



aktuell



- Wichtige Schritte nach vorne
- D'importants pas en avant



Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

Comment nous contacter?

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

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

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



Aktuell

Sommaire

Editorial 4

Wichtige Schritte nach vorn

Dossiers nationaux 6

Réunion du comité national

Le projet de loi 7049 doit être stoppé

Sicherheit am Arbeitsplatz

Studentenbeihilfen

Le secrétariat social vous informe

Du nouveau dans les entreprises 22

Aviation, Commerce, Banques et Assurances, Santé, Services publics, e.a.

Départements 46

Journée internationale contre la violence à l'égard des femmes

Grenzgänger / Frontaliers 47

Réforme fiscale 2017

Europe / International 52

Der Interregionale Gewerkschaftsrat der Großregion

Chambre des salariés 54

Econews

Divers 56

DOBEI SINN ASS ALLES



TE PRINTED IN LUXEMBOURG

Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Herausgeber für den OGBL: André Roeltgen

60, bd. J.F. Kennedy B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette

Tel.: 54 05 45-1 Fax: 54 16 20

Internet: www.ogbl.lu e-mail: ogbl@ogbl.lu

Verantwortlich für die Redaktion: André Roeltgen

Editeur responsable pour la Belgique:

Jacques Delacollette 17, rue de l'Ecole B-6666 Wibrin

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



André Roeltgen
Präsident des OGBL

Wichtige Schritte nach vorn

Das Jahr des historischen Jubiläums der freien Gewerkschaftsbewegung Luxemburgs neigt sich seinem Ende zu. Die nationalen und lokalen Feiern zum hundertjährigen gewerkschaftlichen Wirken des OGBL und seiner Vorgängerorganisationen für den sozialen Fortschritt in Luxemburg waren ein sehr wichtiges Zusammentreffen mit der eigenen Geschichte.

Bei vielen, die an den Feiern teilgenommen haben oder die Andy Bauschs Dokumentarfilm „Streik“ schon gesehen oder einen Blick in unser Buch, „100 Joer fräi Gewerkschaften 1916-2016“, geworfen haben, hat das Eintauchen in die eigene Geschichte, in die Geschichte des Saliariats, das Bewusstsein geschärft für die außerordentliche Bedeutung, die das Vergangene für die Gegenwart und für die Zukunft unserer Gewerkschaft und ihres Kampfes für den sozialen Fortschritt und für die Demokratie hat.

Vergangene Erfolge und Rückschläge beim Aufbau unserer Gewerkschaft und beim Kampf für die Verbesserung der sozialen Lage der arbeitenden Menschen waren stets der Antrieb für die Weiterentwicklung unserer Gewerkschaft. Und es sind diese Erfahrungswerte, die dem aktuellen Modernisierungsprozess des OGBL zugrunde liegen und ihn begleiten. Die Reform unserer Statuten, die der außerordentliche Kongress des OGBL am 2. Juli beschlossen hat, ist im Begriff zügig umgesetzt zu werden. Am 13. Dezember hat der Nationalvorstand die neue „Kartographie“ des lokalen Aufbaus des OGBL festgelegt. In den kommenden 24 Monaten werden die aktuell bestehenden 59 Lokalsektionen zu insgesamt 23 neuen Lokalsektionen fusionieren – davon 5 in den Grenzregionen und 18 auf luxemburgischem Boden. Und ab April 2017 wird eine neue nationale Dienstleistungsstelle den Sektionen für die Organisation ihrer gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Seite stehen. Es wird in den kommenden Jahren eine umfassende Dynamisierung der politischen, kulturellen und freizeitorientierten Aktivitäten der OGBL-Sektionen stattfinden. Aktivitäten, die die Interessen und Bedürfnisse aller Schichten und Generationen unserer Mitglieder widerspiegeln werden.

Und wie sieht, kurz vor dem Ende des Jahres, die Bilanz unserer gewerkschaftlichen Arbeit der vergangenen 12 Monate aus? Die vom OGBL ab Ende 2015 in Gang gesetzte Kampagne „E Sozialpak fir Lëtzebuerg – Fir besser Aarbecht an e bessert Akommes“ hat im Verlauf des Jahres zusehends Fahrt aufgenommen und positive Resultate erbracht.

Noch im Dezember steht das neue PAN-Arbeitszeitgesetz auf der Tagesordnung des Parlaments¹. Dem OGBL ist es nicht nur gelungen, die gegen die Arbeitszeitinteressen des Saliariats gerichteten Flexibilisierungspläne des Patronats zu

durchkreuzen. Der Widerstand und die Vorschläge des OGBL haben auch zu einem Gesetzesvorhaben geführt, das bessere gesetzliche Rahmen-, Schutz-, Überstunden- und Mitbestimmungsregeln, sowie Kompensationsbestimmungen in Form von Arbeitszeitverkürzungen vorsieht.

Auf Drängen des OGBL hin wurde die Indexierung der Studienbeihilfen ab 2018 gesetzlich eingeführt. Außerdem, steht ein Gesetzesvorhaben auf der Tagesordnung, das die automatische Anpassung der staatlichen Sozialleistungen (Kindergeld, chèques-services usw. ...) an die allgemeine Lohnentwicklung vorsieht. Die in unserem Abkommen vom 28. November 2014 mit der Regierung vorgesehene Aufwertung des Elternurlaubs ist gesetzlich umgesetzt worden. Der positive Gesetzesvorschlag über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder die neuen Leistungen bei der Krankenversicherung dürfen ebenfalls nicht vergessen werden.

Ein zentraler Punkt unseres gewerkschaftlichen Aktionsprogramms für die Zurücknahme der Krisenbelastungen war die Forderung für die steuerliche Entlastung der unteren und mittleren Einkommensschichten. Die jetzt verabschiedete Steuerreform kommt unseren Forderungen weitgehend entgegen und wird vom OGBL positiv bewertet. Auf eine Forderung werden wir aber nicht verzichten, nämlich auf die Einführung eines automatischen Mechanismus für die Anpassung der Einkommensteuertabelle an die Entwicklung der Inflation. Und für 2017 steht ebenfalls eine antidiskriminatorische gesetzliche Abänderung im Zusammenhang mit der Besteuerung der verheirateten Grenzgänger an.

Die Regierung hat in Bezug auf die Haushaltspolitik einen sehr wichtigen Kurswechsel vollzogen. Luxemburg hat sich von der desaströsen Austeritäts- und kontraproduktiven Sparpolitik der vergangenen Jahre verabschiedet. Eine starke staatliche Investitionspolitik gepaart mit einer Stärkung unseres Sozialstaates sind das Gebot der Stunde im Kampf gegen die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Krisenentwicklungen in Europa.

So muss es 2017 weitergehen. Bei der Pflegeversicherung. Und beim gesetzlichen Mindestlohn. Die beschlossene Anpassung an die allgemeine Einkommensentwicklung von 1,4% zum 1.1.2017 ist gut, aber völlig unzureichend. Es besteht akuter Handlungsbedarf für eine strukturelle Verbesserung des Mindestlohns. Der OGBL wiederholt seine Forderung für eine 10%-Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns. Für mehr Gerechtigkeit im Lohngefüge. Der Arbeitslohn muss jedem in Luxemburg ein gutes Leben ermöglichen.

Im Namen des OGBL wünsche ich all unseren Mitgliedern sehr schöne Festtage und ein erfolgreiches und glückliches Jahr 2017

¹ Beim Schreiben des Artikels noch nicht vom Parlament verabschiedet.

André Roeltgen
Président de l'OGBL

D'importants pas en avant

L'année célébrant l'anniversaire historique des syndicats libres au Luxembourg touche à sa fin. Les festivités nationales et locales qui ont eu lieu à l'occasion du centenaire de l'œuvre syndicale de l'OGBL et des organisations qui l'ont précédé, pour le progrès social au Luxembourg, étaient un rendez-vous très important avec notre propre histoire.

Nombreux sont ceux qui, en participant aux festivités ou en regardant le film-documentaire «Streik» d'Andy Bausch ou en jetant un œil à notre livre «100 Joer fräi Gewerkschaften 1916-2016», ont pris véritablement conscience, en se plongeant davantage dans leur propre histoire, dans l'histoire du salariat, de la signification extraordinaire que le passé a pour le présent et pour l'avenir de notre syndicat ainsi que pour son combat en faveur du progrès social et de la démocratie.

Les succès ainsi que les revers qu'a connus notre syndicat au cours de son histoire et de ses combats pour l'amélioration de la situation sociale de ceux qui travaillent, ont toujours constitué le moteur du développement de notre syndicat. Et ce sont toutes ces expériences qui sont à la base et qui accompagnent le processus actuel de modernisation de l'OGBL. La réforme des statuts, décidée le 2 juillet par le congrès extraordinaire, est en train d'être mise en pratique. Le 13 décembre, le Comité national a dessiné une nouvelle «cartographie» de l'organisation locale de l'OGBL. Dans les 24 prochains mois, les 59 sections locales existant actuellement vont fusionner en 23 nouvelles sections locales – parmi lesquelles, 5 dans les régions frontalières et 18 sur le territoire luxembourgeois. Et à partir du mois d'avril 2017, un nouveau service national assistera les sections dans l'organisation de leurs activités syndicales. Dans les années à venir, une large dynamique va se produire au niveau des activités politiques, culturelles et de loisirs des sections de l'OGBL. Des activités qui satisferont les intérêts et les besoins de toutes les couches et de toutes les générations que comptent nos membres.

