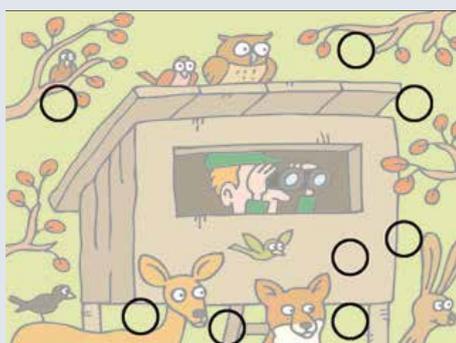


5/17 - Lösungswort:
APFELBAUM

Felix Kettels, Ettelbrück 1. Preis
Danny Thies, Rumelange 2. Preis

8 Erreurs / Fehler solution / Auflösung

5/2017



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 1. Dezember 2017 an folgende Adresse:

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

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

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

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

Zu gewinnen sind:

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



OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.

www.ogbl.lu



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg