

aktuell

- Antwort auf die Taubheit der Politik
- Réponse à la surdité de la politique



Le service

INFORMATION, CONSEIL et ASSISTANCE

No de téléphone unique: **(00352) 2 6543 777** (sauf autre indication)

Luxembourg

L-1020 Luxembourg
BP 2031 / 146, bd de la Pétrusse
Fax: 48 69 49

Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Permanences spéciales frontaliers français mardi et vendredi sur rendez-vous

Esch / Alzette

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

Mercredi: 14h00 - 17h00 Vendredi: 8h30 - 11h30

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Antenne d'Audun-le-Tiche

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

Mardi et jeudi: 14h00 - 17h30

Dudelange

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

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

Mercredi: 9h00 - 11h30

Consultations **sur rendez-vous vendredi matin**

Antenne Grevenmacher

L-6720 Grevenmacher 4, rue de l'Eglise

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

Consultations **sur rendez-vous mercredi matin**

Antenne Thionville

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

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

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

Antenne Volmerange

F-57330 Volmerange-les-Mines 2, rue des Ecoles
Consultations **sur rendez-vous jeudi après-midi**

Differdange

L-4660 Differdange 17, rue Michel Rodange
Fax: 58 34 56

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

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Antenne Longwy

F-54810 Longlaville
Maison de la Formation CGT / Centre Jean Monnet
Mercredi: 14h00 - 17h30

Rodange

L-4818 Rodange 72, avenue Dr Gaasch Fax: 50 44 81
Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Antenne Aywaille

B-4920 Aywaille 22, rue Louis Libert (FGTB)
Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Antenne Bastogne

B-6600 Bastogne 8a, rue des Brasseurs (FGTB)
Tél.: (+32) (0) 61 21 19 87

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

Samedi: 9h00 - 11h30

Antenne Habay-la-Neuve

B-6720 Habay-la-Neuve 11, rue de l'Hôtel de Ville (Mutualité Socialiste du Luxembourg)

Jeudi: 9h00 - 11h30

Antenne Vielsalm

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

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

Ettelbruck

L-9052 Ettelbruck 6, rue Prince Jean
Fax: 81 97 13

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

Jeudi: 8h00 - 11h00

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

Antenne Wiltz

L-9557 Wiltz 2, rue Michel Rodange

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

Antenne Bitburg

D-54634 Bitburg Brodenheck-Str 19

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

Antenne Saarlouis

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

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

Dienstag: 16.00 - 20.00 Uhr

Syndicat Transport sur route - ACAL

38, route de Longwy L- 8080 Bertrange/Helfenterbrück
Fax: 26 02 14-33 acal@ogbl.lu

Syndicat Education et Sciences - SEW

L-2514 Luxembourg 1, rue Jean-Pierre Sauvage

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

Syndicat Banques et Assurances - SBA

L-2330 Luxembourg 146, bd de la Pétrusse

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

DTH (Département des Travailleurs handicapés)

L-2330 Luxembourg 146, bd de la Pétrusse Tél.: 49 60 05 345

Permanence le lundi, mardi, jeudi et vendredi:

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

Permanences Eures

EURES PED Rodange, Arlon, Bastogne, Aywaille et Vielsalm

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



Service de consultation STRESS au travail

Tél.: (+352) 27494-222

OGB-L

info@ogbl.lu www.ogbl.lu

Aktuell

Sommaire

Editorial 4

- Mit der Austeritätspolitik muss jetzt Schluss sein!

Dossiers nationaux 7

- Euro-manifestation à Luxembourg
- Réforme du régime d'assurance pension
- Atomkraft in der Großregion und in Europa
- Je peux voter
- Département juridique

Du nouveau dans les entreprises 17

Bâtiment, Commerce, Education, Services et Energie, Services publics, Sidérurgie, e.a. ...

Formation Syndicale de l'OGBL 27**Frontaliers /Grenzgänger** 30

- Allocation d'interruption de carrière belge
- Permanences pendant les vacances en France

Dossiers internationaux 32

- Entretien avec Bernadette Ségol

Chambre des salariés 36

- Econews

Divers 42

DÉI KLENG BEZUELE FIR D'KRISE



HIRE WUELSTAND LAIT AN EISEN HÄNN... AN EIST GELD AN HIREN



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

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

Verantwortlich für die Redaktion: Jean-Claude Reding

Editeur responsable pour la Belgique:
Jacques Delacollette 17, rue de l'Ecole B-6666 Wibrin
Photo couverture: Fabrizio Pizzolante
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'abrégier les textes. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction.



André Roeltgen
Generalsekretär

Mit der Austeritätspolitik muss jetzt Schluss sein!

Die aktuelle Politik der EU-Kommission und des europäischen Rats bricht in keinsten Weise mit jener neoliberalen Wirtschafts- und Finanzpolitik, die sowohl die Finanz- und Wirtschaftskrise als auch die der öffentlichen Haushalte Europas ausgelöst hat. Wer in dieser Politik das „soziale Europa“ sucht wird nicht fündig. Das Leitmotiv ist ein ganz anderes: Lohn- und Sozialdumping in allen Ländern Europas!

Der gewerkschaftliche Widerstand gegen diese salaritätsfeindliche Politik wächst. 15 - 20.000 Gewerkschaftler aus vielen europäischen Ländern haben dies auf der Kundgebung des Europäischen Gewerkschaftsbundes vom 21. Juni in Luxemburg eindrucksvoll untermauert.

Die von Brüssel aus propagierte Austeritätspolitik schadet der wirtschaftlichen Konjunkturbelebung. Eine neue wirtschaftlichen Rezession ist nicht länger auszuschließen.

Sozial gesehen ist sie skandalös. Eine kapitalistische Verteilungspolitik von unten nach oben: Aktionäre, Manager und Spitzenverdiener werden verschont und belohnt, während die Einkommen und die sozialen Errungenschaften der unteren und mittleren Schichten der Gesellschaft angegriffen und gekürzt werden. Die ungerechte Verteilungsschere soll noch größer werden.

Deshalb lehnt der OGBL die politischen „Empfehlungen“, die Brüssel im Juni an die luxemburgische Regierung gerichtet hat, kategorisch ab. Sie gehen alle in die Richtung des Abbaus unserer sozialen Errungenschaften. Brüssel greift den Index und die Renten an. Brüssel will eine rigoröse Sparpolitik bei unserem öffentlichen Haushalt. Brüssel wünscht sich mehr sozial ungerechte Steuern.

Der OGBL fordert die Regierung auf, diese salaritätsfeindlichen Empfehlungen postwendend zurückzuweisen und den unverzüglichen Stopp der überflüssigen Austeritätspolitik einzuleiten.

Bei einem realen jährlichen Wirtschaftswachstum zwischen +3% und +4% (2011-2014), bei einer Inflation, die nach +3,5% (2011) auf +2,3% (2012) und sogar auf +1,8% (2013 und 2014) abfallen soll und bei öffentlichen Finanzen, die sich für die Jahre 2010 und 2011 sage und schreibe um rund 2,5 Milliarden € besser entwickeln als noch vor einem Jahr angenommen, ist die Fortsetzung jeglicher Austeritätsmaßnahmen gegen-

standslos geworden. Die in der Tripartite 2010 von der Regierung dargelegten Szenarien stimmen vorne und hinten nicht mehr.

Wenngleich der gewerkschaftliche Widerstand des OGBL und der gesamten luxemburgischen Gewerkschaftsbewegung einiges verhindert hat, so bleibt die Tatsache der völlig ungerecht verteilten Krisenlasten bestehen.

Die Arbeitgeber wurden nicht zur Kasse gebeten. Im Gegenteil. Die Regierung hat ihnen u.a. überflüssige „Kompensationen“ in Millionenhöhe bei der Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns und bei der Beitragserhöhung für die Gesundheitskasse gemacht.

Die Berufstätigen, ihre Familien sowie die Rentner haben jetzt genug für diese Art der Krisenanierung bezahlt.

Der OGBL fordert u.a. die Annullierung der Krisensteuer 2012, die Zurücknahme der Leistungsver schlechterungen bei der Gesundheitskasse, das Beenden der Diskriminierung bei den Studienbeihilfen für die Kinder der Grenzgängerkollegen.

Hände weg von unserem Index!

Nach dem Kaufkraftverlust von 1% aufgrund der in diesem Jahr verzögerten Indexranche, die statt im Mai jetzt erst im Oktober ausbezahlt werden wird, lehnt der OGBL einen zusätzlichen Kaufkraftverlust für das Jahr 2012 ab. Die Auszahlung der voraussichtlich in den ersten Monaten des Jahres 2012 anfallenden Indexranche muss fristgerecht erfolgen. Mit vollem Warenkorb!

Für eine sozial fortschrittliche Rentenreform.

In punkto Rentenreform hat der OGBL mit der CGFP und dem LCGB die gemeinsame Stellungnahme der Gewerkschaften auf die ersten Regierungsvorschläge eingereicht.*).

Die Absicht der Regierung beim normalen gesetzlichen Renteneintrittsalter die Höhe der zukünftigen Rentenleistungen zu kürzen, ist der falsche Weg.

Was wir in der „Rentenfrage“ brauchen ist eine offensive Politik mit gesetzlichen Initiativen, die es uns ermöglichen, länger und besser in unserer Arbeit und in unseren Berufen zu bleiben. Mit intakten sozialen und beruflichen Perspektiven bis zum normalen gesetzlichen Rentenalter! Und nicht länger.

André Roeltgen
Secrétaire général

Das Argument der Regierung, dass wir über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus länger arbeiten sollen, weil wir im statistischen Durchschnitt länger leben, ignoriert schlicht und einfach die gesellschaftliche Realität.

Bereits heute haben zehntausende Berufstätige keine Chance das aktuelle normale Renteneintrittsalter zu erreichen. Sie scheiden vorher unfreiwillig aus der Berufsarbeit aus. Wie viele mehr würde dieses Schicksal im Fall einer noch längeren Lebensarbeitszeit treffen?

Gesundheitliche Probleme, Sozialpläne oder Arbeitgeber, die sich der älteren Berufstätigen einfach „entledigen“, nehmen ihnen die Möglichkeit normal in Rente zu gehen. Und genau hier muss in der sogenannten „Rentenproblematik“ der politische Hebel angesetzt werden.

Besserer Schutz gegen Entlassungen, altersgerechte Arbeitszeiten und Arbeitsorganisationen, präventiver Gesundheitsschutz, Absicherung der beruflichen Qualifikationen durch angepasste Fort- und Weiterbildung,

Recht auf Altersteilzeitarbeit mit Rentenbeitragsabsicherung, die Einführung der Kombination von Teilzeitarbeit und Teilzeitrente u.a.m. sind die Wege für mehr Arbeits- und Lebensqualität.

Sie würden den Beschäftigungsgrad erhöhen, würden Arbeitslosigkeit und Armut im Alter abbauen. Und sie würden wesentlich zur langfristigen finanziellen Absicherung der öffentlichen Rentenversicherung beitragen.

Der OGBL fordert von der Regierung, dass sie diese Diskussion zur prioritären gesetzlichen „Stellschraube“ macht. Am richtigen Ende beginnen, heißt jetzt im Arbeits- und Sozialrecht den Grundstein für eine altersgerechte Personalpolitik in den luxemburgischen Betrieben zu legen.

Andere „Stellschrauben“ können warten.

(*) *offizieller Text der an die Regierung übermittelten Stellungnahme, Seite 10-13*

Il faut en finir avec la politique d'austérité!

La politique actuelle de la Commission européenne et du Conseil européen ne rompt aucunement avec la politique économique et financière néolibérale qui a déclenché tant la crise financière et économique que celle des budgets publics en Europe. Celui qui cherche dans cette politique l'«Europe sociale» ne la trouvera pas. Car le «leitmotiv» est un tout autre: dumping salarial et social dans tous les pays européens!

L'opposition syndicale contre cette politique sur le dos des salariés se renforce. Les 15 à 20 000 syndicalistes venus de nombreux pays européens l'ont souligné de façon impressionnante lors de la manifestation de la Confédération européenne des syndicats le 21 juin à Luxembourg.

La politique d'austérité propagée par Bruxelles nuit à la relance économique conjoncturelle. Une nouvelle récession économique ne peut donc plus être exclue.

Du point de vue social, cette politique est scandaleuse. Une politique capitaliste de répartition de bas en haut: actionnaires, manager et les gros salaires sont épargnés et récompensés tandis que les revenus et les acquis sociaux des classes inférieures et moyennes sont attaqués et réduits. Les cisailles de distribution inéquitable sont censées prendre encore plus d'ampleur.

Voilà pourquoi l'OGBL rejette catégoriquement les «recommandations» politiques que Bruxelles a adressées en juin au gouvernement luxembourgeois. Toutes vont dans le sens d'une détérioration de nos acquis sociaux. Bruxelles attaque l'index et les pensions. Bruxelles exige une politique d'austérité rigoureuse en ce qui concerne notre budget d'Etat. Bruxelles veut plus d'impôts injustes.

L'OGBL lance un appel au gouvernement de rejeter par retour du courrier ces recommandations dirigées contre

les salariés et de stopper immédiatement la politique d'austérité superflue.

Compte tenu d'une croissance économique réelle entre 3 et 4% (2011-2014), d'une inflation qui retomberait de 3,5% en 2011 à 2,3% en 2012 et même à 1,8% en 2013 et 2014 et vu que les finances publiques augmenteraient pour les années 2010 et 2011 carrément de quelque 2,5 milliards € supplémentaires non prévus dans les estimations d'il y a un an, la continuation des mesures d'austérité devient infondée. Les scénarios présentés lors de la tripartite de 2010 s'avèrent faux dans leur ensemble.

Même si l'opposition syndicale de l'OGBL et de tout le mouvement syndical luxembourgeois a pu éviter certaines mesures, fait est que la répartition totalement inéquitable des charges de la crise est maintenue.

Les patrons n'ont pas été priés de passer à la caisse. Bien au contraire. Le gouvernement leur a fait cadeau entre autres de «compensations» superflues lors de l'adaptation du salaire social minimum et l'augmentation des cotisations de la caisse de santé.

Les salariés, leurs familles ainsi que les pensionnés ont maintenant assez payé pour ce genre de redressement de la crise.

L'OGBL revendique entre autres l'annulation de l'impôt de crise pour 2012, le retrait des dégradations des prestations de la caisse nationale de santé, la suppression de la discrimination concernant les bourses d'études pour les enfants des collègues frontaliers.

Ne touchez pas à notre index!

Après la perte de 1% du pouvoir d'achat suite au retardement de la tranche indiciaire qui sera payée seulement en octobre au lieu de mai, l'OGBL n'est pas prêt à accepter une perte supplémentaire du pouvoir d'achat pour 2012. Le paiement de la tranche indiciaire venant probablement à échéance dans les premiers mois de 2012 doit s'effectuer dans les délais et doit être calculée sur le panier de la ménagère tel qu'il est aujourd'hui constitué!

Pour une réforme du régime de pension socialement progressiste.

En ce qui concerne la réforme du régime de pension, l'OGBL a introduit avec la CGFP et le LCGB une position commune des syndicats en réaction aux premières propositions gouvernementales (*).

L'intention du gouvernement de diminuer à l'avenir le niveau des pensions lorsqu'on a atteint l'âge normal de la retraite, est la mauvaise voie.

Ce dont nous avons besoin dans le domaine de l'assu-

rance pension est une politique offensive comprenant des initiatives législatives qui nous permettent de pouvoir travailler plus longtemps et dans de meilleures conditions et de rester plus longtemps dans nos professions. Tout en ayant des perspectives sociales et professionnelles intactes jusqu'à l'âge légal de la retraite! Et pas plus longtemps!

L'argument du gouvernement que nous devrions travailler au delà de l'âge légal de la retraite puisque du point de vue statistique l'espérance de vie continuerait d'augmenter, ne tient tout simplement pas compte de la réalité sociale.

Aujourd'hui déjà, des dizaines de milliers de salariés n'ont plus la chance d'atteindre l'âge légal de la retraite actuel. Bien avant, ils sont obligés de quitter le monde du travail contre leur gré. Combien de salariés connaîtraient le même sort en cas d'un allongement de la vie active?

Des problèmes de santé, des plans sociaux ou des employeurs qui se «défont» tout simplement des salariés plus âgés leur enlèvent la possibilité de partir normalement à la retraite. Et c'est exactement par là qu'il faut attaquer politiquement dans la dite «problématique des pensions».

Une meilleure protection contre les licenciements, des horaires et organisations de travail adaptés aux salariés plus âgés, une meilleure prévention des maladies dues au travail, le maintien des qualifications professionnelles par le biais d'une formation continue ciblée et adaptée, le droit au travail à temps partiel pour raisons d'âge avec garantie d'une cotisation pension vieillesse compensatoire, l'introduction d'une mesure permettant de combiner un emploi à temps partiel avec une retraite partielle seraient à titre d'exemples de bonnes mesures pour arriver à une meilleure qualité de vie professionnelle et à une meilleure qualité de vie en général.

De telles mesures permettraient d'augmenter le taux d'emploi, de diminuer le taux de chômage et la pauvreté de vieillesse. Et elles contribueraient à la viabilité financière à long terme de notre système public d'assurance pension.

L'OGBL demande au gouvernement de considérer les propositions syndicales comme principales «vis de réglage» dans la réforme du régime de pension. Commencer par le bon bout dans ce domaine signifie jeter les bases législatives pour une politique du personnel respectueuse de l'âge des travailleurs dans les entreprises luxembourgeoises.

D'autres «vis de réglage» peuvent attendre.

(*) *texte officiel de la prise de position transmise au gouvernement, pages 10-13*

21 juin 2011

Euro-manifestation à Luxembourg contre la politique d'austérité

Entre 15 et 20 000 syndicalistes d'une vingtaine de pays européens avaient suivi l'appel de la Confédération européenne des syndicats (CES) de venir manifester à Luxembourg le 21 juin contre l'austérité et pour une Europe sociale, pour des salaires équitables, pour des investissements et pour l'emploi. L'OGBL était un des coorganisateur de la manifestation et y était représenté par quelque 2 000 adhérents. Nous reproduisons ci-dessous quelques extraits des discours de Bernadette Ségol, nouvelle secrétaire générale de la CES, et de Jean-Claude Reding, président de l'OGBL. Avant la manifestation, une délégation syndicale conduite par Bernadette Ségol, secrétaire générale, et Ignacio Fernández Toxo, président de la CES, fut reçue par Jean-Claude Juncker en tant que président de l'Eurogroup.

«Nous disons non au programme d'austérité qui est sur la table du Conseil (européen) et sur la table du Parlement (européen). Ce n'est pas du progrès social, c'est de la régression sociale. C'est un programme de flexibilisation des salaires, de pressions vers le bas sur les salaires, de pressions sur les services publics et sur la sécurité sociale.» – Bernadette Ségol

(voir également l'interview avec Bernadette Ségol, pages 32 à 35)





«Depuis 2008, nous sommes en train de payer pour les pots cassés, nous payons pour la crise du capitalisme, nous payons pour les excès de la globalisation incontrôlée de notre économie.» – Jean-Claude Reding

«Nous payons pour la dérégulation du secteur financier, nous payons pour l'attitude de nos responsables politiques qui étaient au mieux des compagnons insouciants et imprévoyants de cette politique, au pire des instigateurs et complices de cette politique.» – Jean-Claude Reding



«La politique prévue par le 'Pacte euro plus' augmentera les inégalités et risque de mener à une nouvelle crise, à une dépression économique prolongée avec un taux de chômage élevé. Cette politique mènera nécessairement à une politique de réduction de la protection sociale et de réduction des services publics. **Opposons-nous à cette politique!**» – Jean-Claude Reding

«Den Euro-Plus-Pakt ass en Ugrëff op eisen Index. All Salarieeën a Pensionéierten hei am Land brauchen den Index fir hir Kafkraaft ze erhalen!» – Jean-Claude Reding



«Mir brauchen och hei zu Lëtzebuerg eng aner Politik. D'Austériteitspolitik, déi mir seit dem Januar kennen, ass iwwerflësseg, falsch an ongerecht. Mir verlaangen d'Ofschafen vun der Krisesteier, mir verlaangen méi Matbestëmmung an eiser Aarbechtswelt, mir brauchen eng aner Familljen- a Wunnengspolitik, a mir wieren eis och géint Verschlechterungen an eisem Rentensystem. **Eis Jugend huet en Urecht op eng gutt Aarbecht an eng gutt Zukunft!**» – Jean-Claude Reding



Réforme du régime d'assurance pension

Les syndicats représentatifs remettent une position commune au gouvernement

Le 27 juin 2011, les leaders syndicaux de l'OGBL, du LCGB et de la CGFP ont été reçus par quatre ministres pour exposer leurs propositions relatives à la réforme du régime d'assurance pension luxembourgeois. Nous reproduisons ci-dessous la note de réflexion commune des trois confédérations syndicales remise au gouvernement à cette occasion.

Introduction

En date du 4 avril 2011, le ministère de la Sécurité sociale a fait parvenir une note à l'attention des partenaires sociaux concernant la réforme de l'assurance pension. Dans un communiqué de presse commun les trois syndicats nationalement représentatifs OGBL, LCGB et CGFP ont souligné que les éléments-clé de la réforme tels qu'ils figurent dans cette note sont inacceptables. En effet, les propositions du gouvernement qui y sont développées, sont axées exclusivement sur le côté des dépenses et conduiraient, si elles étaient mises en œuvre telles quelles, à une diminution des prestations pour la très grande majorité des assurés. Les syndicats sont d'avis que d'autres moyens existent pour sécuriser le système sans pour autant devoir dégrader les pensions.

Dans le présent document commun, les trois syndicats formuleront leurs questions par rapport à cette note et développeront des alternatives aux pistes présentées par le gouvernement.

Questions qui se posent par rapport à la note du ministère

Quelles sont les répercussions à attendre pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité, qui n'ont pas la possibilité de prolonger leur carrière professionnelle?

Quelles implications aura la réforme pour les différents systèmes de préretraites?

Quelles incidences sur les pensions de survie, des veuves et des orphelins?

Quid de mesures spécifiques permettant de maintenir les droits à la pension en cas de suspension de l'activité professionnelle pour se concentrer sur l'éducation des enfants?

Est-ce qu'une révision des dispositions «anti-cumul» (pensions-revenus) est prévue?

Où en est le projet de la constitution des droits en cas de divorce?

Quelles dispositions sont prévues quant à la prise en compte du «travail pénible» (le droit du travail n'utilise actuellement cette notion que pour le seul travail posté et de nuit)?

Où en est par ailleurs le projet de réforme du reclassement professionnel, annoncé depuis des années, et quel sera sa relation avec la réforme des pensions?

Quel sera l'impact financier du retardement dû à la nouvelle mise en compte des années d'études? Est-ce que les mesures proposées à ce niveau ne sont-elles pas trop restrictives?

La note annonce en outre une étude sur un futur «régime complémentaire public nouveau à titre individuel», sans plus d'indications. Est-ce que celui se rapporte uniquement à l'individualisation des droits? Comment est-il financé? Est-ce que la répartition entre cotisation salariale, cotisation patronale et participation de l'Etat est maintenue, tout comme la gestion tripartite et la gestion des avoirs par le Fonds de compensation? Comment se démarquerait-il du régime complémentaire privé et quelle implication aura-t-il sur les déductions fiscales? Est-ce qu'il permettra de compenser entièrement la perte encourue suite à la dégradation prévue des prestations?



Les propositions syndicales

Volet 1: Le financement du régime: quelles alternatives à envisager?

Le projet tel qu'esquissé dans la note du ministère de la Sécurité sociale se limite en fin de compte à la mise en œuvre d'une logique purement comptable, axée sur la diminution des prestations. Les possibilités de réformes plus structurelles en vue d'augmenter les recettes du régime général de pension (voir notamment les «éléments de réflexion sur la viabilité du système de pension public» de la Chambre des salariés; 11 février 2010) ne sont même pas prises en considération.

Les syndicats estiment ainsi qu'au lieu de diminuer les prestations, il serait préférable de prévoir une augmentation des cotisations dès que cela s'avère nécessaire, en tenant compte de l'évolution du niveau des réserves. Il ne faudra en aucun cas exclure a priori une augmentation des cotisations sur la base du seul argument de la compétitivité-coût des entreprises, qui, nous le rappelons, est parmi les plus favorables en Europe.

D'autres pistes pourraient consister dans une possible augmentation de la contribution dépendance en prévoyant le reversement du produit de cette extension à l'assurance pension ou dans l'introduction d'un quatrième élément de financement de l'assurance pension sous forme d'une contribution calculée sur les revenus du patrimoine, à l'instar de l'assiette de contribution de l'assurance dépendance.

Volet 2: Maintenir les salariés âgés dans l'emploi

Les syndicats tiennent à rappeler que l'IGSS, dans les conclusions de son rapport de 2009, mentionnait parmi les voies à envisager en vue de garantir la viabilité à long terme du système «le maintien des travailleurs sur le marché de l'emploi par des mesures de réinsertion professionnelle et des incitations aux entreprises». De même, le programme du gouvernement de 2009 affichait comme objectif l'augmentation du taux d'emploi des salariés âgés.

Or, force est de constater que les propositions sur la table n'agissent que sur le côté des prestations et ignorent complètement cet aspect du problème. La note du ministère de la Sécurité sociale va jusqu'à affirmer que la réforme laisserait «plusieurs choix à l'assuré»:

soit partir plus tôt, quitte à accepter une pension moins élevée; soit prolonger sa vie active pour recevoir une pension plus élevée (mais toujours inférieure à la situation actuelle); soit réaliser des épargnes supplémentaires au cours de sa carrière professionnelle.

Il est cependant évident que pour une large partie des salariés, un tel «choix», une telle pension «à la carte» n'est guère envisageable dans les circonstances actuelles. Le texte du gouvernement présuppose que les salariés aient une maîtrise parfaite de leur carrière professionnelle. En réalité, les salariés de plus de 45 ans sont souvent les premiers concernés lors des restructurations de l'entreprise et lors de licenciements collectifs, ceux qui ont le plus de problèmes pour trouver un nouvel emploi ou pour réorienter leur parcours professionnel. N'oublions pas qu'en outre de nombreux salariés n'ont pas la possibilité de travailler plus longtemps, parce que leur état de santé ne le permet pas, parce qu'ils ont en sont physiquement ou psychologiquement (burnout, vieillissement précoce...) incapables. Il importe par conséquent que toute discussion sur une réforme du régime de pensions pour le garantir à long terme, doit obligatoirement être accompagnée de propositions de mesures concrètes pour permettre aux gens de rester dans la vie active jusqu'à l'âge d'entrée en retraite normal.



Il faudra par conséquent agir au niveau du droit du travail en instaurant des protections spécifiques afin de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié âgé. Ainsi, le législateur devrait prévoir une protection spéciale des salariés âgés contre le licenciement. Une telle disposition est par exemple prévue au niveau du «Kündigungsschutz» en Allemagne. On pourrait également envisager l'instauration de quotas selon des dispositions parallèles à celles concernant les travailleurs handicapés. Un système d'incitations financières et fiscales pourrait être introduit en faveur des entreprises qui mènent une politique du personnel particulièrement adaptée aux salariés âgés.

Au niveau du Comité permanent du Travail et de l'Emploi, l'OGBL et le LCGB ont développé une proposition concrète concernant l'introduction de plans de mesures en vue de la protection et de la promotion des salariés âgés. Ces plans comporteraient notamment les mesures spécifiques d'anticipation et de prévention visant la protection de l'emploi et les perspectives du salarié âgé au sein de l'entreprise; les mesures à prendre, selon la situation dans l'entreprise, en relation avec l'intensité du travail, les horaires et l'organisation du temps du travail; les mesures spécifiques à prendre pour sauvegarder la santé et la sécurité des salariés âgés, notamment par rapport aux conditions ergonomiques, les contraintes posturales, les exigences physiques et psychiques; l'élaboration de programmes de formation spécifiques à destination des salariés âgés, de façon à tenir compte de leurs capacités à apprendre et de leurs rythmes de progression, en vue notamment de l'adaptation aux changements au niveau des processus de production et de la technologie.

L'instauration de ces plans devra être une obligation légale au niveau sectoriel et dans toutes les entreprises dont la taille dépasse un certain seuil. Les plans devront être établis au sein des comités mixtes d'entreprise ou, en cas de défaut d'un comité mixte d'entreprise, au sein d'une commission composée de l'employeur et de la délégation du personnel; ils seront à évaluer et à adapter annuellement.

Volet 3: Créer de nouvelles formes de transition et des modèles innovants au profit de l'assuré

Les mesures en faveur du maintien dans l'emploi doivent être accompagnées de mesures permettant une transition plus souple entre l'activité professionnelle active et la retraite proprement dite. Rappelons à cet égard que le programme gouvernemental de 2009 prévoyait la création de «la possibilité de cumuler un salaire en provenance d'une activité réduite à temps partiel et une pension d'invalidité partielle». Ainsi serait favorisé le recours à la préretraite progressive, en prévoyant notamment une activité de tutorat des salariés âgés vis-à-vis du jeune à intégrer dans l'entreprise. L'OGBL, le LCGB et la CGFP soutiennent ces propositions et regrettent que la note du gouvernement concernant la réforme de l'assurance pension n'en tienne nullement compte. L'introduction d'un tel modèle de passage progressif de l'activité salariée à la retraite, qui devra devenir un véritable droit ancré dans le Code du Travail, contribuerait en effet aussi bien à protéger l'état de santé du salarié âgé et la transmission de compétences et de savoir-faire professionnels à l'intérieur de l'entreprise, qu'à augmenter le taux d'emploi des salariés âgés.

En même temps, on pourrait également envisager la création d'autres modèles innovants de travail à temps partiel, en introduisant notamment la possibilité de réduire son temps de travail (p.ex. de 20%) à partir de 50 ans tout en garantissant le même niveau de cotisations pour l'assurance pension, en prévoyant le versement du différentiel par l'Etat.

Des réflexions devront également être entamées concernant une augmentation du temps réel d'assurance. Ainsi, on pourrait prendre en compte les jobs de vacances d'étudiants en y prévoyant le paiement de cotisations, tout comme il serait souhaitable que tout stage au niveau de l'enseignement technique et du BTS soit rémunéré et soumis aux cotisations pour le régime de pensions à l'instar d'un apprentissage. Des questions se posent cependant quant aux étudiants qui font des stages dans le cadre de leurs études universitaires,

tout comme pour les étudiants-doctorants à l'étranger. A ce niveau, on pourrait s'imaginer la retenue d'une partie «cotisation» de la bourse d'études versée à tout étudiant résidant (sous réserve de la procédure actuellement en cours au niveau européen) ou l'extension du «statut étudiant», actuellement en discussion pour l'assurance maladie, à l'assurance pension, sous une forme à discuter. Par ailleurs, les syndicats proposent d'élargir la possibilité de rachat de périodes d'assurance, ce qui pourrait inclure les périodes d'études, mais également toute autre interruption de carrière.

Volet 4: L'échelle temporelle

Vu l'augmentation constante de la réserve de compensation, qui a atteint 3,6 fois le montant des prestations annuelles en 2009, la discussion autour d'une réforme plus structurelle du régime des pensions peut être menée en toute sérénité. Il faut profiter de cette situation pour réfléchir et discuter de pistes en terme de garantir aux futurs bénéficiaires un niveau de pension comparable, en termes de revenus de remplacement, à celui des bénéficiaires actuels.

Ainsi, une augmentation des cotisations telle que discutée sous le volet 1 devra prendre en considération la situation de la réserve de compensation. Les trois syndicats OGBL, LCGB et CGFP proposent de discuter dès maintenant du moment quand ces mesures devront entrer en vigueur et prévoir le déclenchement de certaines mesures qu'au moment où un recours à la réserve devient inévitable.

Dans la note du ministère n'est prévue à ce niveau qu'une nouvelle dégradation des prestations. Le gouvernement envisage en effet de déclencher un «mécanisme régulateur» dès que la prime de répartition pure dépasse le taux de cotisation fixé sur la période de couverture, qui consisterait dans la diminution ou l'étalement, voire la suppression de l'ajustement des pensions à l'évolution du niveau de vie. Les syndicats s'opposent à cette proposition qui va dans le sens d'un démantèlement social supplémentaire et qui est d'ailleurs incompatible avec l'assertion du gouvernement que les droits des bénéficiaires de pensions resteront acquis.

Conclusion

Il ne faut pas perdre de vue que la viabilité du régime des pensions est étroitement liée à l'évolution de la croissance économique et des retombées de la croissance sur les salaires des assurés. Un taux de chômage élevé, des emplois instables, des conditions de travail et de salaire précaires se répercutent aussi sur le volume global des cotisations prélevées. Toute action politique visant à garantir à long terme le financement des pensions doit donc être accompagnée d'une politique offensive visant à réduire le chômage et à rétablir le plein emploi. Une évolution positive sur ce plan contribuera aussi à retarder le moment où il faudra procéder à une augmentation du taux de cotisation pour éviter des dégradations dans les prestations.





Atomkraft in der Großregion und in Europa:

Interessanter Austausch zwischen der Regierung und dem nationalen Aktionskomitee gegen Atomkraft

Auf Anfrage des „Nationalen Aktionskomitees gegen Atomkraft“ kam es kürzlich zu einer sehr aufschlussreichen Unterredung zwischen der luxemburgischen Regierung – vertreten durch die Minister Jeannot Krecké, Mars di Bartolomeo und Marco Schank – und den Mitgliedsorganisationen des Aktionskomitees*. Als sehr nützlich erwies sich dabei die Präsenz zahlreicher Beamten, welche in den Ministerien und in der EU-Vertretung Luxemburgs die relevanten Dossiers betreuen.

Im Mittelpunkt der Gespräche standen die europäische Atompolitik, die Stresstests für Atomreaktoren und die Zusammenarbeit mit den Nachbarregionen in diesem Kontext. Die Regierung habe entschieden, so war anlässlich der Unterredung zu erfahren, das Außenministerium mit der Koordination der luxemburgischen Positionen zu verschiedenen Aspekten der Atompolitik zu befassen. Viele Ministerien und Verwaltungen (Energie, Gesundheit, Umwelt, Nuklearsicherheit, Forschung, EU-Vertretung ...) sähen sich direkt oder indirekt mit Aspekten der Atompolitik befasst.

Schon in den 80er Jahren, während der Verhandlungen in punkto Cattenom, hatte das luxemburgische Außenministerium eine Koordinationsrolle inne. Die damaligen juristischen Expertisen würden zurzeit überprüft und im Hinblick auf eine Laufzeitverlängerung für Cattenom, welche von EDF (Electricité de France) angestrebt wird, wo nötig aktualisiert.

Die luxemburgische Regierung sei entschlossen, einer Laufzeitverlängerung möglichst entgegenzuwirken und strebe eine enge Kooperation mit dem Saarland und mit Rheinland-Pfalz an, so die Regierungsvertreter.

Einen wichtigen Hebel um die europäische Energiepolitik weg vom Atom und hin zu den erneuerbaren Energien zu bewegen sieht die luxemburgische Regierung in der europäischen Budgetpolitik.

So steht die Luxemburger Regierung einer Erhöhung des finanziellen EU-Anteils am ITER-Projekt (Forschungsprojekt zur Nuklearfusion) skeptisch gegenüber und möchte sich dafür einsetzen, dass in Zukunft auf europäischer Ebene mehr Geldmittel für die Forschung im Bereich der erneuerbaren Energien zur Verfügung stehen. Einen wichtigen Partner sieht die Regierung im EU-Parlament, welches der Atomkraft mehrheitlich kritisch gegenüber

stehe und ein Mitspracherecht in Sachen EU-Budget habe. Eine Reform des EURATOM-Vertrages dagegen sei nur mit Zustimmung aller 27 Mitgliedsstaaten durchzusetzen, hierfür sieht die luxemburgische Regierung im Moment keine Basis.

Was die auf EU-Ebene beschlossenen Stresstests angeht, so wolle die luxemburgische Regierung sowohl deutsche wie auch belgische Experten für Nuklearsicherheit als Berater engagieren. Diese Stresstests würden voraussichtlich eine neue Diskussion um die Sicherheit einzelner Atomkraftwerke entfachen. Sowohl die Abgeordnetenkammer als auch die Zivilgesellschaft würden in aller Transparenz über den Verlauf und die Resultate der Stresstests informiert, Luxemburg werde auf den nötigen Konsequenzen bestehen, bis hin zur Abschaltung von Reaktoren mit schlechtem Sicherheitsaudit.

Auf Nachfrage der anwesenden Bürgermeister informierte Minister Di Bartolomeo das Aktionskomitee, dass die in die Jahre gekommenen Notfallpläne für nukleare Katastrophen aktualisiert würden. Die in den Kommunen gelagerten Jodpillen sind nicht mit einem Verfallsdatum versehen, da sie quasi unendlich wirksam bleiben. Zur Sicherheit würden sie trotzdem in regelmäßigen Abständen geprüft.

Minister Krecké kündigte an, ab Oktober das 2008/2009 vorgelegte Weißbuch zur nationalen Energiestrategie mit allen Beteiligten zu diskutieren. Bis dahin würde sein Ministerium sich nochmals mit dieser Studie befassen und die Erstellung eines Synthesedokuments vorantreiben.

* *Mouvement Ecologique, Greenpeace, OGBL, FNCTTFEL, LSAP, déi gréng, Forum, ADR, déi jonk gréng, DP, FGFC, Jeunesses Socialistes Luxembourgeoises, Luxemburger Kommission Justitia et Pax, KPL, LGGB, Lëtzebuerger Guiden a Scouten, Transfair-Minka asbl, déi Lénk, attac Luxembourg, déi jonk Lénk, Klima-Bündnis Lëtzebuerg, Eurosolar, Syprolux, FNCTTFEL-Jugend, natur & ëmwelt, Adrenalin-déi jonk ADR, Friddensinitiativ asbl., Association Luxembourgeoise de Médecine de l'Environnement, GSV, Ligue CTF, Biolabel Lëtzebuerg.*



Soyons nombreux à participer aux élections communales du 9 octobre 2011.

En tant que résident étranger, rejoignez les Luxembourgeois et les étrangers déjà inscrits en participant activement aux choix politiques de votre commune: **utilisez votre droit de vote!**

POURQUOI VOTER?

Faire un choix rime avec donner force à sa voix: C'est **VOUS** qui pouvez être acteur de votre commune en choisissant vos représentants (conseillers communaux) qui défendront vos intérêts pour les 6 ans à venir.

Voici quelques-unes des compétences communales:

- l'équipement des écoles de l'enseignement fondamental et les aides financières pour étudiants;
- les services de l'état civil (naissances, mariages, décès, partenariats);
- l'aménagement communal et le développement urbain (autorisations de construire);
- l'approvisionnement en eau potable et l'évacuation des eaux usées;
- la gestion des déchets;
- l'organisation des structures d'accueil (maisons relais, crèches...);
- la mise en place de structures consultatives favorisant la participation citoyenne aux affaires communales;
- l'organisation d'activités sportives ou de manifestations culturelles;
- la mise en place de mesures d'intégration facilitant le contact entre anciens et nouveaux résidents de la commune;
- la construction et la gestion de logements sociaux.

S'abstenir, c'est laisser le choix aux autres!

COMMENT DEVENIR ELECTEUR?

Toute personne étrangère résidant au Luxembourg, quelle que soit sa nationalité, peut participer aux élections communales, à condition:

- d'avoir 18 ans révolus le jour des élections. Les jeunes qui n'ont pas encore atteint la majorité, mais qui l'auront au moment des élections de 2011, peuvent également s'inscrire;
- de résider au Luxembourg depuis au moins 5 années au moment de l'inscription;
- de s'inscrire sur la liste électorale jusqu'au 14 juillet 2011 inclus.

OU ET COMMENT S'INSCRIRE?

S'inscrire, c'est facile. Présentez-vous à l'administration communale de votre lieu de résidence avec les documents suivants:

- un document d'identité en cours de validité (carte d'identité, passeport, titre de séjour...);
- un ou plusieurs certificats de résidence délivrés par les administrations communales respectives et justifiant de 5 années de résidence au Grand-Duché de Luxembourg au moment de l'inscription.

Vous pouvez vous inscrire dès maintenant, les inscriptions se feront jusqu'au 14 juillet 2011 inclus!

- Passé ce délai, vous ne pourrez pas voter lors des élections communales de 2011.
- Une fois inscrit, vous le restez tant que vous êtes résident au Luxembourg.
- Le vote est obligatoire.
- Le vote par correspondance est admis dans certains cas.
- Vous ne perdrez pas votre droit de vote dans la commune de votre pays d'origine.

**Les élections communales vous intéressent?
Rendez-vous sur www.jepeuxvoter.lu**



As eleições autárquicas decorrem a 9 de Outubro de 2011. Sejam os muitos a votar!

Na qualidade de residente estrangeiro, junte-se aos Luxemburgueses e aos cidadãos estrangeiros já recenseados e participe activamente nas decisões políticas da sua autarquia: **exerça o seu direito de voto!**

PORQUÊ VOTAR?

Fazer uma escolha rima com dar força à sua voz: Cabe-lhe a **SI** intervir na sua autarquia escolhendo os seus representantes (membros do Conselho Municipal) que defenderão os seus interesses ao longo dos próximos 6 anos.

Eis algumas das competências das autarquias:

- o equipamento das escolas de ensino básico e as ajudas financeiras aos estudantes;
- os serviços relativos ao estado civil (nascimento, matrimónio, óbito, união civil);
- o ordenamento municipal e o desenvolvimento urbano (autorizações de construção);
- o abastecimento de água potável e a eliminação das águas residuais;
- a gestão dos resíduos;
- a organização das estruturas de acolhimento (lares de dia, creches...);
- a implementação de estruturas de aconselhamento que favorecem a participação activa dos cidadãos em assuntos autárquicos;
- a organização de actividades desportivas ou de manifestações culturais;
- a implementação de medidas de integração com vista a facilitar o contacto entre antigos e novos residentes da autarquia;
- a construção e a gestão de habitações sociais.

A abstenção é deixar a escolha nas mãos de outros!

COMO TORNAR-ME ELEITOR?

Qualquer cidadão estrangeiro residente no Luxembourg, independentemente da sua nacionalidade, pode participar nas eleições autárquicas, com a condição de:

- ter atingido a idade de 18 anos no dia das eleições. Os jovens que ainda não tenham atingido a maioridade, mas que a atinjam no dia das eleições de 2011, também se podem recensear;
- residir no Luxembourg há, pelo menos, 5 anos aquando da inscrição;
- se inscrever nos cadernos eleitorais até 14 de Julho de 2011, inclusivamente.

ONDE E COMO RECENSEAR-ME?

Recensear-se, é fácil. Deverá dirigir-se à administração autárquica do seu local de residência com os seguintes documentos:

- um documento de identificação válido (bilhete de identidade, passaporte, título de residência...)
- um ou vários atestado(s) de residência emitido(s) pelas respectivas administrações autárquicas comprovativo(s) de 5 anos de residência no Grão-Ducado do Luxembourg à data de inscrição

Poderá, desde já, inscrever-se, nos cadernos eleitorais ! O prazo de recenseamento termina a 14 de Julho de 2011.

- Decorrida esta data, já não poderá votar nas eleições autárquicas de 2011.
- Este recenseamento permanece válido enquanto for residente no Luxembourg.
- O voto é obrigatório.
- Em casos específicos, o voto por correspondência poderá ser permitido.
- Não perderá o seu direito de voto na autarquia do seu país de origem.

**Pretende obter informações sobre as eleições autárquicas?
Consulte www.eupossovotar.lu**

Candidats-délégués:

L'OGBL obtient un renforcement judiciaire de la protection contre le licenciement



Serge Urbany

Responsable du Département juridique

Un candidat de l'OGBL aux élections sociales de 2008 dans une entreprise de transports, qui n'avait pas été élu, a contesté les élections et a eu raison devant l'Inspection du Travail et des Mines qui a ordonné à l'employeur concerné d'organiser de nouvelles élections endéans les deux mois. Au lieu de respecter cette injonction, l'employeur a introduit un recours contre cette décision devant le tribunal administratif et a licencié le candidat en question.

Or, le texte de la loi est clair en soi: un candidat aux élections est protégé du licenciement pendant une durée de trois mois seulement à partir de la présentation des candidatures (art. L.415-12 du Code du Travail). Il ne prévoit «*aucunement une (...) prolongation ou suspension du délai de protection d'un candidat aux élections*» en cas de recours devant le tribunal administratif. Donc, d'après le juge d'appel, il n'y aurait plus de protection au bout de trois mois après présentation de la candidature. Car: «*Décider autrement serait rajouter au texte du Code du travail une disposition qui n'y figure nullement.*»

Cette lecture du texte a été invalidée par la Cour de cassation (*). Celle-ci estime que cet arrêt d'appel viole les dispositions concernant la protection des candidats aux élections contre le licenciement qui n'aurait «*un effet utile que si elle est maintenue au profit du candidat aux fonctions de membre de la délégation du personnel jusqu'à la fin de la procédure électorale.*»

Elle en déduit donc «*qu'en cas de recours contre la décision d'annulation des élections de la délégation du personnel, le délai de protection spéciale contre le licenciement du candidat aux fonctions de membre de la délégation du personnel doit être prorogé soit jusqu'à la décision de la Cour administrative déclarant régulières les opérations électorales annulées par le directeur de*

l'Inspection du Travail et des Mines, décision qui met fin à la procédure électorale, soit, en cas de confirmation de l'annulation du scrutin par la Cour administrative, jusqu'au moment où le candidat est en mesure de présenter sa candidature pour le nouveau scrutin.»

L'Avocat général John Petry avait développé devant la Cour de cassation les règles d'interprétation des textes légaux. Ainsi, même si la protection spéciale contre le licenciement constitue une exception au droit de licencier et est donc d'interprétation stricte, «*la disposition même exceptionnelle doit pouvoir déployer son effet utile.*» Si la protection spéciale contre le licenciement «*doit avoir un sens, elle devrait s'appliquer jusqu'à la fin de la procédure électorale, mais elle doit en tout cas prévenir toute manœuvre de l'employeur consistant à retarder cette procédure jusqu'après l'expiration du délai de protection de façon à la déjouer et à se mettre de la sorte en mesure de licencier le candidat avant même que cette procédure ne soit terminée.*» L'interprétation du but de la loi (la protection du délégué) par le biais de son effet utile n'est pas non plus contrariée par le texte de loi qui ne se prononce pas sur la perte de la protection au bout de trois mois.

En suivant les conclusions de l'Avocat général, la Cour de cassation a mis fin à un conflit qui opposait le Président de la 3^e Chambre de la Cour d'appel dans la présente affaire à la regrettée Présidente de la 8^e Chambre qui avait, quatre jours seulement après cette décision, donné raison à un autre délégué de l'OGBL dans une espèce similaire, arrêt non attaqué en cassation.

(*) Cass. 12.5.2011, *Vervenne c/ Lies Transports, comp. Engel, Mousel, Santer, Mangeot, Pütz, pl. Me Martin, Me Henckes-Pisana*

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



Stefano Araujo



Jean-Luc De Matteis

**Manifestation de
protestation**

Les délégués du Syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques se sont réunis lors de la manifestation de protestation du 16 juin 2011 afin manifester leur opposition face aux revendications inacceptables du patronat. Quelques 170 représentants du personnel, issus des métiers de la construction et de l'artisanat du bâtiment, étaient ainsi présents à la Maison du peuple de l'OGBL à Esch-sur-Alzette.

Dans le cadre des négociations de renouvellement des contrats collectifs de travail (CCT), les représentants patronaux ne cessent de revendiquer une augmentation du temps de travail allant jusqu'à 54 heures par semaine et des formes de flexibilité négative du temps de travail ayant pour effet de supprimer les majorations pour heures supplémentaires et d'augmenter la pression sur les salariés.

En ce qui concerne les revendications des syndicats qui ont pour seul but d'améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés, les fédérations patronales n'en ont pas encore tenu compte et tentent plutôt de les détériorer.

Après exposition de la situation dans les différents métiers, les délégués se sont prononcés à l'unanimité contre les revendications patronales

et ont donné mandat aux représentants de l'OGBL de continuer avec la même détermination les négociations en cours et à venir pour les métiers de la construction et de l'artisanat du bâtiment. Les résolutions ci-dessous ont été adoptées.

Contre toute augmentation du temps de travail

L'OGBL défendra la législation d'application et n'acceptera aucune augmentation du temps de travail. La durée normale de travail est actuellement fixée à 8 heures par jour ou 40 heures par semaine et la durée maximale de travail en cas de prestation d'heures supplémentaires est de 10 heures par jour ou 48 heures par semaine.

Par ailleurs, les heures supplémentaires ne peuvent être prestées que sur la base du volontariat et ne pourront en aucun cas devenir obligatoires et être généralisées à l'ensemble du personnel. Un temps de repos suffisant est nécessaire pour garantir aux salariés une vie de famille décente et leur permettre de s'adonner à des activités de détente.

Pour une organisation du travail juste et décente

Le patronat ne cesse de revendiquer de nouvelles formes de «flexibilité»

du temps de travail accompagnées d'une augmentation du temps de travail. L'OGBL n'acceptera aucune perte de salaire et aucune détérioration des conditions de travail.

La «flexibilité» ne peut avoir pour seul but d'éviter le paiement des majorations et de mettre les salariés sous pression. Un débat sur l'organisation du temps de travail ne pourra avoir lieu que si la sécurité, la santé et le bien-être des salariés reviennent au centre des discussions.

Pour des conventions collectives de qualité

Le maintien et l'amélioration des conditions de travail des salariés dans nos secteurs, au premier rang desquelles figurent la revalorisation



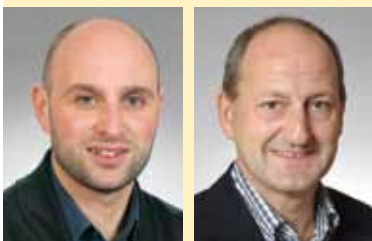
des salaires et la sécurité au travail, sont incontournables.

L'OGBL s'engage par le biais des conventions collectives pour une politique salariale progressiste qui reconnaît l'expérience et les compétences des salariés. Ainsi, les formations du bâtiment doivent être accessibles à tous, sans restrictions, afin d'acquérir de nouvelles connaissances, se maintenir dans l'emploi et garantir des perspectives de carrière.

Le renforcement de nos conventions passe également par l'intégration des ex-employés privés. Nos métiers souffrent également d'un manque de jeunes débutants et de main d'œuvre qualifiée qui ne pourra être résolu que si nous rendons nos conventions collectives plus intéressantes et attractives en proposant de meilleures conditions de travail et de rémunération.

Cette journée de mobilisation n'est qu'une première étape. D'autres actions d'information et de mobilisation auront lieu dans les semaines et mois à venir.

Commerce



Hernani Gomes

André Sowa

BSH électroménagers S.A.
(Bosch-Siemens Hausgeräte)

Erster Kollektivvertrag unterzeichnet

Am 10. Juni 2011 wurde erstmalig ein Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer von BSH électroménagers S.A. zwischen der Gewerkschaft OGBL und der Betriebsführung von BSH unterzeichnet.



Zu den wesentlichen Punkten des Abschlusses gehören:

- Lohnerhöhung

Erhöhung der Lohnmasse:

1. Januar 2012 auf 1%

1. Januar 2013 auf 0,75%

1. Januar 2014 auf 0,75%

- 13. Monatsgehalt

Allen Arbeitnehmern wird jeweils mit dem Novembergehalt ein 13. Monatsgehalt ausbezahlt.

- Spesen

Jeder Arbeitnehmer erhält Spesen in Form von 18 sogenannten „chèques repas“ im Wert von jeweils 8,40 Euro.

- Treueprämie

Anlässlich seines 25. Dienstjubiläums erhält jeder Arbeitnehmer eine Treueprämie in Höhe eines (1) Bruttomonatseinkommens, die steuerfrei ausbezahlt wird.

- Zuschläge

- Der Zuschlag für Überstunden beträgt 50% pro Überstunde

- Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von 25% auf dem Stundengehalt vergütet

- Arbeitnehmer, die zu Sonntagsarbeiten herangezogen werden,

erhalten einen Zuschlag von 100%

- Für Feiertagsarbeit erhalten die Arbeitnehmer einen Zuschlag von 200%.

- Urlaubsregelung

- Für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Juli 2011 bei BSH tätig sind, beträgt der jährliche Erholungsurlaub 30 Tage

- Für Arbeitnehmer, die ab dem 1. Juli 2011 eingestellt werden, beträgt der jährliche Erholungsurlaub 28 Tage, ab dem 10. Dienstjahr 29 Tage und ab dem 15. Dienstjahr 30 Tage Erholungsurlaub

- Jeder Arbeitnehmer erhält

- ab dem 20. Dienstjahr 1 zusätzlichen Urlaubstag

- ab dem 25. Dienstjahr 2 zusätzliche Urlaubstage

- ab dem 30. Dienstjahr 3 zusätzliche Urlaubstage

- ab dem 35. Dienstjahr 4 zusätzliche Urlaubstage

- ab dem 40. Dienstjahr 5 zusätzliche Urlaubstage.

- Als zusätzlich bezahlte freie Tage gelten:

- Allerseelen

- der Nachmittag des 24.12 (Réveillon)

- der Nachmittag des 31.12. (Silvester).
- Sozialurlaub
Alle Arbeitnehmer haben in folgenden Fällen Anrecht auf 16 Stunden Sozialurlaub pro Jahr:
- Unvorhergesehene Ereignisse wie z.B. Wohnungsbrand oder Überschwemmung der Wohnung
- Gerichtliche Vorladungen.
- Zusatzversicherung
Der Arbeitgeber gewährt seinen Arbeitnehmern eine Zusatzversicherung.

Ladenöffnungszeiten **Dreiergespräch im Mittelstands- ministerium**

Anlässlich eines vor kurzem im Mittelstandsministerium stattgefundenen Dreieraustauschs zwischen Ministerin Françoise Hetto-Gaasch und Vertretern von OGBL, LCGB und der Handelsföderation CLC, wurde versucht über die einjährige Testphase der verlängerten Ladenöffnungszeiten an Samstagen und vor Feiertagen bis 20 Uhr Bilanz zu ziehen. Die Vertreter der Handelsföderation präsentierten mündlich Zahlenmaterial, das u.a. belegen sollte, dass die verlängerten Öffnungszeiten zu einer Steigerung des Umsatzes geführt haben.

Die Gewerkschaftsvertreter von OGBL und LCGB wunderten sich darüber, dass die Zahlen sich lediglich auf 16 Geschäfte aus der Großdistribution (Cactus, Auchan, Cora, Delhaize, Match) bezogen. Kleinere und mittlere Betriebe wurden völlig außer Acht gelassen und die Meinung des Personals beziehungsweise der Personalvertreter blieb

ebenfalls unberücksichtigt. Die Gewerkschaften bezweifeln, dass der Handel insgesamt, und die Wirtschaft im Allgemeinen, aus dieser Maßnahme Profit ziehen werden. Die Leidtragenden sind aber auf jeden Fall die Beschäftigten, die ohne Gegenleistung wertvolle Freizeit opfern müssen und insgesamt an Lebensqualität einbüßen. Wenn die Geschäfte samstags um 20 Uhr schließen, heißt das noch lange nicht, dass die Beschäftigten dann Feierabend haben. Viele werden erst gegen 22 Uhr zu Hause und dadurch von sozialen, kulturellen oder sportlichen Aktivitäten ausgeschlossen sein. Diese Maßnahme wird einen negativen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben nach sich ziehen.

Ministerin fordert Abkommen zwischen Sozialpartnern

Die Gewerkschaften begrüßen, dass die Ministerin zu erkennen

gibt, die Belange der Beschäftigten mitberücksichtigen zu wollen. Sie fordert die Handelsföderation auf, umgehend mit den Gewerkschaften Verhandlungen aufzunehmen hinsichtlich eines Ein-Punkt-Branchenvertrags, um Ausgleichsschädigungen in Form von Freizeit und/oder Lohnzuschuss für alle betroffenen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die Ministerin betonte, dass alle Beschäftigten in den Genuss von Kompensationen für geleistete Mehrstunden an Samstagen und vor Feiertagen kommen müssen, auch diejenigen, die gegenwärtig nicht einem Kollektivvertrag unterliegen. Sie wird die Testphase zunächst um ein Jahr verlängern.

Beide Gewerkschaften sind bereit, mit den betroffenen Patronatsverbänden kurzfristig Verhandlungen aufzunehmen.



Dans le cadre des discussions sur les heures d'ouverture, une délégation OGBL conduite par le secrétaire général André Roeltgen a été reçue par le ministre du Travail Nicolas Schmit, le 1^{er} juillet 2011.

Services et Energie



Jean-Ci. Bernardini

Léon Jenal

Gardiennage

Mise en place d'un comité de coordination des agents de sécurité de l'OGBL

Les délégués et militants du secteur de la sécurité privée et du transport de fonds de l'OGBL viennent de se réunir en assemblée générale. Parmi les points abordés il y a lieu de retenir en particulier la mise en place d'un comité de coordination des agents de sécurité de l'OGBL (composé de 6 membres et présidé par Jérôme Gosselin, président de la délégation de G4S) et la finalisation du cahier de revendications en vue de la renégociation de la convention collective sectorielle. Pour mémoire, la convention vient à échéance fin de ce mois de juin et une première réunion avec la fédération patronale devrait avoir lieu dans les semaines qui viennent.

Le comité de coordination s'est fixé cinq axes d'intervention principaux pour les mois à venir:

1. Le démarrage d'une campagne d'information et de sensibilisation des salariés du secteur par l'entremise d'un flash info sectoriel
2. Le lancement d'une campagne de mobilisation dans le secteur afin d'arriver à une réelle reconnaissance et valorisation du métier d'agent de sécurité. Cette reconnaissance du métier doit également et obligatoirement passer

par une revalorisation salariale des agents accompagnée d'une nouvelle classification des fonctions

3. Parallèlement à ce travail d'information et de mobilisation, le comité de coordination ne manquera pas de dénoncer publiquement les moindres manquements et irrégularités constatés au niveau de l'application de la convention collective et rappellera à l'ensemble des entreprises opérant dans le secteur que leur devoir de responsabilité sociale passe surtout par des actes et non par de simples paroles
4. De solutionner avec toutes les instances concernées, la problématique de l'encadrement de l'événementiel via la mise en place d'une législation adaptée
5. De régler définitivement, et par le biais de la négociation collective avec les représentants patronaux, la problématique du transfert d'entreprise et de la garantie de l'emploi pour les salariés en cas de perte de chantier.

Luxexpo

Signature d'une nouvelle convention collective

En date du 28 juin 2011, les organisations syndicales OGBL (seul syndicat présent dans l'entreprise) et LCGB ont signé une nouvelle convention collective pour l'ensemble du personnel avec la direction de Luxexpo S.A.

Cet accord prévoit notamment les améliorations suivantes:

- la durée du nouveau contrat a été fixée à 2 ans, à savoir du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012;
- une prime unique de 0,8% du salaire brut annuel est octroyée

pour l'exercice 2011. Cette prime porte sur le salaire brut individuel, y compris le 13^e mois et sera payable au plus tard le 15 décembre 2011;

- une augmentation linéaire des salaires et des barèmes de 0,8% est octroyée à partir du 1^{er} janvier 2012;
- harmonisation de la grille salariale du personnel;
- révision de la classification des différents groupes et fonctions;
- toutes les autres dispositions de la convention collective restent inchangées.

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

Éducation et Sciences



Sonja Delli Zotti

Danièle Nieves

Formation professionnelle

Entrevue du département secondaire du SEW/OGBL avec la ministre Delvaux-Stehres

Une délégation du SEW/OGBL, composée de Jules Barthel, Guy Foetz, Jacques Maas et Christopher Maerten a récemment rencontré Mady Delvaux-Stehres, ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, entourée de ses collaborateurs Marc Barthelemy, Nic Alff, Antonio De Carolis, Christophe Struck et Mme Myriam Bamberg.

1. La délégation du SEW a une nouvelle fois soulevé les problèmes qui existent au niveau de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle :

- la collaboration entre les différents acteurs de la réforme - les experts étrangers du BIBB, les chambres professionnelles, les responsables ministériels et les enseignants - ne fonctionne pas dans nombre de formations;

- malgré le fait que les travaux de préparation de nombreuses formations ne soient pas achevés, le MENFP persiste à les faire démarrer en septembre 2011 au détriment de la qualité de l'enseignement;

- la politique de communication et d'information du MENFP est largement déficitaire, notamment au niveau des profils professionnels, des profils de formation, des référentiels d'évaluation, qui manquent toujours pour un certain nombre de formations ou qui ne sont disponibles que depuis très peu de temps.

2. Les représentants du SEW ont pris position au sujet des récentes propositions du groupe curriculaire concernant la formation du technicien administratif et commercial:

a) choix des élèves entre le régime plein-temps et le régime concomitant en 4^e année (13^e);

- l'introduction éventuelle, en classe de T3CM, d'un choix des élèves entre le régime plein-temps et le régime concomitant risque de compliquer encore davantage un schéma organisationnel déjà très lourd,

- le choix entre le régime concomitant et le régime à plein temps en dernière année comporte le risque d'aboutir à deux formations de technicien pour un même diplôme. Il est hors de question

pour le SEW que l'option régime plein temps/régime concomitant puisse conduire à deux diplômes de technicien administratif et commercial différents! Pour le SEW, il est primordial d'assurer l'équivalence des diplômes et de garantir les voies d'accès à une formation supérieure pour tous les diplômés de la formation ; cela d'autant plus qu'une majorité des emplois créés au Luxembourg dans le domaine administratif et commercial nécessiteront à l'avenir un diplôme BAC+!

- le SEW ne donnera pas son aval à l'option pour le régime concomitant en 4^e année sans qu'une discussion sérieuse ne soit menée sur la qualité de l'apprentissage offert. Pour qu'une entreprise puisse agir dans ce contexte, il faudra qu'elle offre à l'apprenti tous les éléments qui sont inscrits dans le programme-cadre de la formation du Technicien administratif et commercial qui ne sont pas pris en charge par l'enseignement au lycée technique. Pour le SEW il est donc primordial d'établir des critères précis pour qu'une entreprise obtienne le droit de former!

b) Le SEW ne cautionne pas la proposition du groupe curriculaire d'offrir des options de spécialisations en classe terminale mais plaide pour un apprentissage de base le plus large possible et commun à tous les élèves.

c) Stages

Le SEW se prononce contre un stage unique en classe de T2CM d'une durée de 12 semaines. Il propose le maintien de deux stages de 6 semaines chacun en classe de T2CM (pour tous les élèves) et en classe de T3CM (pour les élèves du régime plein temps). Le SEW se prononce également contre la tenue des stages pendant les vacances scolaires.

Finalement, le SEW demande que les stages soient rémunérés et que les jeunes apprenants aient le droit d'être affiliés à la caisse de pension pendant les périodes de stage. Il est inadmissible pour le SEW que les jeunes apprenants soient balancés de stage en stage sans être payés et qu'ils soient exclus des droits à la sécurité sociale!

d) Le SEW exige que les modules préparatoires habilitant à la poursuite d'études supérieures soient incluses dans l'horaire régulier et il salue la proposition de la ministre et des responsables du Service de la Formation professionnelle, de prévoir ces modules à raison de 6 leçons hebdomadaires en T2CM et en T3CM et de les insérer à raison de 4 leçons sur 6 dans l'horaire normal.

e) Que ce soit pour le régime à plein-temps ou le régime concomitant, la délégation du SEW a demandé aux responsables du MENFP de prendre rapidement les décisions nécessaires afin que les contenus du programme puissent être développés – sur la base d'un profil professionnel, d'un profil de formation et d'un programme-cadre enfin élaborés et publiés!

3. Les délégués du SEW sont revenus sur la problématique de la déductibilité des frais d'ordinateurs et ont insisté à nouveau auprès de Madame la Ministre pour qu'elle intervienne en tant que ministre de tutelle auprès du ministre des Finances pour faire cesser les abus de pouvoir de la part de l'Administration des Contributions directes. La ministre a assuré qu'elle rédigera un courrier à ce sujet.

4. Revenant sur un cas précis de contestation et de manipulation inadmissible d'une décision de promotion arrêtée par un conseil de classe, les représentants du

SEW ont mis en avant les lacunes de la réglementation en la matière. Madame la Ministre a précisé que ses services étaient en train de finaliser une nouvelle réglementation stipulant que tout recours en justice contre des mesures pédagogiques serait déclaré infondé et donc irrecevable. Le MENFP compte faire figurer les décisions de promotion des élèves parmi les mesures dites pédagogiques ne pouvant plus faire l'objet d'un recours en justice. La contestation a posteriori d'une décision de promotion d'un conseil de classe et le fait d'exercer des pressions indues sur des membres d'un conseil de classe et/ou sur un/e directeur/trice d'établissement n'auraient donc plus lieu d'être.

5. Concernant l'enseignement par compétences et la réforme du cycle supérieur de l'ES et de l'EST, le SEW demandera rendez-vous auprès de la ministre en automne 2011.

Université et secteur de la recherche

Réformes oui, mais pas sans cogestion!

Le 21 mars, le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche François Biltgen a reçu des représentants de la délégation du personnel de l'Université de Luxembourg (UdL) et des deux syndicats représentés en son sein, l'OGBL (majoritaire) et la FNCTTFEL, pour discuter de la réforme prévue de la loi du 12 août 2003 portant création de l'Université de Luxembourg. Le ministre, sans toutefois transmettre aux représentants syndicaux et à la délégation l'avant-projet de loi, y exposait les grandes lignes de sa réforme et invitait les syndicats et la délégation à soumettre leurs propositions. Le ministre soulignait à cette occasion l'importance du

«dialogue» et de la «transparence» pour mener à bien cette réforme.

A la suite de cette entrevue, la délégation syndicale a élaboré une prise de position. Celle-ci s'appuyait en partie sur l'analyse faite en 2009 par le comité d'évaluation externe, qui avait notamment réclamé l'amélioration de la communication interne, la nécessité de débarrasser le conseil de gouvernance de l'Université de questions de détails pour cibler ses discussions sur la planification stratégique à moyen terme, la mise en activité du conseil universitaire «virtuellement dormant», ainsi que la mise en place d'une réelle cogestion au sein de l'université. Pour les syndicats et leurs délégués du personnel, il était donc nécessaire d'utiliser la réforme de la loi de 2003

- pour changer la composition du conseil de gouvernance;
- pour instaurer un comité mixte et une délégation élue des étudiants afin de promouvoir la cogestion et
- pour redéfinir les attributions du conseil universitaire.

Des propositions en ce sens ainsi que des observations plus spécifiques sur différents points de la loi ont été intégrées dans la prise de position, qui a été envoyée au ministre le 6 avril 2011. La prise

de position soutenait en général l'orientation générale de la réforme vers une autonomie accrue de l'université.

Non au dialogue à sens unique!

Or, force est de constater que le ministre a déposé le 17 mai le projet de loi à la Chambre des députés, sans qu'il ait entretemps fait parvenir l'avant-projet de loi – comme il l'avait annoncé lors de l'entrevue du 21 mars – aux syndicats et à la délégation du personnel de l'UdL, et sans même leur communiquer le projet de loi tel que déposé à la Chambre. Par ailleurs, le projet de loi ne porte pas la moindre trace des discussions entre le ministre et les syndicats et leurs délégués et n'aborde guère les points soulevés dans la prise de position commune des syndicats et de la délégation. La mise en place d'une réelle cogestion au sein de l'université fait toujours défaut.

Non seulement les difficultés soulevées, dont certains problèmes médiatisés ne sont que le révélateur, ne trouvent aucun début de solution mais, pire, par son comportement, le ministre légitime et renforce la mise à l'écart des représentants du personnel. Alors que le comité d'évaluation externe de l'Université, mandaté par le gouvernement,



en appelait à un rapprochement de l'Université du Luxembourg avec les standards internationaux en matière de gouvernance universitaire, le projet de loi renforce le caractère hiérarchique de notre université.

Alors que des projets de réforme sont également annoncés pour les centres de recherche publics et le CEPS/INSTEAD, le Comité du Département de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du SEW/OGBL, qui regroupe les délégués à l'Université, aux CRP et au CEPS/INSTEAD, souligne son inquiétude que ces réformes n'adoptent une même direction et soient également mises en œuvre sans réelle consultation du personnel du secteur de la recherche et ses représentants élus. Le Comité du Département de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du SEW/OGBL s'offusque d'un prétendu dialogue «pour la forme» et demande une véritable consultation des délégations du personnel et le syndicat majoritaire dans le secteur, l'OGBL, avant le dépôt des projets de loi qui concernent directement le personnel de la recherche.

Ceci nous semble d'autant plus nécessaire que la politique du gouvernement et les attentes par rapport à une telle réforme ont besoin d'être plus clairement définis. Les professionnels du secteur sont les mieux équipés à formuler des propositions permettant à améliorer les fonctionnements des différentes institutions et l'attractivité de la recherche luxembourgeoise. Il y a donc un intérêt évident à les associer pleinement dans un débat général sur ces sujets qui conditionnent leur avenir.

ArcelorMittal Rodange - Schifflange Accord sur le plan de sauvetage

Les partenaires de la tripartite sidérurgie réunis en date du 16 juin 2011, à savoir, le gouvernement luxembourgeois représenté par ses ministres de l'Economie et du Commerce extérieur, Jeannot Krecké et du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit, la délégation de ArcelorMittal menée par son directeur général, Michel Wurth, ainsi que l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB avec en tête son président, John Castegnaro, ont pu conclure les discussions autour du plan de sauvetage des sites de ArcelorMittal Rodange-Schifflange et STFS qui ont abouti à un avenant qui fera partie intégrante des accords dits LUX 2011.

Cet accord se basant sur le plan stratégique pour les sites en question comporte trois axes initiaux:

- Axe 1: Réalisation des actions prévues au budget 2011
- Axe 2: Optimisation des infrastructures et des prestations des services supports
- Axe 3: Adaptation des effectifs

L'ensemble des axes représentant un gain potentiel de 38 millions €

Les représentants syndicaux se réjouissent à ce que ces mesures soient réalisées sans licenciement. En effet, l'adaptation des effectifs qui s'élève à 262 ETP (équivalents temps plein) prévoit:

- l'affectation de 132 ETP sur les sites de Differdange, Belval et Dommeldange,
- 104 ETP affectés à la CDR en tant que potentiel de variabilisation et donc affectés à des travaux initialement programmés en sous-traitance et
- 26 ETP en CDR concernés par des plans d'investissements.

Le plan de sauvetage qui a fait l'objet de discussions détaillées entre partenaires sociaux sera mis en place et cessera ses effets au 31 décembre 2011.

Pour autant que les syndicats signataires se réjouissent de l'aboutissement de cet accord, ils regrettent qu'autour du sujet relatif au transfert des services informatiques et de 26 ETP concernés vers la société CSC, entamé en fin de réunion, la situation reste sans solution. Dans ce contexte les représentants salariaux demandent à ce que:

- les principes du modèle social luxembourgeois et les accords LUX 2011 soient respectés;
- le transfert d'activité envisagée n'ait aucune incidence négative sur le personnel concerné;
- pour le personnel concerné des solutions au niveau d'un reclassement interne ou du prêt temporaire de main-d'œuvre soit trouvée afin de garantir le statut ArcelorMittal Luxembourg.

A cet effet l'A.s.b.l. Sidérurgie de l'OGBL et du LCGB a sollicité une entrevue d'urgence avec Michel Wurth, directeur général ArcelorMittal, en vue de trouver un accord.

L'A.s.b.l. Sidérurgie continue à se porter garant du respect des accords LUX 2011.



Santé, Services sociaux et éducatifs



Nora Back Pit Schreiner

Éducation et Sciences



Sonja Delli Zotti Danièle Nieses

Services publics



Christian Sikorski Pit Schreiner

Gegen den Gehälter- und Sozialabbau im Öffentlichen Dienstleistungsbereich

Die Syndikate „Gesundheit und Sozialwesen“ und „Öffentliche Dienste“ mobilisieren seit einigen Wochen gegen die vom Minister Biltgen geplante Gehälterreform im Öffentlichen Dienstleistungsbereich.

Der OGBL, als repräsentative Gewerkschaft der über 30.000 Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen, im Gemeinwesen, im Bereich des Staatsarbeiterkollektivvertrags und im Bildungswesen fordert eine fortschrittliche und qualitative Gehälterreform, die nicht auf Sozialabbau beruht!

Deshalb fanden am 7. und am 28. Juni zwei Protesttage vor

verschiedenen Betrieben in Sanem, Zolver Diekirch, Ettelbrück und Wiltz statt.

Über 300 Vertreter aus den Betrieben nahmen an den Aktionen teil um zu zeigen, dass sie mit dem geplanten Gehälter- und Sozialabbau nicht einverstanden sind und sich für eine fortschrittliche Reform einsetzen.

Der OGBL fordert einen starken öffentlichen Dienstleistungsbereich und den Erhalt aller sozialen Errungenschaften. Jeglicher Gehälter- und Sozialabbau wird mit Nachdruck abgelehnt.

Weitere gewerkschaftliche Aktionen werden folgen.



Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande



Robert Wolff

Cofralux S.A. (Groupe ArcelorMittal)

Renouvellement de la convention collective

Partant d'une position de contrat minimal du côté patronal suite au chômage partiel en 2010, en date du 31 mai 2011, le syndicat majoritaire OGBL et le syndicat LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail pour les salariés de Cofralux S.A. de Differdange.

La convention a une durée de deux ans et couvre la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011.

Les parties ont pu trouver un accord sur les améliorations suivantes:

Augmentation linéaire

A partir du 1^{er} janvier 2011 pour chaque salarié une augmentation linéaire à un équivalent de 3% (variable avec un minimum de 1,8%) de la masse salariale.

Prime d'ancienneté

Après 20 années d'ancienneté, une prime de 2% du salaire brut mensuel x 12.

Après 30 années d'ancienneté, une prime de 2% du salaire brut mensuel x 12.

Après 40 années d'ancienneté, une prime exceptionnel.

Prime de départ

En cas d'un départ en préretraite, préretraite-ajustement, préretraite-solidarité, préretraite-postée ou invalidité, une prime de départ est prévue.

Préretraite-solidarité

L'employeur examinera la possibilité d'une préretraite-solidarité dans le cadre des articles du Code du Travail.

John Zink s.à r.l.

Renouvellement de la convention collective

En date du 14 juin 2011, le syndicat majoritaire OGBL et le LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail pour les salariés de John Zink s.à r.l.

La convention a une durée de trois ans et couvre la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2013.

Les parties ont pu trouver un accord sur les améliorations suivantes:

1. Augmentation linéaire du salaire mensuel brut de base

À partir du 1^{er} janvier 2011 une augmentation linéaire de 0,75%

À partir du 1^{er} janvier 2012 une augmentation linéaire de 0,75%

À partir du 1^{er} janvier 2013 une augmentation linéaire de 0,75%

2. Prime d'innovation

Maintien de la prime d'innovation pour une durée de 3 ans avec un budget trimestriel de 5000 €.

3. Prime unique

Paiement d'une prime unique correspondant à 0,30% du salaire individuel annuel brut de base si le résultat de l'exercice fiscal 2011 devait atteindre les 4 millions € après impôt.

La dite prime sera augmentée de 0,15% du salaire individuel annuel brut de base par million de résultat en sus des 4 millions € jusqu'à un plafond de 0,75% du salaire individuel annuel brut de base pour la prime totale.

Les mêmes critères s'appliqueront aux années 2012 et 2013.

4. Bons St Nicolas

Augmentation des bons de St Nicolas de 5 € et de l'âge d'octroi jusqu'à 15 ans.

5. Statut unique

Mise en place d'un nouveau texte de convention collective qui couvre les 2 anciens statuts ouvrier et employé.

Garage Norbert Bestgen

Skandalöse Entledigung einer treuen Belegschaft

Norbert Bestgen beabsichtigte im Herbst 2010 seine Garage an die Firma Bestmotors S.A. zu verkaufen. Die Belegschaft wurde noch während der laufenden Verhandlungen „fiktiv“ an Bestmotors transferiert, ohne dass ein Vertrag zwischen Garage Bestgen und Bestmotors unterschrieben worden wäre. Norbert Bestgen brach irgendwann die Verhandlungen mit Bestmotors ergebnislos ab, sperrte die Türen seiner Garage zu und betrachtete sich als nicht mehr zuständig für seine Belegschaft.

Die 13 betroffenen Beschäftigten bekamen ihren Lohn für die Monate November und Dezember von der neuen Firma. Sie arbeiteten noch im Betrieb bis Ende Februar, bekamen aber seit Januar keinen Lohn mehr. Die Türen des Unternehmens sind seit Ende Februar definitiv geschlossen.

Ein Teil der Mitarbeiter bekam einen Kündigungsbrief von Bestmotors Mitte Februar und der andere Teil Mitte März. Die Kündigung ist illegal, weil die Beschäftigten keinem Arbeitsvertrag mit Bestmotors S.A. unterliegen und weil Bestmotors S.A. den Betrieb Garage Norbert Bestgen nie übernommen hat. Die Kündigung ist außerdem anfechtbar, da sie der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter nicht Rechnung trägt.

Diese Dauer liegt für die meisten Beschäftigten weit über 10 Jahre, in einem Fall sogar bei 36 Jahren!

Für das Syndikat Metallverarbeitende Industrie und Garagen des OGBL ist klar, dass Norbert Bestgen sich seiner Belegschaft entledigen wollte, um sich an der gesetzlich vorgesehenen Kündigungsfrist und an den Abgangsprämien vorbei zu mogeln.

Der OGBL hat eine Rechtsanwaltskanzlei mit diesem skandalösen Fall beauftragt, um die Rechte der Beschäftigten geltend zu machen. Das Arbeitsgericht soll am 21. Juni entscheiden.

Der OGBL setzt sich dafür ein, dass Garage Bestgen von einer seriösen Firma übernommen wird und dass diejenigen Beschäftigten, die noch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, mit übernommen werden.



La délégation du personnel de Ceratizit, soutenue par l'OGBL, majoritaire, et le LCGB, a organisé une manifestation de protestation contre le blocage de la négociation d'une nouvelle convention collective et pour la défense des acquis.



**Alimentation
et Hôtellerie**

Romain Daubenfeld

Agrarzentrum

OGBL wundert sich über eine Auslagerung ins Saarland

Das OGBL-Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten, das die Interessen der Beschäftigten im Nahrungsmittelsektor vertritt, wundert sich über die Entscheidung des Verbands ohne Konsultationen einen Teil des Luxemburger Agrarzentrums ins Saarland zu delokalisieren.

Das Argument, der Standort Perl mit seinem Anschluss an die Mosel würde sich besser für die Entwicklung eines landwirtschaftlichen Produktions- und Logistikzentrums eignen als luxemburgische

Standorte, lässt der OGBL nicht gelten. Wenn der Anschluss an den Wasserweg von so großer Bedeutung für den Verband gewesen wäre, warum ließ er sich dann während Jahren auf Verhandlungen für einen nationalen Standort ohne Zugang zur Mosel ein? Hätte ein Grundstück mit Moselanbindung nicht auch auf der luxemburgischen Seite gefunden werden können?

Der OGBL kritisiert nicht den großregionalen Ansatz des Unternehmens, bedauert aber, dass hier versäumt wurde die Überlegungen

des Verbands in das Gesamtkonzept, Luxemburg als europäischen Logistikstandort zu etablieren, einfließen zu lassen.

Angesichts dieser Tatsachen, hat das OGBL-Syndikat Nahrung, Genuss und Getränke eine Unterredung mit Landwirtschaftsminister Schneider beantragt. Der OGBL möchte sich unter anderem darüber informieren, welchen Impakt die Entscheidung des Verbands auf die Entwicklung der Aktivitäten und auf die Arbeitsplätze im Agrarbereich haben wird.



Calendrier Formation syndicale OGBL septembre-décembre 2011

Référence	Titre	Date début	Date fin	Durée	Langue	Lieu
OG 2011 1 015 -2	Expertise en sécurité sociale - Je suis frontalière française et je travaille au LUXEMBOURG	19/09/11	20/09/11	2	Français	REMICH
OG 2011 1 007	Module 7: L'environnement politique et social au LUXEMBOURG et ses institutions	20/09/11	20/09/11	1	Français	REMICH
OG 2011 2 002	Comprendre l'environnement économique d'une organisation et sa gestion	06/10/11	07/10/11	2	Français	REMICH
OG 2011 2 004	Comprendre comment sont gérées les compétences au sein de mon entreprise	11/10/11	11/10/11	1	Français	REMICH
OG 2011 9 001	Le Top de l'actualité	11/10/11	11/10/11	1	Luxembourgeois	REMICH
OG 2011 9 001	Le Top de l'actualité	12/10/11	12/10/11	1	Français	REMICH
OG 2011 5 003	Le comité mixte	10/11/11	10/11/11	1	Français	REMICH
OG 2011 1 017	Tout ce que l'on doit savoir de la négociation et de la constitution des salariés	16/11/11	16/11/11	1	Luxembourgeois	REMICH
OG 2011 1 017	Tout ce qu'on doit savoir de la négociation et de la constitution des salariés	17/11/11	17/11/11	1	Français	REMICH
OG 2011 6 005	TMS, lombalgies: comment prévenir les pathologies du vieillissement au travail?	28/11/11	28/11/11	1	Français	REMICH
OG 2011 7 001	Promouvoir l'égalité des chances, la formation professionnelle et l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise	01/12/11	02/12/11	2	Français	REMICH
OG 2011 6 011	Accompagner une personne victime d'un accident de travail ou de maladie	05/12/11	05/12/11	1	Français	REMICH
OG 2011 6 006	Les maladies professionnelles et le mal-être au travail	07/12/11	07/12/11	1	Français	REMICH
OG 2011 6 012	Méthodes et techniques d'analyse du poste de travail et de son environnement	08/12/11	08/12/11	1	Français	REMICH
OG 2011 6 013	Incapacité pour maladies et la réinsertion professionnelle	09/12/11	09/12/11	1	Français	REMICH



Gewerkschaftlicher Bildungskalender September bis Dezember 2011

Referenz	Titel	Anfang	Ende	Dauer	Sprache	Ort
OG 2011 6 014	Metrologie und neue Technologien am Arbeitsplatz	19/09/11	19/09/11	1	Deutsch	REMICH
OG 2011 1 009	Aushandlung eines Tarifvertrags oder einer Branchenvereinbarung	21/09/11	22/09/11	2	Deutsch	REMICH
OG 2011 1 010	Allgemeine Informationen zur Gesetzgebung	26/09/11	27/09/11	2	Deutsch	REMICH
OG 2011 2 001	Analyse der finanzielle Lage meines Unternehmens	04/10/11	05/10/11	2	Deutsch	REMICH
OG 2011 1 007	Einheit 7: Politisches und soziales Umfeld in Luxemburg und luxemburgische Institutionen	10/10/11	10/10/11	1	Deutsch	REMICH
OG 2011 2 005	Aufstellung einer Gehaltsabrechnung	12/10/11	12/10/11	1	Deutsch	REMICH
OG 2011 8 002	ONG - Entwicklungshilfeorganisation in Luxemburg, Zusammenarbeit bei Kooperationsprojekten	13/10/11	13/10/11	1	Deutsch	REMICH
OG 2011 3 002	Vorbereitung und Leitung einer Sitzung, Protokollführung	17/10/11	17/10/11	1	Deutsch	REMICH
OG 2011 3 004	Ausbauen des persönlichen Verhandlungsgeschicks	20/10/11	21/10/11	2	Deutsch	REMICH
OG 2011 1 016	Einkommenssteuerberechnung und -erklärung	24/10/11	24/10/11	1	Deutsch	REMICH
OG 2011 3 001	Konzeption eines mündlichen Vortrags	25/10/11	25/10/11	1	Deutsch	REMICH
OG 2011 3 006	Betreuung und Schulung von Kollegen	26/10/11	26/10/11	1	Deutsch	REMICH
OG 2011 5 002	Betreuung eines Arbeitnehmers bei einer Massnahme für die Aufrechterhaltung der Beschäftigung	09/11/11	09/11/11	1	Deutsch	REMICH
OG 2011 5 004	Der Europäische Betriebsrat	11/11/11	11/11/11	1	Deutsch	REMICH
OG 2011 5 006	Grundwissen und Verhalten der Delegierten	15/11/11	16/11/11	2	Deutsch	REMICH
OG 2011 6 001	Der Sicherheitsdelegierte: Partner der Arbeitnehmer für Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz	22/11/11	23/11/11	2	Deutsch	REMICH
OG 2011 3 005	Verbesserung der persönlichen Effizienz	24/11/11	24/11/11	1	Deutsch	REMICH
OG 2011 6 007	Ein gut durchdachter Arbeitsplatz: Grundlagen der Ergonomie	30/11/11	30/11/11	1	Deutsch	REMICH
OG 2011 6 009	Alkohol, Drogen, Medikamente, Tabak am Arbeitsplatz	06/12/11	06/12/11	1	Deutsch	REMICH

Participant / Teilnehmer

Nom *Name*

Prénom *Vorname*

Date & Lieu de naissance *Geburtsdatum & -ort*

Nationalité *Staatsangehörigkeit*

Matricule OGBL (Numéro indiqué sur la carte de membre)

OGBL- Mitgliedsnummer (angegeben auf der Mitgliedskarte)

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

E-mail

Profession *Beruf*

Féminin *Weiblich* Masculin *Männlich*

Employeur / Arbeitgeber

Nom *Name*

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

Numéro de fax *Faxnummer*

Une dispense de service doit être sollicitée auprès de mon employeur.

Eine Freistellung vom Dienst muss bei meinem Arbeitgeber beantragt werden.

Je souhaite loger au CEFOS.

Ich möchte im CEFOS übernachten.

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

Contrat de travail *Arbeitsvertrag*

Temps plein *Vollzeit* Temps partiel *Teilzeit*

Nombre d'heures prestées par jour *Arbeitsstunden pro Tag*

Je désire m'inscrire aux formations syndicales suivantes :

Ich möchte mich für folgende gewerkschaftliche Bildungskurse anmelden :

Nom de la formation *Bezeichnung des Seminars*

Date *Datum*

Réf *Ref*

Date *Datum*

Signature *Unterschrift*

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

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

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

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





Allocation d'interruption de carrière belge

La CNPF abonde dans le sens de la Cour de cassation et de l'OGBL

Les frontaliers belges vont enfin voir le bout du tunnel dans les dossiers des allocations familiales. Allocations qui étaient déduites des prestations de l'ONEM payées dans le cadre d'une interruption de carrière, respectivement d'un crédit temps.

Petit historique

Il existe en Belgique depuis 2001, un régime de crédit-temps couplé à une allocation d'interruption de carrière payé par l'Office National de l'Emploi (ONEM). Ainsi, les travailleurs belges peuvent prendre du temps libre pour un motif qui leur est personnel (obligations familiales et sociales, mais aussi reprendre des études, pratiquer un hobby ou un sport, faire un voyage, ...).

Depuis 2004, la Caisse Nationale des Prestations Familiales (CNPF) luxembourgeoise considère ces indemnités d'interruption de carrière comme des prestations familiales. Par cette interprétation erronée, la CNPF déduit systématiquement des allocations familiales luxembourgeoises le montant des allocations d'interruption de carrière perçu par les conjoints des travailleurs frontaliers belges.

Plus grave, certains travailleurs frontaliers se sont vu refuser l'allocation d'éducation parce que leur conjoint avait pris une interruption de carrière qui n'avait rien à voir avec un congé parental.

Depuis 2004, suite à de nombreuses interventions de l'OGBL – oppositions aux décisions de la CNPF, recours

juridiques, ... – l'OGBL a obtenu, le 24 février 2011, un important arrêt de la cour de cassation qui exclut la qualification de «prestations familiales» pour les allocations d'interruption de carrière de l'ONEM.

La nouvelle présidence de la CNPF demande la régularisation

Malgré cet arrêt, la CNPF a continué à ignorer les décisions de la justice et a donné instruction à son administration de poursuivre leurs calculs dans une interprétation injuste et discriminatoire vis-à-vis des frontaliers belges.

Aujourd'hui, après de nombreuses autres démarches de l'OGBL, la CNPF vient d'avertir le Conseil arbitral de la sécurité sociale que la CNPF allait procéder au re-calcul de tous les dossiers pendants. Les fonctionnaires sont en train de dresser un listing de toutes les affaires en souffrance et les remboursements dus aux travailleurs frontaliers belges pourront se faire dans un proche avenir.

L'OGBL salue cette décision de la nouvelle présidence de la CNPF et continuera à s'engager pour tous les salariés, quelque soit leur origine.

Enfin, l'OGBL attire l'attention de tous les salariés concernés qui n'ont pas encore adressé une réclamation à la CNPF de se mettre en rapport avec une agence ou un bureau de l'OGBL au Grand-Duché ou en Belgique dans les meilleurs délais (voir www.ogbl.be).

Last
minute

Aides financières de l'Etat pour études supérieures

OGBL et LCGB sollicitent une nouvelle réunion avec le Premier ministre

En date du 29 juin, les dirigeants des syndicats OGBL et LCGB ont adressé une lettre au Premier ministre Jean-Claude Juncker sollicitant une nouvelle réunion entre le gouvernement et les représentants de la Plate-forme syndicale de la Grande-Région. En effet, les signataires de la lettre constatent que depuis le 12 avril aucun échange n'a eu lieu entre le gouvernement et les syndicats au sujet des aides financières pour études supé-

rieures et de l'exclusion des enfants de frontaliers de celles-ci, comme cela avait pourtant été prévu. L'objectif que les deux parties, gouvernement et syndicats, s'étaient fixé était d'arriver à un premier résultat dans la recherche d'une solution en début d'été 2011.



Service Information Conseil et Assistance (SICA)

Calendrier des permanences pour les mois de juillet/août 2011

Pour cause de congés d'été, nous informons nos membres que les jours de permanences des bureaux en France (Audun-le-Tiche, Longwy, Thionville et Volmerange-les-Mines) seront réduits et modifiés comme suit:

Antenne d'Audun-le-Tiche:

Du 26 juillet 2011 au 16 août 2011 inclus:

Il n'y aura pas de permanences SICA.

Reprise des permanences habituelles, à partir du 18 août 2011 (mardi et jeudi après-midi).

Antenne de Longwy:

Du 27 juillet 2011 au 16 août 2011 inclus:

Il n'y aura pas de permanences SICA.

Reprise des permanences habituelles, à partir du 17 août 2011 (mercredi après-midi).

Antenne de Thionville:

Du 8 août 2011 au 2 septembre 2011 inclus:

Fermeture du bureau. Il n'y aura pas de permanences SICA.

Note: pendant le mois de juillet et août 2011, il n'y aura pas de permanence le vendredi-après-midi.

Ouverture du bureau et reprise des permanences habituelles, à partir du 5 septembre 2011 (permanences: lundi matin, mercredi et vendredi après-midi).

Antenne de Volmerange-les-Mines:

Du 8 août 2011 au 31 août 2011 inclus:

Il n'y aura pas de permanences SICA.

Reprise des permanences habituelles sur rendez-vous, à partir du 1^{er} septembre 2011 (jeudi après-midi).

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

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

Ouverture d'un nouveau bureau OGBL à Volmerange-les-Mines



Depuis des années, l'OGBL offre des permanences à Volmerange-les-Mines. Jusqu'à présent, celles-ci se tenaient dans un local appartenant à la commune. L'OGBL a maintenant loué les locaux auparavant affectés à la Caisse d'Épargne. Cet espace entièrement modernisé et rénové permet à l'OGBL remplir dans les meilleures conditions sa mission de conseil et d'information dans cette partie de la Lorraine.

Entretien avec Bernadette Ségol, secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats (CES)

Quel est l'impact de l'action syndicale au niveau européen sur la politique communautaire?



Aktuell: Chère collègue Bernadette Ségol, tu es fraîchement élue secrétaire générale de la CES. Quels sont les grands axes de tes priorités d'action?

BS: Mon élection a eu lieu à un moment très critique pour l'Europe. Nous traversons une redoutable crise financière, monétaire, économique et sociale.

Plus de 23 millions de personnes sont sans emploi dans toute l'Europe avec un niveau de chômage des jeunes de 25%, allant même jusqu'à 40% en Grèce et en Espagne.

Aborder et résoudre ce problème est clairement notre priorité. Nous sommes extrêmement critiques quant à la manière dont il est traité en Europe. Les gouvernements imposent des coupes brutales et l'austérité fait maintenant partie du langage quotidien.

Attaquer les salaires et les marchés du travail et détruire l'état providence n'est pas la solution. Cela tuera la croissance et la reprise, détruira la cohésion sociale, aggravera la crise du chômage et l'insécurité et mènera à une augmentation de niveaux déjà inadmissibles d'emplois précaires et d'inégalités sur le marché du travail.

Il s'agit là d'une approche dangereuse car elle remet en question les valeurs mêmes du projet européen et a déjà provoqué des réactions nationalistes, protectionnistes et xénophobes.

Ce n'est pas l'approche de la CES. Nous voulons un «New Deal» européen pour les travailleurs, un deal qui soit pour une gouvernance économique positive.

La gouvernance économique ne doit pas permettre le dumping social et salarial. Elle doit créer un cadre européen permettant aux États membres de sortir de leur endettement. Elle doit réduire le chômage et contribuer à la sécurité de l'emploi. Les euro-obligations peuvent favoriser le rétablissement de la croissance par des taux d'intérêt réalistes et des investissements durables.

La seconde priorité de la CES touche à l'égalité de traitement. Les cas Laval, Viking, Rueffert et Commission vs Luxembourg ont révélé les faiblesses du cadre juridique actuel de l'Union européenne (UE) applicable aux droits sociaux fondamentaux et à la libre circulation des travailleurs et des services. La Cour de Justice européenne (CJ) a confirmé une hiérarchie de normes avec au sommet les libertés économiques devant la négociation collective et l'action collective.

La priorité donnée au marché remet en question les systèmes de protection sociale et les progrès réalisés au travers du dialogue social et de la négociation collective.

Notre principal défi ici est l'établissement et la défense des normes de travail décent à l'ère de la mondialisation. Le modèle social européen fait de négociations collectives, de protection sociale et de services publics doit être préservé et favorisé.

Nous demandons aux autorités européennes de montrer que l'UE n'est pas seulement un projet économique mais a pour fin l'amélioration des conditions de vie et de travail. Nous menons campagne pour que les droits sociaux fondamentaux aient priorité sur les libertés économiques afin de ne pas contribuer à une concurrence déloyale en matière de salaires et de conditions de travail. Nous voulons que ce principe soit consacré par un protocole de progrès social dans les Traités européens, dans une Directive révisée sur le détachement des travailleurs et dans une réglementation du marché interne connue sous le nom de «Monti II».

Aktuell: *Nous te rencontrons aujourd'hui (l'entretien a eu lieu le 21 juin) dans le contexte d'une euro-manifestation contre l'austérité et pour l'Europe sociale. Quel est le message principal que la CES souhaite passer aux décideurs politiques européens en général et en particulier au chef de l'Eurogroupe Jean-Claude Juncker?*

BS: Nous voulons que soit mis fin aux mesures d'austérité imposées aux travailleurs en Europe. Nous disons non aux coupes radicales dans les services et les investissements publics ainsi qu'aux réductions des salaires et des aides sociales. Nous rejetons l'idée d'utiliser les salaires comme le principal instrument de l'ajustement. Au lieu de couper dans les dépenses du secteur public et d'étrangler nos économies, nous voulons que l'UE se concentre sur les investissements, la croissance durable et la création d'emplois. Nous avons pour ce faire mis sur table plusieurs propositions.

Nous demandons une taxe sur les transactions financières, la mise en place d'euro-obligations, une utilisation plus souple des fonds structurels, une plus grande coordination fiscale et un taux d'imposition minimum pour les entreprises ainsi que des mesures pour combattre l'évasion fiscale. Cela assurerait le financement du secteur public et permettrait de diminuer la dette à long terme. L'émission d'euro-obligations aiderait les pays en difficulté à accéder aux marchés financiers et à emprunter à des taux raisonnables. Nous voulons voir la fin de la fraude fiscale, de l'évasion fiscale et des paradis fiscaux.

Aktuell: *La politique d'austérité prônée par Bruxelles ne concerne-t-elle pas en premier lieu les Etats membres de la zone euro parce que justement ces pays ont en commun la monnaie unique qui est devenue la monnaie la plus forte dans le monde? N'est-il pas normal que les pays hautement endettés doivent faire des efforts budgétaires conséquents s'ils veulent garder cette monnaie?*

BS: Les mesures d'austérité ont été introduites en réponse à la crise financière et économique non seulement par les gouvernements dans la zone euro mais également par d'autres, comme au Royaume-Uni et en Roumanie. Ces deux pays ont procédé à d'importantes réductions des dépenses publiques. L'année dernière, le gouvernement britannique a annoncé la suppression de 700 000 emplois dans le secteur public alors que la Roumanie en prévoit plus de 120 000.

Il est évidemment important de réduire les déficits publics et la dette publique mais il faut que cela s'inscrive dans une perspective à long terme. Nous ne critiquons pas l'objectif d'avoir les comptes publics en équilibre, mais nous critiquons la manière d'y parvenir. C'est trop, et trop vite. Des politiques de sanction et de punition ne fonctionnent pas non plus.

La crise n'a pourtant pas été provoquée par une dette excessive du secteur public mais par le comportement irresponsable de hauts dirigeants du secteur bancaire. La crise de la dette souveraine grecque a de même été déclenchée par le comportement irresponsable des gouvernements précédents qui ont manipulé les comptes avec l'aide de Goldman Sachs. C'est inacceptable. Il faudra du temps aux pays fortement endettés pour remettre de l'ordre dans leurs économies. Cela n'arrivera pas du jour au lendemain. Le problème est que les mesures d'austérité ne stimulent pas ces économies mais au contraire les détruisent. C'est ce qui se passe en Grèce. Plus les dépenses publiques sont réduites, plus de travailleurs sont licenciés et moins ceux-ci ont de quoi dépenser. La demande générale diminue. Tout cela entraîne une spirale négative dont il sera difficile de sortir. Ces pays ont besoin de croissance et d'investissements.

Aktuell: *Il y a quelques années, l'Argentine était quasiment en état de faillite à cause du fait que son chef d'Etat a insisté pendant des années que le peso argentin soit aligné sur le dollar US et il refusait sa dévaluation. La Grèce et d'autres pays méditerranéens avec une économie faiblement performante et*





un endettement public considérable ne sont-ils pas dans une situation similaire avec une monnaie qu'ils ne sont pas en mesure de contrôler? Ne devraient-ils pas pour un temps sortir de l'euro pour être en mesure de dévaluer leur propre monnaie, pour se refaire une santé et redevenir maître de leur destin? Pourquoi la CES est-elle opposée à une telle éventualité?

BS: Il est presque devenu à la mode de comparer ce qui se passe en Grèce avec ce qui s'est passé en Argentine et il y a certainement des similitudes frappantes. Ces deux pays ont perdu la confiance des marchés et ni l'un ni l'autre n'avait de politique monétaire et de mécanismes de taux de change à leur disposition. Tous deux ont essayé de suivre la voie d'une «évaluation interne» en réduisant les salaires plutôt qu'en dévaluant la monnaie.

Il y a toutefois une importante différence du fait que la Grèce fait partie de la zone euro. Cela devrait vouloir dire que l'Europe doit porter secours à l'économie grecque par le biais de projets d'investissement à des conditions raisonnables et non pas des coupes brutales et antisociales qui sont actuellement imposées.

Pour la Grèce, quitter la zone euro n'est pas une solution. La dette grecque exploserait davantage si la Grèce devait réintroduire une «nouvelle drachme». Cette dette déjà intenable deviendrait bien pire encore et la Grèce n'aurait d'autre choix que de se déclarer en cessation de paiement. Du fait de la liberté de circulation des capitaux, une large part de la dette grecque est détenue par des banques allemandes, françaises et britanniques. Si la Grèce faisait défaut, un effet domino s'en suivrait qui ébranlerait les systèmes bancaires européens et mondiaux. On revivrait alors un autre effondrement de type Lehman Brothers suivi par un gel du crédit entraînant un nouveau ralentissement de l'économie. Les montants en jeu ici sont énormes. Il ne s'agit pas uniquement de la dette souveraine grecque de 350 milliards mais aussi de la dette du secteur bancaire grec privé détenue par des banques dans toute l'Europe. Et la Grèce n'est pas seule. L'Irlande, le Portugal et d'autres suivraient. On parle

donc probablement ici de 1 à 2 trillions d'euros! Cela deviendrait pratiquement impossible à gérer. Il est donc de l'intérêt commun d'éviter que cela n'arrive en aidant la Grèce. Pour cela, il faut que l'Europe mette fin à sa politique de ne venir en aide qu'aux banques et commence à aider le peuple grec. A défaut, nous pourrions bien tomber dans un scénario comme en Argentine qui, finalement, a été contrainte de faire aveu de faillite et d'abandonner l'ancrage de sa monnaie au dollar suite à trois années de dépression économique.

Aktuell: En insistant à garder ces pays dans la zone euro et en leur imposant de plus en plus d'austérité ne pousse-t-on pas ces pays vers le chaos social total? Ne doit-on pas prendre très au sérieux les grondements de la jeunesse dans ces pays? Quelle est la position de la CES et des syndicats dans les Etats membres concernés par rapport aux mouvements révolutionnaires en formation?

BS: Imposer de telles mesures d'austérité à des pays en difficulté n'est pas la solution. Les manifestations telles que les différents mouvements de jeunes qui naissent en Espagne et ailleurs en sont le résultat. Les jeunes ont été particulièrement touchés, ils sont en colère et frustrés et en droit de l'être. Ils craignent pour leur avenir et ne voient venir que davantage de coupes, davantage de chômage et davantage d'emplois précaires, si tant est qu'il y en ait.