Et juste avant la fin de l'année, quel est le bilan de notre travail syndical des 12 derniers mois? La campagne «Un paquet social pour le Luxembourg – Pour un meilleur travail et un meilleur revenu» initiée dès la fin 2015 par l'OGBL a pris de l'élan au cours de l'année et a apporté des résultats positifs.

La nouvelle loi PAN figure, encore en décembre, à l'ordre du jour du parlement¹. L'OGBL n'a pas seulement réussi à contrecarrer les plans de flexibilisation du temps de travail du patronat hostiles aux intérêts du salariat. L'opposition

et les propositions de l'OGBL ont également mené à un projet de loi, qui prévoit de meilleures règles quant au cadre, à la protection, aux heures supplémentaires et au principe de codécision tout comme il prévoit de meilleures dispositions compensatoires sous forme de réduction du temps de travail.

Sur insistance de l'OGBL, a été introduit une indexation des aides financières pour étudiants, qui sera d'application à partir de 2018. Par ailleurs, un projet de loi prévoyant l'adaptation automatique des prestations sociales de l'État (allocations familiales, chèques services etc. ...) à l'évolution générale des salaires figure à l'ordre du jour. La revalorisation du congé parental prévue dans notre accord du 28 novembre 2014 avec le gouvernement a été transposée. Sans oublier non plus, le projet de loi positif portant sur la continuation de paiement de salaire en cas de maladie ou bien encore les nouvelles prestations des assurances-maladies.

La revendication visant un allègement de la charge fiscale pesant sur les petits et moyens revenus constituait un point central de notre programme d'actions syndical visant à corriger les mesures de crise. La réforme fiscale, récemment adoptée, donne dans une large mesure, satisfaction à nos revendications. Mais nous ne renoncerons pas à une revendication, à savoir l'introduction d'un mécanisme automatique d'adaptation du barème fiscal à l'inflation. Et pour 2017, s'y ajoute une modification anti discriminante de la loi en relation avec l'imposition des non-résidents mariés.

Le gouvernement a opéré un changement d'orientation budgétaire très important. Le Luxembourg a pris ses distances avec la politique d'économies contreproductive et la politique d'austérité désastreuse de ces dernières années. Une politique d'investissements publics élevés, couplée à un renforcement de notre Etat social sont les maître-mots dans la lutte contre les développements de crise économique, social et politique en Europe.

Cela doit se poursuivre en 2017. Egalement en ce qui concerne l'assurance dépendance. Ainsi qu'en ce qui concerne le salaire social minimum. La décision visant à l'adapter de 1,4% à partir du 1^{er} janvier 2017 à l'évolution générale des salaires est bonne, mais reste largement insuffisante. Il y a nécessité urgente d'agir pour une amélioration structurelle du salaire social minimum. Pour davantage de justice en matière de rémunération. Le salaire doit permettre à chacun au Luxembourg de mener une vie bonne.

Au nom de l'OGBL, je souhaite à tous nos membres de belles fêtes et une heureuse année 2017 pleine de succès.

¹ Le parlement ne l'avait pas encore adoptée au moment où cet article a été écrit.

Réunion du Comité national de l'OGBL

L'opposition et la pression de l'OGBL ont commencé à porter leurs fruits

Le Comité national de l'OGBL était réuni le 12 décembre 2016 à la Maison syndicale de Dudelange. A l'ordre du jour de cette dernière réunion de l'année figuraient entre autre une analyse de la situation économique et sociale, un bilan de l'année écoulée, une analyse de plusieurs dossiers politiques en cours et une analyse de la situation dans les entreprises (lire à ce sujet les pages «Du nouveau dans les entreprises»).

Le Comité national de l'OGBL a notamment tiré un bilan de son action menée au cours de l'année 2016. Si l'OGBL s'impatiente quant à certains dossiers qui tardent à évoluer politiquement, il tire, au regard des nombreux succès obtenus par ailleurs cette année, un bilan très positif de son action. Des résultats qui sont à mettre au compte de la campagne «Un paquet social pour le Luxembourg – Pour un meilleur travail et un meilleur revenu».

Parmi les succès, on peut citer le compromis positif trouvé dans le cadre de la réforme de la loi sur le temps de travail (loi PAN) où l'OGBL a finalement réussi à

repousser les attaques du patronat, la réforme du congé parental dans le cadre de laquelle l'OGBL a obtenu une revalorisation substantielle de l'indemnité, le projet de loi déposé par le gouvernement relatif à la continuation de salaire en cas de maladie qui répond désormais aux revendications de l'OGBL, l'accord avec le gouvernement visant l'introduction d'un mécanisme automatique d'adaptation des allocations familiales à l'évolution du salaire médian, l'adaptation du salaire social minimum et du RMG au 1^{er} janvier 2017 ou encore la réforme fiscale qui sous la pression de l'OGBL va venir alléger la charge fiscale pesant sur les petits et moyens salaires (l'OGBL maintient toutefois ses critiques quant à l'abaissement de l'imposition des entreprises, l'absence de mécanisme d'adaptation du barème fiscal à l'inflation et la discrimination entre résidents et non-résidents mariés que va établir la réforme si elle n'est pas amendée au cours de l'année à venir).

Les nouvelles prestations qu'offrira la CNS à partir de 2017 (notamment la prise en charge du deuxième détachement chez le dentiste et de l'achat de lunettes même sans ordonnance, l'abaissement du délai de renouvellement pour le remboursement de lentilles et l'augmentation du forfait kilométrique dans le cadre de transports en ambulances) sont également à mettre au crédit de l'OGBL qui revendique des améliorations depuis des années au niveau de la CNS.

L'OGBL constate également que son opposition à la politique budgétaire du gouvernement a porté ses fruits. L'OGBL n'a cessé de dénoncer au cours des dernières années les politiques d'austérité et d'économies et ne peut donc que se féliciter du changement de cap opéré



Sections: une nouvelle cartographie a été adoptée

Un pas de plus a été franchi dans le cadre de la transposition de la réforme statutaire de l'OGBL décidée en juillet dernier. Le Comité national a en effet adopté la nouvelle cartographie des sections locales de l'OGBL, qui va progressivement se mettre en place au cours des deux prochaines années et faire passer celles-ci de 59 unités actuellement, à 23 (18 sur le territoire national et 5 réparties entre l'Allemagne, la France et la Belgique), dans le cadre d'un vaste processus de fusions (la nouvelle cartographie des sections de l'OGBL sera présentée dans un prochain Aktuell). Le Comité national a également abordé le futur service national qui sera mis en place l'année prochaine pour accompagner et soutenir les sections dans le cadre de leurs multiples activités (information, formation et discussion politique; besoins locaux; culture, arts et loisirs). L'OGBL s'attend, grâce à ces mesures, à ce que les sections locales connaissent une nouvelle dynamique.

La Révolution digitale ne se fera pas sans l'OGBL

Le Comité national de l'OGBL s'est penché sur la digitalisation de la société et de l'économie qui est actuellement en cours. Il est un fait que le développement technologique impulsé par cette «révolution digitale» a et aura encore dans les années à venir encore davantage, un impact important à la fois sur la société prise dans son ensemble et sur les modes actuels de productions capitalistes.

Contrairement au théoricien Jeremy Rifkin (qui a élaboré à ce sujet une étude prospective pour le compte du gouvernement luxembourgeois), l'OGBL est loin d'être convaincu que la révolution technologique actuellement en cours ne vienne remettre en cause le modèle de production capitaliste, au profit d'une économie dite participative («sharing economy»). Les premières évolutions tendent d'ailleurs plutôt à donner tort aux prophéties du futurologue américain. En témoigne, les monopoles croissants d'entreprises multinationales comme Google ou Amazon., qui surfent précisément sur cette révolution technologique.

L'OGBL reconnaît que le développement de la technologie digitale renferme de nombreuses potentialités qui pourraient, le cas échéant, également s'avérer positives, mais l'OGBL est tout aussi conscient que les dangers sont nombreux quant à ce que les inégalités ne se creusent encore davantage.

Au regard de l'enjeu et de la responsabilité qui lui incombent, l'OGBL compte endosser un rôle prédominant pour faire en sorte que les améliorations sociétales, sociales et économiques potentielles que promet cette évolution technologique adviennent réellement.

L'OGBL a déjà annoncé au gouvernement qu'il ne compte pas limiter son rôle dans les discussions à venir aux seules questions liées directement au travail et à l'emploi, mais revendique son implication à tous les niveaux de la discussion. Dans ce contexte, l'OGBL n'acceptera pas que certaines discussions soient menées dans le cadre d'instances où il n'est pas représenté (par exemple : les Hauts Comités). L'OGBL rappelle enfin qu'il existe des institutions prédestinées pour les discussions qui s'annoncent, à savoir les instances tripartites que sont le Comité permanent du travail et de l'emploi, le Conseil économique et social ou encore la Caisse nationale de santé.

par le gouvernement qui a décidé de miser désormais sur un niveau élevé d'investissement public tout en mettant fin au démantèlement social et en initiant des premières mesures allant dans le sens du progrès social.

Le Comité national s'est en outre penché sur quelques dossiers politiques actuellement en discussion. Concernant le projet de plan hospitalier, l'OGBL ne peut s'accommoder de la réduction de lits prévue, tout comme du risque d'«insourcing» des laboratoires et du sort

réservé au traitement ambulatoire. Quant à la réforme de l'assurance dépendance, les discussions se poursuivent avec le ministre de la sécurité sociale. L'OGBL a tenu à rappeler dans ce contexte qu'il ne tolérera aucune détérioration de celle-ci.

Le Comité national a enfin fixé ses priorités pour 2017, parmi lesquelles figurent entre autres l'augmentation structurelle du salaire social minimum et une politique tarifaire offensive.

L'OGBL exige une réforme du modèle de négociation dans la fonction publique

Le Comité national de l'OGBL a tenu à saluer le résultat des négociations portant sur le récent accord salarial dans la fonction publique, jugeant ce dernier équilibré et adapté. Toutefois, l'OGBL estime que le modèle de négociation dans la fonction publique ne répond plus aux exigences de la réalité et nécessite par conséquent d'être réformé. L'OGBL fait en effet remarquer que les accords salariaux dans la fonction publique, négociés actuellement par la seule CGFP, ont une incidence directe qui dépasse largement la seule fonction publique. Ainsi l'ensemble des services publics sont impactés par ce type d'accord. Or, l'OGBL est au moins aussi représentatif que la CGFP si l'on considère l'ensemble de ces services publics (fonction publique; secteur communal; secteurs conventionnés de la santé, des soins et du social) et revendique par conséquent sa présence à l'avenir à la table des négociations. L'OGBL fait remarquer dans ce contexte que le conflit qui a cours actuellement dans le secteur de la santé, des soins et du social porte encore sur la transposition du dernier accord salarial dans la fonction publique. Et déjà, un nouvel accord à transposer se présente... L'OGBL revendique une réforme d'urgence!

Sitzung des OGBL-Nationalvorstandes

Der Widerstand und der Druck des OGBL haben angefangen Früchte zu tragen

Der OGBL-Nationalvorstand hat sich am 12. Dezember 2016 in der Maison Syndicale in Düdelingen getroffen. Auf der Tagesordnung dieser letzten Sitzung des Jahres standen unter anderem eine Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Situation, eine Bilanz des abgelaufenen Jahres, eine Analyse mehrerer aktuellen politischen Themen sowie eine Analyse der Situation in den Unternehmen (mehr zu lesen dazu auf den Seiten „Du nouveau dans les entreprises“).

Der OGBL-Nationalvorstand hat insbesondere Bilanz über seine Aktionen im Jahr 2016 gezogen. Wenn auch der OGBL bei einigen Dossiers, die politisch gesehen etwas langsam voranschreiten, die Geduld verliert, so zieht er insgesamt gesehen eine positive Bilanz über die 2016 erreichten Erfolge. Ergebnisse die weitgehendst auf die Kampagne „Ee Sozialpak fir Lëtzebuerg – fir besser Aarbecht an e bessert Akommes“ zurückzuführen sind.

Unter den Erfolgen kann man den positiven Kompromiss erwähnen, der im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes (PAN-

Gesetz) gefunden wurde, bei dem der OGBL es fertigbrachte, die Angriffe des Patronats abzuwehren; die Reform des Elternurlaubs, bei der der OGBL eine substantielle Aufwertung der Entschädigung erreicht hat; das Gesetzesprojekt bezüglich der Lohnfortzahlung, das jetzt den Forderungen des OGBL entspricht, das Überkommen mit der Regierung betreffend die Einführung eines automatischen Anpassungsmechanismus der Familienzulagen an den Medianlohn; die Anpassung zum 1. Januar des sozialen Mindestlohns und des RMG oder noch die Steuerreform, die dank dem Druck des OGBL die Steuerlast auf den kleinen und mittleren Einkommen ermöglichen wird (Der OGBL bleibt jedoch bei seiner Kritik an der Senkung der Unternehmensbesteuerung, der Abwesenheit eines Anpassungsmechanismus der Steuertabelle an die Inflation sowie der Diskriminierung zwischen Verheirateten Ansässigen und Nichtansässigen, die die Reform mit sich bringen wird, wenn sie nicht im kommenden Jahr umgeändert wird).

Die neuen CNS-Leistungen ab 2017 (insbesondere die Kostenübernahme der zweiten Zahnsteinentfernung beim Zahnarzt und des Brillenkaufs, auch ohne Rezept, die Fristenverringerung für die Rückzahlung von Kontaktlinsen und die Erhöhung der Kilometerpauschale bei Ambulanztransporten) gehören ebenfalls zu den OGBL-Erfolgen. Der OGBL fordert seit Jahren Verbesserungen bei der CNS.

Der OGBL stellt ebenfalls fest, dass sein Widerstand gegen die Haushaltspolitik der Regierung ihre Früchte getragen hat. Der OGBL wurde es während der vergangenen Jahre nicht müde, die Austeritätspolitiken anzuprangern, und kann demnach nur mit dem Kurswechsel



Sektionen: Eine neue Kartographie wurde angenommen

Ein weiterer Schritt im Rahmen der Umsetzung der statutarischen Reform des OGBL, die vergangenen Juli beim außerordentlichen Kongress beschlossen wurde, wurde getan. Der Nationalvorstand hat in der Tat eine neue Kartographie der OGBL-Lokalsektionen angenommen, die nach und nach während der zwei kommenden Jahre umgesetzt wird. Im Rahmen eines weitgreifenden Fusionsprozesses (eine neue Kartographie wird in einem kommenden Aktuell vorgestellt) werden aus zurzeit 59 dann 23 Lokalsektionen (18 auf Luxemburger Gebiet und 5, aufgeteilt zwischen Deutschland, Frankreich und Belgien). Der Nationalvorstand hat auch über den zukünftigen landesweiten Dienst gesprochen, der nächstes Jahr geschaffen wird, um die Sektionen in ihren zahlreichen Aktivitäten (Politische Information, -Bildung und -Diskussionen, lokale Bedürfnisse, Kultur, Kunst und Freizeit) zu unterstützen. Der OGBL erwartet sich dank dieser Maßnahmen eine neue Dynamik der Lokalsektionen.

Die digitale Revolution wird nicht ohne den OGBL stattfinden

Der Nationalvorstand hat sich mit der Digitalisierung der Gesellschaft und der Wirtschaft befasst. Tatsache ist, dass die technologische Entwicklung, getrieben von der „digitalen Revolution“, in Zukunft noch größere Auswirkungen auf die gesamte Gesellschaft und auf die kapitalistischen Produktionsmodi haben wird.

Im Gegensatz zum Theoretiker Jeremy Rifkin (der zu diesem Thema für die Luxemburger Regierung eine Prospektive ausgearbeitet hat), ist der OGBL weit von der Überzeugung entfernt, dass die zurzeit stattfindende technologische Revolution den kapitalistischen Produktionsmodus zu Nutzen einer sogenannten partizipativen Wirtschaft („sharing economy“) in Frage stellen wird. Die ersten Entwicklungen sind in der Tat dazu geneigt, dem amerikanischen Futurologen Unrecht zu geben. Beweise dafür sind die immer größeren Monopole von multinationalen Unternehmen wie Google und Amazon, die gerade auf dieser Welle der technologischen Revolution reiten.

Der OGBL sieht ein, dass die Entwicklung der digitalen Technologie zahlreiche Möglichkeiten enthält, die sich gegebenenfalls auch positiv herausstellen könnten, doch der OGBL ist sich auch bewusst, dass es zahlreiche Gefahren gibt, dass die Ungleichheiten sich noch weiter entwickeln.

Hinsichtlich dem was auf dem Spiel steht und der dem OGBL zustehenden Verantwortung, will der OGBL eine führende Rolle spielen, um die gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Verbesserungen, die diese technologische Entwicklung verspricht, wirklich durchzusetzen.

Der OGBL hat der Regierung schon angekündigt, dass er in den zukünftigen Diskussionen seine Aufgabe nicht auf die Fragen beschränken wird, die direkt mit Arbeit und Beschäftigung zu tun haben, sondern dass er seine Teilnahme auf sämtlichen Diskussionsebenen fordert. Hier wird es der OGBL nicht akzeptieren, dass verschiedene Diskussionen in Gremien geführt werden, in denen er nicht vertreten ist (zum Beispiel: die Haut Comités). Der OGBL erinnert schließlich daran, dass es prädestinierte Institutionen für die sich ankündigenden Diskussionen gibt, wie zum Beispiel die Tripartite-Instanzen, der ständige Arbeits- und Beschäftigungsausschuss, der Wirtschafts- und Sozialrat oder auch noch die Nationale Gesundheitskasse.

der Regierung zufrieden sein, die beschlossen hat, auf hohe öffentliche Investitionen zu setzen, und gleichzeitig mit dem Sozialabbau aufzuhören, indem auch schon ersten Maßnahmen ergriffen wurden, in Richtung sozialen Fortschritt.

Der Nationalvorstand hat sich darüber hinaus mit einigen aktuellen politischen Themen beschäftigt. Was den Spitalplanentwurf betrifft, so kann der OGBL sich nicht mit der vorgesehenen Reduzierung der Bettenzahl abfinden, ebenso wenig mit dem Risiko eines „Insour-

cing“ der Labors wie mit dem Schicksal der ambulanten Behandlung. Was die Pflegeversicherung betrifft, so laufen die Gespräche mit dem Sozialminister. Der OGBL besteht darauf zu erinnern, dass er keine Verschlechterung der Pflegeversicherung tolerieren wird.

Schließlich hat der Nationalvorstand seine Prioritäten für 2017 festgelegt. Darunter sind eine strukturelle Verbesserung des Mindestlohns sowie eine offensive Tarifpolitik angesagt.