Ils sont aussi parfaitement conscients que les grandes banques continuent à engranger des bénéfices colossaux et à payer des bonus indécents. En 2010, deux des plus grands noms du secteur – Jamie Dimon, directeur général de JP Morgan Chase, et Lloyd Blankfein de Goldman Sachs – ont touché plus de 15 fois leurs revenus de 2009. M. Dimon a ainsi reçu près de 21 millions \$ et M. Blankfein a gagné 14,1 millions y compris une prime en espèces de 5,4 millions \$. Au Royaume-Uni, les patrons de Barclays, HSBC, Lloyds Banking Group et Royal Bank of Scotland se sont vu allouer des bonus en espèces et sous forme d'actions estimés à plus de 26 millions \$ l'année dernière. C'est un scandale.

Même si certains responsables politiques européens font comme si rien ne s'était passé, la CES est très attentive à cette situation. Nous comprenons et nous soutenons leurs demandes pour un changement et un avenir meilleur. Nous faisons pression pour que les choses bougent aux niveaux national et européen. Avec nos affiliés, nous travaillons dur pour user de notre influence pour changer le cours des choses. Nos mani-

festations, comme celle d'aujourd'hui à Luxembourg, sont une façon de faire passer notre message à nos dirigeants: les réductions des salaires, de la protection sociale et des services publics sont injustes, destructrices et ne fonctionneront pas.

Aktuell: *La CES fait un lobbying conséquent au niveau du Parlement européen (PE) avec des succès certains comme la réécriture de la directive «services» (Bolkestein). Peut-on dire que le PE est le meilleur allié des syndicats et par ricochet des travailleurs européens?*

BS: Faire campagne auprès des parlementaires européens est de première importance pour le mouvement syndical européen. Parce qu'il est le seul organe des institutions de l'UE directement et démocratiquement élu. Suite aux changements de traités successifs, les députés européens (MPE) disposent maintenant de pouvoirs de codécision dans de nombreux domaines clés.

Le lien direct avec les régions dans toute l'Europe signifie aussi que les MPE sont très sensibles aux pressions de leur électorat dont fait partie le mouvement syndical. Plusieurs syndicalistes ont été élus au PE au sein des différentes familles politiques. Ceux-ci sont nos alliés naturels. La relation entre les syndicats et le PE n'est toutefois pas toujours facile. Dans le cas de la directive «services», il est vrai que le PE a défendu les positions syndicales. C'est le résultat d'une combinaison d'actions au niveau européen, du soutien technique des MPE impliqués dans les négociations, de divisions au sein du Conseil et d'une énorme mobilisation au niveau local, régional et national qui, ensemble, ont assuré un certain succès. Aujourd'hui, avec une majorité de droite/libérale, la relation est plus tendue que jamais. Le dossier gouvernance économique l'illustre bien, tout comme le fait que les MPE sont trop souvent incapables de défendre leurs propres amendements et les intérêts des travailleurs face au pouvoir du Conseil.

La réalité politique aujourd'hui exige un effort bien plus concerté vis-à-vis des MPE pour assurer qu'ils sont en effet les alliés des travailleurs européens. Ceci sera la base de notre travail en vue des prochaines élections pour le PE en 2014.

Aktuell: *Les moyens déployés par la CES sont-ils suffisants pour faire infléchir la politique européenne notamment en matière économique et sociale et contre le puissant lobby du business?*

BS: Les campagnes continueront à jouer un rôle important pour la CES. L'impact de la crise ayant été ressenti dans toute l'Europe, de nombreuses actions importantes ont eu lieu dans plusieurs pays. Des grèves, tant au niveau général que sectoriel, ainsi que d'importantes manifestations ont rassemblé des millions de travailleurs. Ces actions illustrent l'importante capacité des travailleurs à répondre aux attaques auxquelles ils sont confrontés.

Toutefois, alors que ces attaques deviennent plus fortes et plus intenses, la CES doit renforcer ses capacités en matière de travail syndical et d'action. Ceci est particulièrement vrai face aux nouveaux défis posés par la gouvernance économique de l'UE qui pourrait potentiellement avoir des conséquences très graves pour les questions sociales et l'emploi. Pour vraiment compter parmi les forces en présence, la CES doit s'assurer que l'agenda syndical européen est totalement intégré à l'agenda syndical national. Nous devons également multiplier et intensifier nos actions envers les institutions européennes, singulièrement vis-à-vis du PE, et améliorer le dialogue social tant bipartite que tripartite.

Pour être efficaces, nous devons maximiser l'utilisation de l'ensemble des moyens à disposition de la CES, chose à laquelle je me suis engagée.

Aktuell: *Bernadette Ségol nous te remercions vivement pour cet entretien intéressant.*



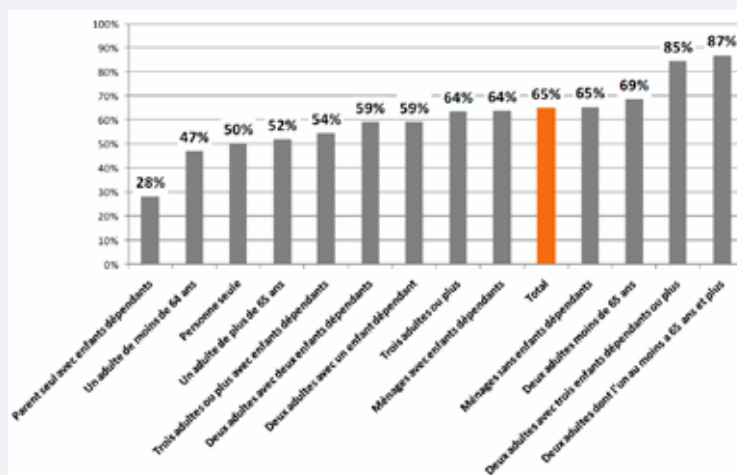
AUTOUR DU PANORAMA SOCIAL 2011¹

REVENUS ET PAUVRETÉ PAR TYPE DE MÉNAGES : LES MÉNAGES AVEC ENFANTS LAISSÉS POUR COMPTE

Les ménages avec enfants disposent globalement en 2009 d'un revenu équivalent inférieur à la moyenne. Au bas de l'échelle figurent les parents isolés avec enfants dépendants, les ménages avec trois adultes ou plus et avec enfants dépendants (les adultes supplémentaires étant probablement des parents à la retraite ou des personnes dépendantes et donc sans activité) ainsi que les ménages de deux adultes avec trois enfants ou plus. À l'autre bout de l'échelle figurent les ménages sans enfant.

Ce qu'il est intéressant de constater, c'est que les progressions de revenus sont très disparates selon la composition du ménage. Si le revenu moyen a progressé de 65%, l'augmentation a été de plus de 80% pour les ménages composés de deux adultes dont l'un a au moins plus de 65 ans ainsi que pour les ménages de deux adultes avec plus de trois enfants dépendants.

ÉVOLUTION TOTALE DU REVENU ÉQUIVALENT MOYEN SELON LA COMPOSITION DU MÉNAGE (1995-2009)



Source : Eurostat, calculs : CSL

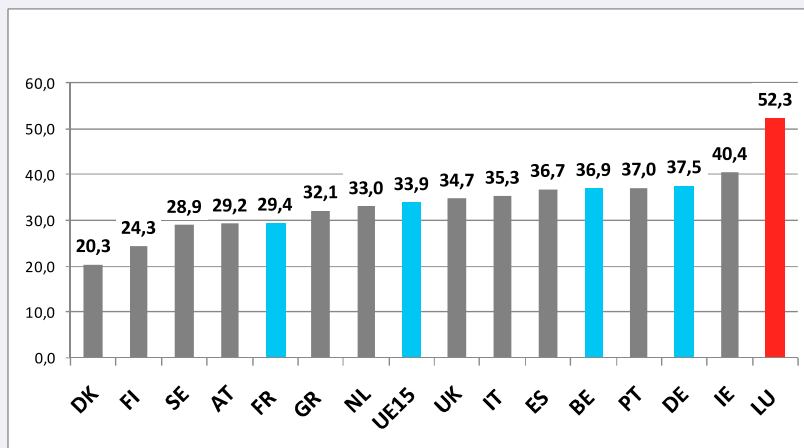
De l'autre côté, les parents isolés n'ont vu leur revenu moyen croître que de 28%. Ceci expliquant probablement cela, le taux de risque de pauvreté des parents isolés est passé de 27% en 1996 à 52,3% en 2009. En d'autres termes, alors que la pauvreté touchait une famille monoparentale sur quatre en 1996, aujourd'hui, elle en touche une sur deux. Il s'agit d'ailleurs de la plus forte progression de l'UE15 pour cette catégorie de ménages, si bien qu'alors que le Luxembourg se situait nettement en dessous de la moyenne européenne pour cette catégorie de ménages en 1996, il se positionne en 2009 à la dernière place de l'UE.

¹ La Chambre des salariés propose une déclinaison d'Econews qui reprennent directement, font écho aux ou prolongent les analyses du récent Panorama social dressé par ses soins (www.csl.lu).



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

TAUX DE PAUVRETÉ - PARENT SEUL AVEC ENFANTS DÉPENDANTS (2009)



Source : Eurostat

Parmi les autres catégories progressant fortement, on notera les hommes seuls, dont le taux de pauvreté augmente de 5% à 15,3%, les ménages de trois adultes ou plus avec enfants dépendants, de 15% à 23,5%, et les ménages de deux adultes avec enfants dépendants, de 7% à 14,9%. Pendant ce temps, les ménages de deux adultes dont l'un au moins a plus de 65 ans et de deux adultes de moins de 65 ans ont vu leur taux de pauvreté diminuer respectivement de 5,9 et 1,2 points. Parmi les actifs, ce sont les chômeurs qui sont fortement touchés par la pauvreté (45%) alors que la moyenne dans la population totale est de 12,7% et de 10% pour les personnes en emploi.

Personne de contact : M. Sylvain Hoffmann T. 2749 4214 - sylvain.hoffmann@csl.lu

Chambre des salariés - 18 rue Auguste Lumière - L-1950 Luxembourg T. 2749 4200 F. 2749 4250

AUTOUR DU PANORAMA SOCIAL 2011¹

L'ACCÉLÉRATION DE L'EMPLOI ATYPIQUE

Les inégalités ne se bornent pas aux revenus, elles représentent toute une gamme d'écart, à l'instar du statut dans l'emploi, par exemple. Or, on constate une évolution manifeste, celle d'une déviation par rapport à la norme sur le marché de l'emploi en termes de conditions d'emploi ou de qualité de celui-ci. Certes, si certains phénomènes peuvent parfois être encore marginaux et que le Luxembourg fait encore généralement figure de bon élève de l'UE15, la tendance à l'accélération n'en est pas moins lourde. Le Luxembourg est bien en phase de rattrapage, surpassant souvent les autres États membres dans la progression de ses taux.

Si la norme est toujours au CDI à temps complet, les formes atypiques et asociales de l'emploi (ou leur part dans l'emploi) ont progressé de manière fulgurante sur le moyen et le long terme : intérim (+ 83%), temps partiel (+ 132%) y compris subi, horaires asociaux, second emploi, etc. Prenons deux exemples pour illustrer le propos².

L'emploi temporaire (ou à durée déterminée) reste marginal au Luxembourg, toujours sous les 10% de salariés résidents, mais sa part a connu une accélération très forte (+ 177%) sur la période, soit la plus forte de toute l'UE15 (progression qui serait même sans doute plus forte en intégrant les frontaliers). Le Luxembourg se rapproche ainsi de la Belgique, qui, avec l'Allemagne, connaît aussi une croissance dynamique de l'emploi temporaire salarié, mais bien inférieure à celle du Luxembourg.

EMPLOI TEMPORAIRE EN % DES SALARIÉS

	1996	2009
UE15	11,8	13,6
Belgique	5,9	8,2
Danemark	11,3	8,9
Allemagne	11,1	14,5
France	12,5	13,5
Italie	7,4	12,5
Luxembourg	2,6	7,2
Pays-Bas	11,9	18,0
Finlande	17,3	14,5
Suède	11,5	14,9
Royaume-Uni	7,0	5,5

Source : Eurostat

Les 15-24 ans sont particulièrement concernés par cette explosion, avec une multiplication par près de quatre. Les femmes ont également connu une augmentation plus forte de l'emploi à durée déterminée que les hommes. Au total, le contrat temporaire a contribué pour un cinquième dans la création de l'emploi résident sur la période. Depuis 2005, la part des formes temporaires de l'emploi salarié a progressé de 35% au Luxembourg, alors que, dans le même temps, la moyenne des 15 baissait. 44% des personnes sous contrat à durée déterminée évoquent l'impossibilité de trouver un travail permanent au Luxembourg, contre 10% qui n'en auraient pas voulu.

¹ La Chambre des salariés propose une déclinaison d'Econews qui reprennent directement, font écho aux ou prolongent les analyses du récent Panorama social dressé par ses soins (www.csl.lu).

² Rappelons que les travailleurs frontaliers sont exclus de ces données, alors que leur prise en compte accentuerait probablement encore davantage les phénomènes décrits.



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Pour ce qui est du travail posté, sa part a progressé de 57% entre 1996 et 2009, plaçant le Luxembourg derrière l'Allemagne mais devant la Belgique, la France et l'UE15. Selon des données de 2010 recueillies par la CSL³, 48% des travailleurs postés déclarent connaître une sensation fréquente ou continue de stress au travail ; ils sont 90% si l'on inclut le stress occasionnel. De plus, si seulement 23% des salariés disent ressentir continûment ou fréquemment des douleurs ou de la fatigue d'ordre musculo-squelettique, ils sont tout de même 32% parmi les travailleurs postés, voire 75% si l'on considère les troubles occasionnels, contre 65% pour l'ensemble des salariés.

TRAVAIL POSTÉ EN % DES SALARIÉS

	1996	2009
UE15	12,8	14,7
Belgique	15,9	8,0
Danemark	8,1	4,4
Allemagne	11,2	15,8
France	8,8	7,4
Luxembourg	9,4	14,8
Pays-Bas	8,3	8,4
Finlande	22,5	23,1
Suède	26,6	23,1
Royaume-Uni	16,1	18,4

Source : Eurostat

Certes, les formes de travail déviantes ne sont pas automatiquement précaires, mais on constate tout de même que le Luxembourg, avec 10% de travailleurs pauvres, figure parmi les pays avec un taux de pauvreté en emploi parmi les plus élevés de l'UE15. Si la pauvreté au travail s'est fortement réduite pour les travailleurs à temps partiel, elle a par contre augmenté pour les salariés à temps plein. De même, à l'aune de l'intensité de travail du ménage, le Luxembourg a globalement vu s'accroître, parfois sévèrement pour les ménages avec enfants, les taux de risque de pauvreté laborieuse, y compris pour le haut de la fourchette d'intensité de travail.

De manière générale, il importe d'éviter la banalisation de toutes ces formes flexibilisées de l'emploi, telles le travail de nuit ou posté. Un récent rapport du Conseil économique, social et environnemental français a souligné les dangers pour la santé, bien établis ou probables, des formes asociales de travail sur une longue période.

³ Le bien-être au travail en 2010 ; www.csl.lu/fr/telechargements

Personne de contact : M. Sylvain Hoffmann T. 2749 4214 - sylvain.hoffmann@csl.lu

Chambre des salariés - 18 rue Auguste Lumière - L-1950 Luxembourg T. 2749 4200 F. 2749 4250

AUTOUR DU PANORAMA SOCIAL 2011¹

UN DYNAMISME DE L'EMPLOI INÉGALÉ

Entre 1996 et 2009, le Luxembourg est de loin le pays qui a connu la plus forte création d'emplois. Depuis 1996, l'emploi intérieur a augmenté de près de 60% quand la moyenne de l'UE15 connaissait une progression de 14% seulement.

CRÉATIONS D'EMPLOI

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
UE15	100,0	101,0	102,8	104,7	107,0	108,5	109,2	109,8	110,6	111,7	113,4	115,2	116,1	114,0
BE	100,0	100,7	102,4	103,9	106,0	107,4	107,2	107,3	108,3	109,8	111,1	112,9	114,9	114,4
DK	100,0	101,4	102,8	103,7	104,2	105,2	105,2	104,1	103,4	104,5	106,7	109,6	111,7	108,2
DE	100,0	99,9	101,1	102,5	104,4	104,8	104,3	103,3	103,7	103,6	104,2	105,9	107,4	107,4
IE	100,0	105,6	114,5	121,9	127,4	131,3	133,4	135,9	140,5	147,4	153,8	159,5	157,6	144,8
GR	100,0	99,5	102,4	102,8	103,3	103,4	105,7	107,0	109,6	110,4	114,1	116,1	116,3	115,5
ES	100,0	103,6	108,2	113,2	119,0	122,7	125,7	129,6	134,2	139,7	145,1	149,5	148,9	139,0
FR	100,0	100,4	102,0	104,0	106,8	108,7	109,4	109,5	109,6	110,3	111,3	112,9	113,6	112,2
IT	100,0	100,3	101,3	102,4	104,4	106,5	108,3	109,9	110,4	111,1	113,2	114,7	115,0	113,1
LU	100,0	103,1	107,7	113,1	119,4	126,0	130,0	132,4	135,3	139,3	144,3	150,7	157,8	159,3
NL	100,0	103,1	105,8	108,5	110,9	113,2	113,8	113,2	112,3	112,8	114,7	117,6	119,4	118,0
AT	100,0	100,7	101,7	103,3	104,3	105,0	104,9	104,8	106,3	107,9	109,4	111,4	113,3	112,3
PT	100,0	102,6	105,5	106,9	109,2	111,2	111,8	111,2	111,1	110,7	111,3	111,2	111,7	108,8
FI	100,0	103,4	105,3	107,9	110,2	111,6	112,7	112,8	113,2	114,8	116,9	119,4	121,3	117,9
SE	100,0	98,7	100,4	102,5	105,0	107,2	107,3	106,6	105,9	106,2	108,0	110,5	111,5	109,2
UK	100,0	101,8	102,8	104,3	105,5	106,3	107,2	108,2	109,3	110,5	111,4	112,2	113,0	111,2

Note : en blanc, les valeurs supérieures à celles du Luxembourg, en gris les inférieures

Source : Eurostat, calculs : CSL (1996=100)

En 2009, le Luxembourg a même été le seul pays de l'UE15 à créer des emplois avec une progression de 0,9%. On peut noter au passage que si les coûts de la main-d'œuvre étaient véritablement trop élevés par rapport à ce que rapporte chaque emploi, c'est-à-dire la productivité, il est peu probable que les entreprises embaucheraient à un tel rythme.