Der OGBL fordert eine Reform des Verhandlungsmodells im öffentlichen Dienst

Der OGBL-Nationalvorstand begrüßte das Ergebnis der Verhandlungen, das zum kürzlich erreichten Lohnabkommen im Öffentlichen Dienst geführt haben. Der OGBL hält dieses Abkommen für angepasst und ausgewogen. Jedoch glaubt der OGBL, dass das Verhandlungsmodell im öffentlichen Dienst nicht mehr den Forderungen der Realität entspricht und demnach einer Reform bedarf. In der Tat weist der OGBL darauf hin, dass die Lohnabkommen im öffentlichen Dienst, zurzeit ausschließlich von der CGFP ausgehandelt, einen direkten Einfluss, weit über den öffentlichen Dienst hinaus haben. So ist die Gesamtheit der öffentlichen Dienste von dieser Art Abkommen betroffen. Nun aber ist der OGBL mindestens so repräsentativ wie die CGFP, betrachtet man sämtliche öffentlichen Dienste (öffentlicher Dienst, Kommunalbereich, konventionierter Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich) und so fordert er in Zukunft seine Anwesenheit bei den Verhandlungsrunden. Der OGBL erinnert daran, dass es sich bei dem zurzeit schwelenden Konflikt im Bereich Gesundheit, Pflege und Soziales um die Übertragung des letzten Lohnabkommens beim öffentlichen Dienst handelt. Und schon steht das nächste zu übertragende Abkommen ins Haus... Der OGBL fordert dringend eine Reform!

Das Gesetzesvorhaben 7049 muss gestoppt werden

Beginnen wir die Revolution 3.0 nicht mit einer Verschlechterung des Daten- und Überwachungsschutzes am Arbeitsplatz!

Die Regierung hat ein für den OGBL inakzeptables Gesetzesvorhaben auf den Instanzenweg gebracht, das, falls es von der Abgeordnetenkammer gestimmt wird, den Schutz der Privatsphäre und der individuellen Rechte der Arbeitnehmer drastisch herabsetzen wird.

Es sei daran erinnert, dass das luxemburgische Arbeitsrecht eine Überwachung am Arbeitsplatz nur in klar definierten Fällen zulässt. Der Artikel L.261-1 des Arbeitsrechts regelt die Erhebung und die Verarbeitung von Überwachungsdaten auf dem Arbeitsplatz. Das Gesetz grenzt diese auf die folgenden Zielsetzungen ein: auf die Gesundheits- und Sicherheitsbedürfnisse der Arbeitnehmer, auf den Schutz der Betriebsgüter, auf die Überwachung der maschinellen Produktionsverläufe, auf die zeitbefristete Überwachung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, falls dies für die genaue Bestimmung des Arbeitslohns unabkömmlich ist, sowie auf Datenerhebung im Rahmen der Arbeitsorganisation mittels gleitender Arbeitszeiten („horaires mobiles“). Darüber hinaus unterliegen in Betrieben mit über 150 Beschäftigten die Erhebung und die Verarbeitung von Überwachungsdaten der paritätischen Mitbestimmung.

Das aktuelle (noch gültige) Gesetz über den Datenschutz verpflichtet jeden Arbeitgeber, der eine Datenüberwachung einführen will, bei der Nationalen Kommission für Datenschutz (CNPD) eine diesbezügliche Genehmigung zu beantragen. Erst nach Erhalt der Genehmigung ist es ihm erlaubt, die beantragte Überwachungstätigkeit in die Praxis umzusetzen.

Sowohl die Bestimmungen des Arbeitsrechts, als auch jene des allgemeinen Gesetzes über den Datenschutz sind für den Schutz der Privatsphäre und der individuellen Rechte der Arbeitnehmer von unverzichtbarer Bedeutung. Die Regierung will dieses hohe Prinzip zugunsten des niederen Prinzips der „administrativen Vereinfachung“ abschaffen.

Das Vorsorgeprinzip, nämlich die vorhergehende Genehmigung („autorisation préalable“) durch die Nationale Kommission für Datenschutz, soll abgeschafft werden und durch die Prozedur einer einfachen Mitteilung („notification“) ersetzt werden. Diese schwerwiegende Abschwächung des gesetzlichen Daten- und Überwachungsschutzes wird Tür und Tor öffnen für Missbräuche und höhlt die praktische Umsetzung der arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen aus. Das Gleichgewicht zwischen legitimen betrieblichen Interessen und dem Anspruch der Arbeitnehmer auf die Wahrung ihrer schutzwürdigen Belange in Bezug auf ihrer Privatsphäre am Arbeitsplatz wird empfindlich zuungunsten der Arbeitnehmer gestört.

Die vorhergehende Genehmigung durch die CNPD erlaubt insbesondere auch eine Einschätzung der konkreten Bedingungen der Überwachung, zum Beispiel einer Videoüberwachung: ist die Überwachung konstant (was nicht erlaubt ist) oder nur punktuell? Inwiefern wird die Privatsphäre der Arbeitnehmer tangiert? Wie lange werden die gesammelten Daten gespeichert?

Die Aufgabe des Vorsorgeprinzips würde im Klartext bedeuten, dass diese Fragen nicht im Vorfeld geklärt würden, und der Arbeitgeber, vor allem in Betrieben in denen keine gemeinsame Entscheidung des gemischten Betriebsrats nötig ist, sich über die verschiedenen bestehenden Einschränkungen, insbesondere gegenüber einer Vollzeitüberwachung der Arbeitnehmer, auch ihrer Arbeit und ihres Verhaltens, gegenüber Tonaufnahmen und Nichtlöschen der gesammelten Daten, einfach hinweg setzen könnte. Dem Arbeitnehmer bliebe, selbst im Fall eines direkten Eingriffs in seine Grundrechte und Freiheiten, nur die Wahl ex post seinen Arbeitgeber bei Nichtrespekt dieser Einschränkungen vor Gericht zu zitieren. Welcher Arbeitnehmer wäre bereit, das zu tun?

Die Sachlage ist klar. Die Gesetzesvorlage der Regie-

rung wird, wird im Fall ihrer Annahme, sehr gravierende Auswirkungen auf den Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer haben. Sie steht im völligen Widerspruch zur ursprünglichen Intention des Datenschutzgesetzes, nämlich gerade den Schutz der Rechte und Freiheiten der Einzelpersonen zu gewährleisten und einer nicht gerechtfertigten Überwachung klare Grenzen aufzuweisen.

In Folge einer zunehmenden Überwachung in allen Lebensbereichen und damit einhergehenden immer stärkeren Einschränkung der Privatsphäre ist es ohnehin verfehlt im Bereich des Datenschutzes den Schwerpunkt auf die „administrative Vereinfachung“ zu legen. Im Gegenteil ist es notwendig, die Ausstattung sowie die Kontroll- und Sanktionsmittel der nationalen Datenschutzkommission zu stärken.

Die Regierung hat im Rahmen der sogenannten „Rifkin-Studie“ die Digitalisierung der Wirtschaft und Gesellschaft als eine „Revolution“ zum Wohl und im Interesse des Menschen dargestellt. Eine Verschlechterung des Datenschutzes geht in die andere Richtung.

Der OGBL fordert deshalb die Regierung mit Nachdruck



dazu auf, ihre Gesetzesvorlage zum Datenschutz zurückzuziehen. Die vorherige Genehmigung in allen Bereichen, u.a. die die mit der Überwachung am Arbeitsplatz zusammen hängen, muss beibehalten werden.



Anschließend einer Dringlichkeitsanfrage des OGBL, haben der Premierminister und der Arbeitsminister eine Delegation des OGBL am 9. Dezember empfangen um über das Gesetzesprojekt 7049 bezüglich des Datenschutzes zu diskutieren.. Der OGBL hat den Ministern erklärt warum die Abschaffung der vorhergehenden Genehmigung unannehmbar ist.

Le projet de loi 7049 doit être stoppé

N'entamons pas la révolution 3.0 avec une détérioration en matière de protection des données et de surveillance sur le lieu de travail!

Le gouvernement a déposé un projet de loi inacceptable qui, s'il devait être voté par la Chambre des députés, détériorera drastiquement la protection de la sphère privée et des droits individuels des salariés.

Pour rappel, le droit du travail luxembourgeois autorise une surveillance sur le lieu de travail, uniquement dans des cas clairement définis. L'article L.261-1 du droit du travail règle la récolte et le traitement de données sur le lieu de travail. La loi les limite aux fins suivantes: les besoins de santé et de sécurité des salariés, la protection des biens de l'entreprise, la surveillance des processus de production portant uniquement sur les machines, la surveillance dans une durée limitée des performances du salarié sous condition que celle-ci soit indispensable pour l'établissement exacte du salaire, ainsi que le relevé de données dans le cadre d'une organisation du travail selon l'horaire mobile. Par ailleurs, la collecte et le traitement de données sont soumis dans les entreprises de plus de 150 salariés à la cogestion.

La loi actuelle (toujours en vigueur) sur la protection des données oblige tout employeur qui souhaite introduire une surveillance de données, à demander une autorisation à cet effet auprès de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD). L'employeur ne peut mettre en pratique la surveillance visée qu'après en avoir reçu l'autorisation.

Aussi bien les dispositions du droit du travail que ceux relevant de la loi générale relative à la protection des données sont d'une importance primordiale pour la protection de la sphère privée et des droits individuels des salariés. Le gouvernement veut abolir cet important principe au profit du principe subalterne de la simplification administrative.

Le principe de précaution, en l'occurrence, l'autorisation préalable de la Commission nationale pour la protection des données, devrait être abolie et remplacée par une procédure consistant en une simple notification. Cette détérioration gravissime de la protection légale en matière de données et de surveillance va ouvrir grandes les portes aux abus et miner l'application dans la pratique des mesures de protection relevant du droit du travail. L'équilibre entre les intérêts légitimes d'une entreprise et le droit des salariés à la protection de leur sphère privée sur leur lieu de travail va être fortement altérée aux dépens des salariés.

L'autorisation préalable par la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) permet tout particulièrement d'estimer les conditions concrètes de surveillance, par exemple d'une vidéosurveillance: la surveillance est-elle permanente (ce qui est interdit) ou seulement ponctuelle? Dans quelle mesure la sphère privée du salarié est-elle affectée? Pendant combien de temps les données récoltées sont-elles stockées?

L'abandon du principe de précaution signifierait concrètement que ces questions ne seraient pas réglées au préalable et que l'employeur, surtout dans les entreprises dans lesquelles une décision commune du comité mixte n'est pas nécessaire, pourrait passer outre les différentes restrictions existantes, tout particulièrement en matière de surveillance à plein temps des salariés, en matière d'enregistrements sonores et de non-effacement des données récoltées. La seule possibilité qui resterait au salarié, même dans le cas d'une atteinte directe à ses droits et libertés fondamentales, consisterait à citer en justice son employeur pour non-respect de ces restrictions. Quel salarié serait disposé à le faire?

La situation est claire. S'il est adopté, le projet de loi du gouvernement va avoir des conséquences très graves sur la protection de la sphère privée des salariés. Le projet de loi est en totale contradiction avec l'intention initiale de la loi relative à la protection des données, à savoir, justement, de garantir la protection des droits et libertés des individus et de tracer des limites claires à une surveillance non-justifiée.

Alors que la surveillance s'accroît dans tous les domaines de la vie et que par là, la sphère privée se restreint de plus en plus, ce serait assurément une erreur de mettre l'accent sur la «simplification administrative» dans le domaine de la protection des données. Au contraire, il est nécessaire de renforcer les moyens de contrôle et de sanction de la Commission nationale pour la protection des données.

Dans le cadre de «l'étude Rifkin», le gouvernement a présenté la digitalisation de l'économie et de la société comme une «révolution» pour le bien et dans l'intérêt des femmes et des hommes. Une dégradation de la protection des données va cependant dans le sens inverse.



Pour cette raison, l'OGBL demande avec insistance au gouvernement de retirer son projet de loi relatif à la protection des données. L'autorisation préalable dans tous les domaines, notamment celle en relation avec la surveillance sur le lieu de travail, doit être conservée.



Faisant suite à une demande urgente de l'OGBL, le ministre d'Etat et le ministre du Travail ont reçu le 9 décembre une délégation de l'OGBL pour s'entretenir du projet de loi 7049 relatif à la protection des données. L'OGBL a présenté son profond désaccord avec la mesure envisagée en insistant sur le fait qu'aucun règlement européen n'oblige à renoncer à l'autorisation préalable émise actuellement par la CNPD.

Les salariés sont les grands oubliés de la réforme des faillites

Un projet de réforme relatif à la législation des faillites a été déposé récemment par le gouvernement. Or, si ce projet contient de nombreuses mesures visant à protéger davantage les entreprises et les employeurs, l'OGBL constate que les grands oubliés du projet demeurent les salariés, qui restent pourtant les premières victimes d'une faillite.

Après avoir rencontré le ministre du Travail et le ministre de la Justice pour s'entretenir de ce «grand oubli», l'OGBL a organisé le 1er décembre une conférence de presse pour rendre publique ses critiques.

L'OGBL déplore tout d'abord qu'il ne soit pas prévu d'augmenter le plafond du «super-privilege» auquel ont droit les salariés victimes d'une faillite, visant à compenser les pertes auxquelles ils sont confrontés. Le «super-privilege» consiste en une garantie pour les salariés de ne pas se retrouver dans une situation encore plus précaire qu'ils ne connaissent déjà lors d'une faillite. Or, le plafond fixé actuellement à six fois le salaire social minimum se révèle très souvent insuffisant pour garantir ce à quoi ont pourtant droit en principe les salariés concernés. Ainsi, nombre d'entre eux (dont le salaire n'a souvent pas été payé au cours des mois précédents), subissent, en raison de ce plafond, des pertes financières importantes (pouvant aller jusqu'à 10 000 euros dans certains cas). L'OGBL revendique dans ce contexte que le plafond du «super-privilege» passe à douze fois

le salaire social minimum, permettant ainsi de donner toutes les garanties prévues en principe aux salariés victimes d'une faillite.

L'OGBL revendique ensuite une sérieuse réflexion portant sur la pratique des curateurs, qui est loin d'être homogène. En fonction du curateur, les salariés ne connaissent en effet pas tous le même traitement, entraînant parfois de grands écarts en ce qui concerne les délais de versement des indemnités. L'OGBL plaide dans ce contexte pour une clarification de la procédure de créances et invite à une réflexion concernant une éventuelle professionnalisation des curateurs.

L'OGBL demande également que la procédure de «rabattement» soit clarifiée, afin d'éviter des abus comme ils peuvent se produire actuellement. La procédure de «rabattement» désigne le fait que la faillite déclarée d'une entreprise, est finalement évitée par la justice. Actuellement, les obligations envers les salariés de la part de l'employeur concerné, qui rouvre donc son entreprise, ne sont pas suffisamment précises, occasionnant parfois des pertes d'emploi et des pertes financières.

L'OGBL revendique par ailleurs la possibilité pour un syndicat d'intervenir auprès des instances compétentes lorsque les salariés d'une entreprise sont confrontés à des retards de versement de salaires de la part de leur employeur (ce qui précède souvent une faillite), au lieu, comme actuellement, que les salariés concernés soient obligés, à titre individuel, de se rendre devant les tribunaux pour réclamer leur salaire.

L'OGBL dénonce enfin la restriction prévue par le projet de loi en matière d'aide au réemploi. Actuellement, un salarié victime d'une faillite qui retrouve un nouvel emploi dont le salaire est inférieur à celui qu'il connaissait auparavant, se voit verser pendant 48 mois une compensation de la part de l'Adem, lui permettant d'atteindre 90% de son ancien salaire. Le projet de loi prévoit de maintenir cette aide au réemploi, mais uniquement pour les salariés qui affichent une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise qui a fait faillite. Une restriction qui va avant tout venir pénaliser les jeunes salariés. L'OGBL s'oppose fermement à cette restriction.



Sécurité au travail

Assez de paroles, il faut passer aux actes!

Le 10 novembre dernier, un nouvel accident de travail dramatique est survenu sur un chantier grand-ducal. Encore une fois, un salarié a perdu la vie et plusieurs de ses collègues ont été blessés.

L'OGBL tient à exprimer ses plus profondes condoléances aux familles ravagées par cette tragédie.

L'OGBL a envoyé dans la foulée une demande d'entrevue urgente au ministre du Travail, Nicolas Schmit, et au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), Marco Boly, afin que des mesures, qui permettent d'éviter que de tels drames ne se reproduisent à l'avenir, soient prises au plus vite. Dans son courrier, l'OGBL réitère ses revendications en la matière: augmentation des contrôles sur les chantiers, majorations sensibles des amendes pour les entreprises en cas de non-respect du Code du travail et exclusion des chantiers et des soumissions publiques en cas d'infractions graves.

Il est inacceptable que des salariés perdent leur vie ou

soient blessés sur leur lieu de travail. La sécurité au travail constitue une priorité pour l'OGBL et doit également le devenir pour les responsables politiques et patronaux.

Dans ce contexte, l'OGBL salue la volonté du ministre du Travail de mettre de nouveaux moyens légaux à disposition de l'ITM afin d'essayer de rendre son action plus efficace.

Cependant, l'OGBL déplore le fait que ces dispositions ne suffisent pas à garantir la sécurité des salariés sur leur lieu de travail. Un arsenal législatif robuste ne pourra être efficace que si l'ITM dispose également de moyens humains suffisants pour être présente sur le terrain. Une présence physique permanente et un contrôle accru de la part des inspecteurs de l'ITM constitueraient une véritable avancée sociale en matière de santé et de sécurité des salariés.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Genug geredet, jetzt handeln!

Am vergangenen 10. November gab es erneut einen schweren Arbeitsunfall auf einer Baustelle in Luxemburg. Wiederum hat ein Arbeitnehmer sein Leben gelassen, und mehrere seiner Kollegen sind verletzt worden.

Der OGBL drückt hiermit den von dieser Tragödie heimgesuchten Familien sein tiefstes Beileid aus.

Gleich im Anschluss daran hat der OGBL ein Dringlichkeitstreffen mit Nicolas Schmit, dem Arbeitsminister und mit Marco Boly, dem Direktor der Gewerbeinspektion (ITM) beantragt, damit Maßnahmen, die verhindern, dass sich in Zukunft solche Dramen wiederholen, so schnell wie möglich getroffen werden. In seinem Brief wiederholt der OGBL seine diesbezüglichen Forderungen: Verschärfung der Kontrollen auf den Baustellen, beträchtliche Erhöhung der Geldstrafen für die Unternehmen, die sich nicht ans Arbeitsgesetz halten, und Ausschluss aus den Baustellen und aus den öffentlichen Ausschreibungen bei schwerwiegenden Straftaten.

Es ist unannehmbar, dass Arbeitnehmer ihr Leben auf

ihrem Arbeitsplatz verlieren oder sich dort verletzen. Die Sicherheit am Arbeitsplatz gehört für den OGBL zu den Prioritäten und soll dies auch für die politischen Verantwortlichen und für die Arbeitgeber werden.

In diesem Zusammenhang begrüßt der OGBL den Willen des Arbeitsministers, der Gewerbeinspektion neue gesetzliche Mittel zur Verfügung zu stellen, um so zu versuchen dessen Arbeit effektiver zu gestalten.