Malgré cette exceptionnelle croissance de l'emploi, le taux d'emploi (défini comme le nombre de personnes en emploi rapporté à la population âgée de 15 à 64 ans) demeure à un niveau moyen, juste en-dessous de la moyenne européenne. Avec un gain de six points depuis 1996 (65,2%), le Luxembourg se situe à un niveau de progression intermédiaire, toutefois légèrement supérieur à la moyenne européenne.

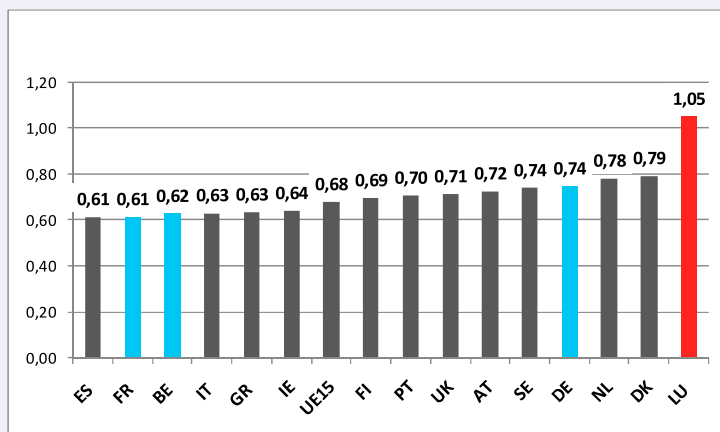
Comment expliquer cette progression moyenne du taux d'emploi en dépit d'une magnifique progression des créations d'emplois ? Une explication tient bien sûr au recours abondant à la main-d'œuvre frontalière. Ainsi, en corrigeant le taux d'emploi à la faveur du travail transfrontalier par le rapport du nombre d'emplois à la population âgée de 15 à 64 ans, le Luxembourg figure alors loin devant les autres pays avec plus d'un emploi par habitant de 15 à 64 ans (105%).

¹ La Chambre des salariés propose une déclinaison d'Econews qui reprennent directement, font écho aux ou prolongent les analyses du récent Panorama social dressé par ses soins (www.csl.lu).



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

TAUX D'EMPLOI CORRIGÉ (2009)



Source : Eurostat, calculs : CSL

En d'autres termes, le Luxembourg compte donc plus d'emplois que d'habitants en âge de travailler.

Avec la crise, ce chiffre a légèrement diminué en 2009, comme dans tous les pays européens. Mais, en dehors de l'année 2009, le Luxembourg a connu une progression constante de ce ratio qui est passé de 0,80 en 1996 à 1,05. C'est de cette progression exceptionnelle, grâce à l'emploi frontalier, que le Luxembourg doit son niveau de richesse pécuniaire également exceptionnel.

Dès lors, de nombreux autres indicateurs concernant l'emploi sont à relativiser à l'instar de ce taux d'emploi global qui demeure à un niveau moyen, non pas faute d'emplois, mais bien parce que le pays dispose de moyens permettant d'être riche sans que cela implique forcément un taux d'emploi des résidents très élevé.

De même, si le chômage a connu une certaine progression, là encore, le dynamisme de l'emploi ne peut être mis en cause, puisque le Luxembourg dispose de plus d'emplois que d'habitants en âge de travailler. C'est donc bien ailleurs qu'il faut rechercher les causes de la montée du chômage dont les difficultés structurelles sont en réalité connues depuis l'avant-crise : alors que la moitié des demandeurs d'emploi n'est déjà pas indemnisée, le problème ne réside aucunement dans le montant de l'allocation attribuée à ceux-ci ou dans la durée de l'indemnisation mais plutôt dans les questions d'appariement des formations initiale ou continuée des demandeurs d'emploi résidents à l'offre existante.

Personne de contact : M. Sylvain Hoffmann T. 2749 4214 - sylvain.hoffmann@csl.lu

Chambre des salariés - 18 rue Auguste Lumière - L-1950 Luxembourg T. 2749 4200 F. 2749 4250



Tiveram lugar no Luxemburgo, as jornadas de informação sobre as pensões.

Durante 3 dias, mais de 160 portugueses puderam obter informações sobre as suas carreiras de pensão no Luxemburgo e em Portugal.

Estas jornadas realizaram-se graças à excelente colaboração entre os responsáveis e técnicos da CNAP do Luxemburgo e do CNP de Portugal e contou com o apoio da OGBL que envidou todos os esforços para que estas jornadas se pudessem realizar.

OGBL info

Jun 2011

Numéro 13

Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires

L'occupation des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires est régie par les dispositions du Code du travail. Livre premier - Relations individuelles et collectives du travail, Titre V - emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires.

Qui est élève ou étudiant au sens de la loi?

On entend par élève ou étudiant, toute personne qui est inscrite dans une école, un lycée, une université etc. au Luxembourg ou à l'étranger et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein ainsi que toute personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de quatre mois. La personne concernée doit être âgée de 15 ans au moins à 27 ans accomplis (échéance à la date d'anniversaire).

Quels élèves et étudiants ne sont pas concernés?

Ne sont pas visés, les élèves ou étudiants stagiaires dans le cadre d'un stage de formation ou d'un stage probatoire. Leurs conditions et modalités sont fixées par le règlement grand-ducal du 22 juillet 1982. Les dispositions concernant l'emploi des élèves pendant les vacances scolaires ne s'appliquent donc ni aux stages rémunérés ni aux stages non-rémunérés, qui ne sont pas assimilés à une occupation pendant les vacances scolaires. Le stage en soi est considéré comme un travail à caractère essentiellement éducatif, organisé et contrôlé par un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger ou organisé par un employeur sur base d'un contrat de stage entre l'employeur et l'élève ou l'étudiant.

Pour ces élèves ou étudiants stagiaires, une convention de stage doit être établie entre les deux parties (employeur et élève ou étudiant) ou bien les trois parties (employeur, établissement d'enseignement et élève ou étudiant).

Impressum: Service Information, conseil et assistance de l'OGBL asbl
Informations- & Beratungsservice vom OGBL asbl
BP 145 - L-4002 Esch/Alzette

info@ogbl.lu



Le Service Gestion des membres a déménagé.

Les bureaux se trouvent désormais au

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

Tél.: 51 50 05 - 555

Fax: 51 50 05 - 288

Unsere Abteilung Mitgliederverwaltung ist umgezogen.

Die Büros befinden sich künftig an folgender Adresse:

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

Tel.: 51 50 05 - 555

Fax: 51 50 05 - 288

La brochure «Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires» peut être consultée sur le site internet de l'OGBL à la page suivante:

http://www.ogbl.lu/html_fr/publications/ogbl_info/index.html



S'inscrire – voter – décider – participer!

C'est en participant aux élections communales du 9 octobre 2011 que nous pouvons faire entendre notre voix.

Ce sont les responsables de la commune – les bourgmestre et échevins, ensemble avec le conseil communal – qui décident e.a. de l'équipement des écoles, de l'organisation des activités sportives et culturelles, des subsides pour élèves méritants, etc.

Si nous voulons que les politiques s'intéressent à toutes les catégories de la population, les élections du 9 octobre sont l'occasion de nous faire entendre.

Pour participer au vote, si on n'est pas citoyen luxembourgeois, il faut avoir 18 ans et avoir résidé au moins 5 années à Luxembourg. Pour cela il faut aller s'inscrire à la commune de sa résidence sur les listes électorales (amener le passeport ou la carte d'identité).

Dernier délai: 14 juillet 2011.

Pour participer et décider, il faut voter. Pour voter, il faut s'inscrire!



OGBL Section de Bascharage/Linger et Régionale Differdange

Réunion d'info sur la réforme de l'Assurance Accident (AAA)

Orateur: Carlos Pereira

mercredi le 13 juillet 2011 à 19h30

à la Buvette de la Brasserie Nationale Bofferding
Bascharage

Le site www.cns.lu de la Caisse nationale de santé a fait peau neuve et présente de multiples informations utiles aux assurés.

- Il existe en deux langues supplémentaires: allemand et anglais (sauf pour les textes où la langue française fait foi)
- Il présente un clip d'information au sujet de la participation personnelle dans les policliniques
- Un dépliant en complément du clip peut être peut être a été réalisé et peut être téléchargé.

En outre, le clip est montré dans la salle d'attente à l'agence Hollerich et l'assuré trouvera les dépliants dans toutes les agences de la CNS.



Service Information, Conseil et Assistance

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

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

Ce service est offert **uniquement sur rendez-vous** à nos agences

Esch/Alzette, 42 rue de la Libération, téléphone 26 54 43 321 – **les mardi matins**

Luxembourg, 146 bd de la Pétrusse, téléphone 49 60 05 342 – **les vendredi matins**



**Communiqué de presse de l'Union
Luxembourgeoise
des Consommateurs
(Lëtzebuerger Konsumenteschutz)**



Die ULC protestiert gegen den Schlamassel beim Postunternehmen

Bereits Mitte des vergangenen Jahres hatte die ULC eingehend davor gewarnt, den Postkunden unzumutbare Postdienstleistungen aufzubürden. Genau hierzu haben jetzt die internen Umstrukturierungsmaßnahmen geführt, die die Postdirektion ihren Kunden und Angestellten zumutet.

Begründet werden diese zum Teil radikalen Einschnitte mit dem Hinweis darauf, dass das Postunternehmen wettbewerbsfähig sein muss gegenüber seinen Konkurrenten, desto mehr da zum 1.1.2013 das letzte Monopol des Postunternehmens bei den Briefzustellungen entfällt. Da neue Briefträger nicht mehr eingestellt werden sollen, greift man auf sogenannte Assistenten zurück. Das ganze Verteilersystem wurde umgestellt, was für den Postkunden, also den Verbraucher, dazu geführt hat, dass die Zustellungen nicht mehr pünktlich, bisweilen mit einigen Tagen Verspätung, erfolgen. Besonders krass macht sich dies bei der Auslieferung von Tageszeitungen und Werbungen bemerkbar, für die sowohl die privaten Kunden als auch die Firmen bezahlen. Erinnern möchten wir daran, dass die Portogebühren erst kürzlich erhöht wurden.

Die ULC macht auch darauf aufmerksam, dass gleichzeitig eine Reihe Postbüros nach und nach abgeschafft werden sollen, so dass der „Service“ insgesamt verschlechtert wird.

Auch befürchtet die ULC, dass nach der völligen Privatisierung des Sektors der sogenannte Universaldienst nicht mehr zur Zufriedenheit der Verbraucher geleistet werden kann. Postkunden in abgelegenen Gegenden werden sich darauf einstellen müssen, sich nicht mehr in ein nahegelegenes Postbüro begeben zu können um ihre Angelegenheiten zu regeln.

Die Post ist ein öffentlich rechtliches Unternehmen, das den berechtigten Interessen seiner Kunden und Angestellten zu begegnen hat. Die Privatkunden haben nicht die Möglichkeit bei Unzufriedenheit das Unternehmen zu wechseln.



**Communiqué de presse de
l'Union Luxembourgeoise
des Consommateurs
(Lëtzebuerger Konsumenteschutz)**



**L'ULC se réjouit que le récent Code de la consommation sera
encore amélioré !**

Après plus de 3 ans et demi de discussions le Parlement Européen a adopté le 23 juin une directive relative aux droits des consommateurs. Le Conseil des Ministres l'approuvera à son tour fin de ce mois. L'ULC a accompagné de ses commentaires et suggestions ce long processus institutionnel grâce à ses contacts fructueux avec le rapporteur du Parlement Européen, nos propres députés européens ainsi que notre gouvernement. Le compromis adopté apportera de nouvelles améliorations à notre loi du 8 avril 2011 portant introduction d'un Code de la consommation. Cette fois-ci notre législateur sera bien obligé de moderniser notre loi surannée de 1987 concernant le colportage, la vente ambulante, l'étalage de marchandises et la sollicitation de commandes, en clair tous les contrats conclus par des professionnels (ou pour leur compte p.ex. lors de « home parties ») rencontrant des consommateurs en dehors des établissements commerciaux.

La nouvelle directive établira pour l'essentiel les mêmes obligations d'informations précontractuelles (19 informations harmonisées, y compris certaines pour les biens digitaux) pour ces contrats comme pour ceux conclus à distance (commerce électronique, ventes par catalogues,...), mais aussi les mêmes délais de rétractation. Dorénavant 14 jours calendrier prévaudront partout dans l'Union Européenne commençant le lendemain de la réception de la marchandise par le consommateur ou la signature d'un contrat de service. Notre Code de la consommation n'avait pas réussi à faire adopter une telle disposition uniforme en réservant un délai de rétractation de seulement 7 jours ouvrables aux ventes à distance. Autres avancées: un formulaire harmonisé est mis à la disposition des consommateurs pour se rétracter ; le professionnel doit rembourser les sommes reçues dans un délai de 14 jours (au lieu des 30 jours actuels) ; si le consommateur n'a pas été correctement informé de son droit de rétractation, celui-ci sera prolongé à 12 mois.

D'autre part, le consommateur ne sera pas lié par un contrat si la plateforme de vente électronique ne permet pas au consommateur de confirmer au moment d'envoyer sa commande qu'il a bien compris que c'est contre paiement (et non un service ou produit gratuit) .

La directive précisera aussi les obligations d'information précontractuelles pour les achats en magasin ou encore le respect des délais de livraison et les sanctions que le consommateur peut faire jouer.

En conclusion: Oui, la protection juridique des consommateurs résidant au Luxembourg sort gagnante de ces épineuses discussions.

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

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/35 © HACHEL INT

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

6/11 - Solution: MARTINGALE

B. Caneparo, Differdange (L) 1^{er} prix
S. Adam, Vaux/Sûre (B) 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 14 septembre 2011 à:

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

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

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

Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell au Service Gestion des membres de l'OGBL à Dudelange, 31, avenue Gr.-D. Charlotte. Prière d'appeler le N° de tél. 51 50 05 555 pour fixer un rendez-vous.

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



Minus-temperatur	tätig	asiatische Kampfsportart	Fremdwortteil: vor	Bedenken, Zweifel	Stillstand im Verkehr	Hauptstadt Brasiliens	Salz der Salpetersäure
			Fußballbegriff			6	
Knochenbruch	afrikanische Stechfliege	Nähutensil	11		mas-sieren	Ufa-Zufluss	
enge Treppe	5			EDV-Arbeitsplatz	besondere Fertigkeit		2
Name vieler Vereine (Abk.)		an diesem, daran	chinesische Dynastie			arabischer Wüstenbrunnen	
Sammlung von Schriftstücken	Angeh. e. mittelamerik. Volks	Beschlag für Pferde			4	nach außen	
			lateinisch: Kunst		9	Mineral-körnchen	erfolgreiches Lied
				Erfinder der Nähmaschine	gelb-braun-schwarz (Farbton)		Miterfinder des Tonfilms
kleines Kokosstück		Glaslichtbild (Kw.)	aufwärts			1	engl. Frauen-anrede (Abk.)
krummes Gliedmaß	weg, fort			bayrisch: nein	Fluss durch Frankfurt		König von Wessex † 726
			7	Spazierausflug		8	
biblische Stamm-mutter		Musik-zeichen im Psalm			kleiner Keller-krebs		10

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



6/11 - Lösungswort:
WERBETEXT

I. Gajewski, Bascharage, (L) 1. Preis
N. Speller, Esch/Alzette (L) 2. Preis

**8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung**
6/2011



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 14. September 2011 an folgende Adresse:

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

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

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

Die Preise müssen innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung der Namen der Gewinner im Aktuell in der OGBl-Abteilung Mitgliederverwaltung in Dudelange (31, avenue Gr.-D. Charlotte) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 51 50 05 - 555 anrufen.

Zu gewinnen sind:

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



OGBL

**Ensemble
assurons notre
avenir!**

www.ogbl.lu