Der OGBL bedauert jedoch die Tatsache, dass diese Vorkehrungen nicht ausreichen, um die Sicherheit der Arbeitnehmer auf ihrem Arbeitsplatz zu gewährleisten. Ein ganzen Arsenal von Rechtsvorschriften kann nur effizient sein, wenn die Gewerbeinspektion über genügend menschliche Mittel verfügt, um auf den Baustellen präsent zu sein. Eine permanente Anwesenheit und erweiterte Kontrollen seitens der Gewerbeinspektoren würden einem echten sozialen Fortschritt in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gleichkommen

Aides financières pour étudiants

Après l'arrêt Verruga: un œil qui rit, un œil qui pleure

L'OGBL se réjouit que, dans l'affaire Verruga, soutenue par lui pour un de ses membres devant la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), il ait été décidé le 14 décembre qu'un délai de travail ininterrompu de 5 ans, exigé d'un travailleur frontalier pour que ses enfants puissent obtenir une aide financière pour études supérieures de l'Etat luxembourgeois, est beaucoup trop long.

Comme l'a indiqué le porte-parole de la CJUE, la disposition de la loi actuelle, prévoyant une période de travail tout aussi longue, mais sur une période de 7 ans, risquerait de subir le même sort, comme l'avait laissé entendre l'avocat général Wathelet dans ses conclusions du 2 juin 2016.

L'OGBL voudrait cependant rappeler son propre communiqué du 2 juin dans lequel il appuyait tout particulièrement les conclusions principales de M.Wathelet tendant à conforter expressément le droit inconditionnel de tous les travailleurs à bénéficier des mêmes avantages sociaux dans le pays dans lequel ils travaillent, pendant la durée de leur travail, comme le prévoit expressément le règlement sur la libre circulation des travailleurs.

Une jurisprudence comme celle dans l'affaire Giersch (arrêt de principe du 20 juin 2013 dans les affaires d'aides financières) ou maintenant dans l'affaire Verruga constitue en fait, malgré leurs effets positifs sur les travailleurs de longue date au Luxembourg, une violation de ce règlement, qui n'a jamais exigé un «lien d'intégration» avec la société du pays de travail. Donc l'arrêt Verruga constitue en même temps un inquiétant pas en arrière inspiré par la théorie fautive et discriminatoire (expressément citée!) d'un prétendu «tourisme des bourses d'études».

Pareillement, l'OGBL voudrait rappeler qu'il a dès le début soutenu que l'aide financière pour étudiants, qui remplace les allocations familiales pour étudiants, est de fait une prestation sociale qui devrait être basée sur le système élaboré de non-cumul existant en la matière et qui résoudrait beaucoup de problèmes aussi pour le gouvernement luxembourgeois en mettant sans doute fin aux recours incessants et aux questions préjudicielles devant la CJUE.

L'OGBL n'a pas abandonné l'espoir que les juridictions luxembourgeoises soumettent un jour cette question à la CJUE.

Studentenbeihilfen

Verruga-Urteil: mit einem lachenden und einem weinenden Auge

Der OGBL freut sich darüber, dass in der Verruga-Angelegenheit, die er, für eines seiner Mitglieder, vor dem Europäischen Gerichtshof unterstützt hat, am 14. Dezember entschieden wurde, dass die verlangte ununterbrochene Arbeitszeit in Luxemburg, um eine Studentenbeihilfe für ein Kind zu erhalten, viel zu lang ist.

Wie von einem Sprecher des EUGH angegeben wurde, riskiert auch die Bestimmung des aktuellen Gesetzes, das die gleiche Frist von fünf Jahren vorsieht, aber auf einen Zeitraum von sieben Jahren gerechnet, dasselbe Schicksal zu erleiden, wie der Generalanwalt Wathelet es in seinen Schlussanträgen vom 2. Juni 2016 angedeutet hatte.

Der OGBL möchte jedoch auch an seine Mitteilung vom 2. Juni erinnern, in der er mit besonderem Nachdruck die Hauptschlussfolgerungen von Herrn Wathelet unterstützt hat, die darauf hinauslaufen, das vorbehaltlose Recht aller Erwerbstätigen auf die gleichen sozialen Vergünstigungen im Land der Arbeit, für die ganze Zeit der Arbeit, zu betonen, so wie es die Verordnung über die Freizügigkeit der Beschäftigten innerhalb der Gemeinschaft übrigens ausdrücklich vorsieht.

Trotz ihrer positiven Auswirkungen auf die bereits lange in

Luxemburg Beschäftigten, bedeuten Rechtsprechungen wie die in den Angelegenheiten Giersch (Prinzipienurteil vom 20. Juni 2013 in Sachen Studentenbeihilfen) und Verruga eine Verletzung dieser Verordnung, welche niemals ein „hinreichendes Band der Integration in die Gesellschaft“ des Staates der Arbeit vorausgesetzt hatte. Also ist das Urteil Verruga gleichzeitig auch ein besorgniserregender Schritt hin zur falschen und diskriminatorischen (im Urteil ausdrücklich zitierten) Theorie eines angeblichen „Stipendientourismus“.

Gleichzeitig möchte der OGBL daran erinnern, dass er von Anfang an behauptet hatte, dass die Studentenbeihilfen, die das Kindergeld für Studenten ersetzt haben, de facto eine Familienleistung seien, welche auf dem existierenden System der Nichtkumulierbarkeit von Familienleistungen beruhen müsste, was viele Probleme auch der luxemburgischen Regierung lösen würde und gleichzeitig wohl den vielen Klagen und auch Vorabentscheidungsersuchen beim EUGH ein Ende setzen würde.

Der OGBL hat noch nicht die Hoffnung aufgegeben, dass die luxemburgischen Gerichte eines Tages diese Frage dem EUGH stellen werden.

Victoire du droit sur l'arbitraire des Etats!

«Nous avons fait appel à des forces de travail; arrivé-e-s sont des hommes et des femmes». C'est ce fameux constat de l'Allemagne d'il y a quelques dizaines d'années qui a trouvé application pleine et entière le 15 décembre devant la Cour de Justice Européenne (CJUE).

La CJUE a en effet constaté que le droit européen protège non seulement les travailleurs migrants et leur donne des droits, au même titre que tous les citoyens européens, mais qu'il protège pareillement aussi leurs enfants, et pas seulement leurs enfants propres, également ceux de leurs conjoints ou partenaires.

Le droit européen protège donc les travailleurs, également en tant que citoyen-e-s!

L'OGBL, qui représente un certain nombre de familles recomposées devant les juridictions administratives, se réjouit de cette victoire du droit universel des hommes sur la violence des Etats et exige que le même principe soit appliqué maintenant en matière d'allocations familiales.

Car il est en effet scandaleux que le même principe, consacré le 15 décembre par la CJUE et déjà respecté par anticipation

dans le cadre de la nouvelle loi du 23 juillet 2016 concernant les aides financières (et qui s'applique donc déjà actuellement à tous les nouveaux dossiers Cedics), ait été foulé aux pieds par une autre loi du 23 juillet 2016 (donc du même jour!) relative aux prestations familiales!

L'OGBL se tient à disposition de ses membres frontaliers pour contester devant les juridictions sociales luxembourgeoises, et au besoin, devant la CJUE, les décisions émanant de la nouvelle Caisse pour l'avenir des enfants, basées sur cette loi discriminatoire! Car les arguments du gouvernement pour justifier l'injustifiable dans l'un des cas, mais pas dans l'autre, ne tiennent pas la route et sont invalidés par l'arrêt de ce jour qui a déclaré la supériorité de la citoyenneté européenne, également sur des législations discriminatoires comme celle en matière de prestations familiales.

L'OGBL demande que le gouvernement reconnaisse sa défaite quant au fond de son argumentation, qu'il règle sans délai les allocations familiales à toutes les familles recomposées et enfin, qu'il modifie la loi concernant l'attribution des allocations familiales pour que toutes les familles recomposées puissent en bénéficier de plein droit.

Sieg des Rechts über die Willkür der Staaten!

Wir riefen Arbeitskräfte und es kamen Menschen." Es ist diese berühmte Feststellung in Deutschland vor einigen Jahrzehnten, die voll und ganz Anwendung vor dem Europäischen Gerichtshof (EUGH) gefunden hat.

Der EUGH hat in der Tat festgestellt, dass das europäische Gesetz nicht nur die Wanderarbeiter schützt und ihnen Rechte gibt, so wie allen europäischen Bürgern, sondern auch ihre Kinder gleichfalls schützt, und nicht nur ihre eigenen Kinder, sondern auch die ihrer Ehepartner und eingetragenen Lebenspartner.

Das europäische Recht schützt also die Beschäftigten ebenfalls als Bürgerinnen und Bürger.

Der OGBL, der etliche der Patchworkfamilien vor den Verwaltungsgerichten vertritt, freut sich über diesen Sieg des Universalrechtes der Menschen über die Gewalt der Staaten und fordert, dass das gleiche Prinzip jetzt auf die Familienzulagen angewendet wird.

Denn es ist in der Tat skandalös, dass das gleiche Prinzip, das heute vom EUGH anerkannt wurde und bereits voraussehend im Rahmen des neuen Gesetzes über die Studentenzulagen

vom 23.Juli 2010 (das sich also bereits auf die neuen Cedics-Akten appliziert!) respektiert wird, in einem anderen Gesetz des 23.Juli 2016 (also des gleichen Tages!) über die Familienzulagen aber mit Füßen getreten wird!

Der OGBL hält sich zur Verfügung seiner Grenzgängermitglieder um vor den luxemburgischen Sozialgerichten und, falls nötig, vor dem EUGH, die Entscheidungen der neuen Zukunftskasse für Kinder anzufechten, die auf diesem diskriminatorischem Gesetz beruhen! Denn die Argumente der Regierung um das Ungerechtfertigte in einem Fall zu rechtfertigen, aber nicht in dem anderen, halten die Strasse nicht und wurden mit diesem Urteil rechtsungültig gemacht, das die Überlegenheit der europäischen Bürgerschaft auch über diskriminatorische Gesetzgebungen wie die über die Familienzulagen erklärt hat.

Der OGBL fordert, dass die Regierung ihre argumentative Niederlage in der Sache anerkennt und fristlos die Familienzulagen an alle Patchworkfamilien auszahlt und schliesslich das Gesetz über die Familienzulagen ändert, damit alle Familien vollrechtlich davon profitieren können.



Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

De nouvelles prestations de l'assurance maladie!

Lors de la réforme de l'assurance maladie en 2010, la situation financière de la Caisse nationale de santé (CNS) était déficitaire. Par le biais de ladite réforme, des mesures ont été mises en place pour assainir le budget de la CNS.

Dans ce contexte, l'OGBL rappelle que ce sont surtout les assurés et les patients qui ont contribué à l'assainissement de la situation financière de la CNS. C'est la raison pour laquelle, lors de chaque réunion du comité quadripartite, l'OGBL a insisté en soulignant que les assurés doivent bénéficier de mesures de compensation et d'améliorations quant à la prise en charge des traitements orthodontiques et ophtalmologiques.

De même, l'OGBL est d'avis que la CNS devrait également prendre en charge les frais liés à la médecine alternative (chiropratique, ostéopathie, homéopathie et autres thérapies alternatives).

Lors de la réunion du comité quadripartite du 26 octobre 2016, il a été retenu de créer des groupes de travail début 2017 en vue de travailler sur des propositions y relatives et qui seraient présentées lors de la prochaine réunion quadripartite au printemps 2017.

Entretiens, afin que les assurés puissent en bénéficier rapidement, le comité directeur de la CNS a décidé plusieurs prestations de soins de santé nécessitant uniquement des adaptations au niveau des statuts de la CNS et non pas au niveau du Code de la sécurité sociale.

Voici une énumération non exhaustive des principales prestations votées par le Comité directeur de la CNS et que l'assurance maladie va prendre en charge à partir du 1^{er} janvier 2017.

1) Cures autorisées à l'étranger d'un enfant mineur

En cas de cure autorisée à l'étranger d'un mineur d'âge par la CNS, les frais de séjour d'une personne accompagnante sont pris en charge par l'assurance maladie suite à une demande expresse et jusqu'à concurrence du montant prévu à l'article 79 des statuts (nouvel article 30, alinéa 2 des statuts de la CNS).

2) Prestations de soins ophtalmologiques

- a) A partir du 1^{er} janvier 2017 il y aura une prise en charge par l'assurance maladie des lentilles de contact à partir de 6 dioptries et non seulement au-delà de 8 dioptries (Nouvel article 122, alinéa 1, point 1) des statuts de la CNS.
- b) La CNS a réduit le délai de renouvellement pour une lentille de contact à observer de 4 ans à 3 ans, s'il n'y a pas de changement de dioptrie ou d'indication médicale précise (Nouvel article 128 des statuts de la CNS).
- c) Le comité directeur de la CNS a décidé que les verres organiques seront pris en charge pour tous les assurés sans ordonnance médicale dûment motivée (Nouvel article 116, alinéa 1, point 2 des statuts de la CNS).

3) Programme de prévention du cancer colorectal

Dans le cadre du programme de dépistage organisé du cancer colorectal, les frais liés aux actes techniques à effectuer ne seront pas à charge des assurés participant au dudit programme (Nouvel article 35, alinéa 4, point 3 des statuts de la CNS).

4) Soins dentaires:

- a) En effet, à partir du 1^{er} janvier 2017 l'assurance maladie va prendre en charge les anesthésies locales également dans le cadre d'une obturation



d'une dent ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle (Nouvel article 40 nouveau paragraphe 1 des statuts de la CNS).

- b) La CNS a prévu de prendre en charge les frais d'un détartrage tous les 6 mois au lieu de prendre uniquement en charge un seul détartrage par année (Nouvel article 40 nouveau paragraphe 4 des statuts de la CNS). Attention, une participation financière de 12% restera toujours à charge de l'assuré.

5) Traitement chirurgical du lipodème

A partir du 1^{er} janvier 2017, l'assurance maladie prendra en charge le traitement chirurgical du lipodème au stade 4 sous réserve de remplir les conditions statutaires de la CNS (Annexe C des statuts de la CNS).

6) Traitement par médicaments antibiotiques

Les pharmacies seront autorisées à remettre aux assurés les médicaments antibiotiques en quantité suffisante pour garantir un traitement d'un mois au maximum (Nouvel article 108 nouvel alinéa final des statuts de la CNS). Ceci a pour effet que l'assuré ne soit plus obligé de retourner une seconde fois à la pharmacie pour pouvoir finir le traitement prescrit par son médecin traitant.

7) Changements au niveau des soins kinésithérapie-massage

Une nouvelle convention signée entre la CNS et l'Association luxembourgeoise des kinésithérapeutes (ALK) ainsi qu'une révision des actes inscrits dans la nomenclature vient d'être finalisée. Les normes de qualité au niveau de l'infrastructure ont été précisées par la nouvelle convention pour la salle d'attente, la surface minimale des salles de soins, un affichage obligatoire de certaines informations, etc... et au niveau des prestations il a été retenu ce qu'il suit: Interdiction de traiter plusieurs patients simultanément, la définition du contenu des dossiers du patient, la durée minimale des séances de 20 minutes, etc... De plus, il a été retenu la généralisation de la dématérialisation des documents et des flux de transmission.



Attention: le mode de paiement – tiers payant – n'est possible que si la demande est introduite par le kinésithérapeute. Par contre si l'assuré introduit la demande concernant le titre de prise en charge, à ce moment il sera obligé d'avancer les frais et peut se faire rembourser par la suite.

Le taux de prise en charge de soixante-dix pour cent (70%) des actes – pathologies courantes – des masseurs-kinésithérapeutes reste inchangé. Toutefois, les statuts de la CNS prévoient dans le nouvel article 55 un taux de prise en charge de cent pour cent (100%) pour des situations limitativement énumérées – pathologies lourdes ou traitement post-chirurgical, traitement d'enfants de moins de 18 ans, bilan –. L'assuré devra obligatoirement se munir d'une ordonnance médicale standardisée établie par son médecin traitant afin qu'il puisse débiter le traitement auprès du kinésithérapeute de son choix.

8) Transport en ambulance ou en Taxi

Le comité directeur a révisé les dispositions statutaires. Il a été décidé de faciliter la lecture des statuts de la CNS. Ainsi les divers taux de prise en charge ont été revus à la hausse.

- Taxi: Forfait du prix kilométrique levé à 1,60 euro avec un montant forfaitaire de 6,40 euros par déplacement.
- Ambulance: Montant forfaitaire 38 euros et le prix au km 1,25 euro.

9) Prothèses – Introduction des chaussures thérapeutiques pour le pied diabétique.

Les nouvelles dispositions statutaires de la CNS prévoient la prise en charge par l'assurance maladie des fournitures relatives au pied diabétique comme par exemple des semelles orthopédiques ou chaussures thérapeutiques/orthopédiques pour le pied diabétique.

Un nouveau site de la CNS www.cns.lu sera mis en ligne à partir du 22 décembre 2016. Le site a été revu afin de faciliter la recherche d'informations aux assurés concernant le système d'assurance maladie-maternité.

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



Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

Neue Leistungen der Krankenversicherung!

Bei der Reform der Krankenversicherung, 2010, war die finanzielle Situation der Gesundheitskasse (CNS) defizitär. Bei der besagten Reform wurden Maßnahmen ergriffen, um den Haushalt der CNS zu sanieren.

In diesem Zusammenhang erinnert der OGBL daran, dass es hauptsächlich die Versicherten und die Patienten sind, die zur Sanierung der Finanzsituation der CNS beigetragen haben. Deswegen hat der OGBL bei jeder Sitzung der Quadripartite mit Nachdruck darauf bestanden, dass die Versicherten von Kompensations- und Verbesserungsmaßnahmen profitieren müssen, wenn es um die Kostenübernahme von zahn- und augenärztlichen Behandlungen geht.

Ebenso vertritt der OGBL die Meinung, dass die CNS auch die Kosten der Alternativmedizin (Chiropraktik, Osteopathie, Homöopathie sowie andere alternativen Therapien) übernehmen müsste.

Bei der Sitzung der Quadripartite der Sozialversicherung am 26. Oktober 2016, wurde festgehalten, dass Anfang 2017 Arbeitsgruppen geschaffen werden, um diesbezügliche Vorschläge zu erarbeiten, die bei der nächsten Quadripartite-Sitzung im Frühjahr 2017 vorgestellt würden.

In der Zwischenzeit, damit die Versicherten schnell davon profitieren können, hat der CNS-Direktionsvorstand mehrere Gesundheitspflegeleistungen beschlossen, die nur Statutenanpassungen der CNS benötigen, nicht aber Anpassungen der Sozialversicherungsgesetzgebung.

Hier eine unvollständige Aufzählung der Hauptleistungen, die vom CNS-Direktionsvorstand gestimmt wurden, und die ab dem 1. Januar 2017 von der Krankenversicherung übernommen werden.

1) Im Ausland bewilligte Kuren für minderjährige Kinder

Bei einer von der CNS im Ausland bewilligten Kur für einen Minderjährigen werden die Aufenthaltskosten einer Begleitperson von der Krankenversicherung übernommen, wenn der Antrag hierfür formell gestellt wurde und bis zur Summe, die von Artikel 79 der Statuten vorgesehen ist (Neuer Artikel 30, Absatz 2 der CNS-Statuten).

2) Augenärztliche Pflege

- Ab dem 1. Januar 2017 wird die Krankenversicherung die Kosten für Kontaktlinsen übernehmen, nicht mehr erst ab einer Dioptrie von über 8, sondern schon ab einer Dioptrie von 6. (Neuer Artikel 122, Absatz 1, Punkt 1 der CNS-Statuten).
- Die CNS reduziert die einzuhaltende Erneuerungsfrist für Kontaktlinsen von 4 auf 3 Jahre, wenn es keine Veränderung der Dioptrie oder präzise ärztliche Indikation gibt. (Neuer Artikel 128 der CNS-Statuten).
- Der Direktionsvorstand der CNS hat beschlossen, dass die Kosten für organische Brillengläser bei sämtlichen Versicherten übernommen werden, und das ohne ordnungsgemäß begründetes ärztliches Attest (Neuer Artikel 116, Absatz 1, Punkt 2 der CNS-Statuten).

3) Vorbeugeprogramm gegen Darmkrebs

Im Rahmen des organisierten Früherkennungsprogramms für Darmkrebs, werden die Kosten der durchzuführenden technischen Vorgänge nicht zu Lasten der Versicherten sein, die am besagten Programm teilnehmen. (Neuer Artikel 35, Absatz 4, Punkt 3 der CNS-Statuten).

4) Zahnärztliche Pflege

- In der Tat wird die Krankenversicherung ab dem 1. Januar 2017 die Kosten für lokale Anästhesie übernehmen, auch im Rahmen einer Zahnfüllung, was





d'Gesondheitskeess

zurzeit nicht der Fall ist (Neuer Artikel 40, Paragraph 1 der CNS-Statuten).

- b) Die CNS hat es vorgesehen, die Kosten für Zahnsteinentfernung alle 6 Monate zu übernehmen anstatt wie bisher nur einmal im Jahr (Neuer Artikel 40, neuer Paragraph 4 der CNS-Statuten). Achtung: Eine Kostenbeteiligung von 12% wird immer zu Lasten des Versicherten bleiben.

5) Chirurgische Behandlung des Lipödems

Ab 1. Januar 2017 wird die Krankenversicherung die Kosten für die chirurgische Behandlung des Lipödems, Stufe 4, übernehmen, unter Vorbehalt der Erfüllung der statutarischen Bedingungen der CNS. (Anhang C der CNS-Statuten).

6) Behandlung mit Antibiotika

Den Apotheken wird gestattet, den Versicherten die Antibiotika in ausreichender Menge auszuhändigen, um eine Behandlung von maximal einem Monat zu garantieren (Neuer Artikel 108, neuer Abschlussabsatz der CNS-Statuten). Dies bringt es mit sich, dass der Versicherte nicht mehr ein zweites Mal zur Apotheke zurückkehren muss, um die von seinem Arzt verschriebene Behandlung zu Ende zu führen.

7) Änderungen bezüglich der physiotherapeutischen Massage

Eine neue Konvention zwischen der CNS und der „Association luxembourgeoise des kinésithérapeutes (ALK)“ sowie eine Revision der beschriebenen Behandlungen wurde kürzlich finalisiert. Die Qualitätsnormen bezüglich der Infrastruktur wurden in dem neuen Abkommen festgelegt, sowohl was den Wartesaal, die Minimalfläche der Behandlungsräume, als auch der obligatorische Aushang von verschiedenen Informationen usw. betrifft. Was die Leistungen betrifft, so wurde Folgendes festgehalten: es ist verboten mehrere Patienten gleichzeitig zu behandeln, die Definition des Inhaltes der Patientenakte, die Minimaldauer einer Behandlung von 20 Minuten, usw.... Darüber hinaus wurden die Verall-



gemeinerung der Entmaterialisierung der Dokumente sowie deren Übermittlungsfluss festgelegt.

Achtung: die Zahlungsweise – „Tiers payant“ – ist nur dann möglich, wenn der Antrag vom Physiotherapeuten selbst eingereicht wird. Wenn aber der Versicherte den Antrag für die Kostenübernahme stellt, muss er die Kosten vorschießen, und kann sie nachher zurückerstattet bekommen.

Die Übernahme von 70% der Behandlungskosten – für geläufige Pathologien – der physiotherapeutischen Massage bleibt unverändert. Jedoch sehen die CNS-Statuten im neuen Artikel 55 eine hundertprozentige (100%ige) Kostenübernahme vor, in begrenzt festgelegten Situationen – schwere Pathologien, post-operativen Behandlungen, Behandlungen von Kindern unter 18, Bilanz –. Der Versicherte ist verpflichtet sich eine standardisierte ärztliche Verordnung von seinem behandelnden Arzt zu besorgen, bevor er die Behandlung bei dem von ihm ausgewählten Physiotherapeuten beginnen kann.

8) Transport mit Ambulanz oder Taxi

Der Direktionsvorstand hat die statutarischen Vorkehrungen überprüft. Es wurde beschlossen die Lektüre der CNS-Statuten zu vereinfachen. Des Weiteren sind die verschiedenen Kostenübernahmeraten angehoben worden.

- Taxi: Kilometerpauschale erhöht auf 1,60 Euro mit einem Festbetrag von 6,40 Euro pro Fahrt.
- Ambulanz: Pauschale von 38 Euro und Kilometerpreis von 1,25 Euro.

9) Prothesen – Einführung von Therapieschuhen für Diabetikerfüße

Die neuen statutarischen Bestimmungen der CNS werden es vorsehen, seitens der Krankenversicherung die Kosten für Ausstattung für Diabetikerfüße zu übernehmen, wie z.B. orthopädische Sohlen oder Therapie- bzw. Orthopädiesschuhe für den Diabetikerfuß.

Eine neue CNS-Webseite (www.cns.lu) wird ab dem 22. Dezember 2016 online gestellt. Die Webseite wurde dahingehend überarbeitet, dass für die Versicherten die Suche nach Informationen über das System der Kranken- und Mutterschaftsversicherung erleichtert wird.

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



Hubert Hollerich

Aviation Civile

Politik des Transportministers nicht länger tragbar

Fluglotsengilde leitet Schlichtungsprozedur ein

Im Dossier ANA (Administration de la Navigation aérienne) hat die Luxemburger Fluglotsengilde die Schlichtungsprozedur eingeleitet. Die von der Regierung und vor allem von Transportminister François Bausch betriebene Politik ist nicht länger hinnehmbar.

Am 12. Oktober beantragten die Luxemburger Fluglotsengilde, die Personalvertretung der Flughafenverwaltung, sowie die Gewerkschaften OGBL und CGFP eine Dringlichkeitsunterredung beim zuständigen Minister, dies nachdem bekannt wurde, dass wichtige Kompetenzen der ANA an die Aktiengesellschaft Lux-Airport übertragen werden sollten. In seinem Antwortschreiben vom 28. Oktober lehnte der Minister eine „weitere“ Unterredung resolut ab. Dabei hat zu diesem spezifischen Punkt noch keine einzige Sitzung stattgefunden! Anlässlich der Parlamentsdebatte vom 17. November über die künftige Ausrichtung des Flughafens behauptete der Minister, für die betroffenen Beamten werde sich nichts ändern, die Flughafenverwaltung werde weiterhin ihre gewohnten Funktionen ausüben, was aber nicht stimmt.

Staatsverwaltung unter dem Kommando einer Privatfirma

2014 beauftragte der Transport-

minister offiziell die ANA mit der Zertifizierungsprozedur und der allgemeinen Betreuung des Flughafens. Entgegen seinen Erklärungen im Parlament, hat der Minister nun beschlossen, die Aktiengesellschaft Lux-Airport mit dieser Mission zu betrauen, ohne jeglichen Dialog mit den Sozialpartnern zu führen. Der Luxemburger Staat übergibt damit die Kontrolle des Flughafens in die Hände einer Privatfirma, sodass die Flughafenverwaltung künftig unter der Aufsicht und im Auftrag dieser Privatfirma operieren muss. Dies ist ein Novum in Luxemburg, vergleichbar etwa mit einer Großherzoglichen Polizei, die als Subunternehmer für eine private Wach- und Schließgesellschaft arbeiten würde. Da Lux-Airport dann gleichzeitig Flugplatzbetreiber und Kontrollorgan sein wird, ist die Unabhängigkeit dieser Privatfirma, die nach rein wirtschaftlichen Kriterien arbeitet, nicht mehr gewährleistet.

Darüber hinaus hat der Minister beschlossen, die Landegebühren künftig der Privatgesellschaft Lux-Airport zukommen zu lassen, womit die Überlebenschancen der Flughafenverwaltung, aufgrund europäischer Reglemente, gegen null tendieren.

Darstellungen des Ministers sind falsch!

Die Luxemburger Fluglotsengilde und der OGBL fordern die sofortige

Zurücknahme der arbiträren Regierungsentscheidungen, die unter flagranter Missachtung der Gepflogenheiten des Sozialdialogs, sowohl bei der Flughafenverwaltung selbst, als auch bei Luxairport, getroffen wurden.

Die Beschlüsse widersprechen nicht nur dem Beamtenstatut, sondern stellen die Funktionsweise des Luxemburger Staats allgemein in Frage.

Ausserdem fordert der OGBL eine grundlegende Debatte über die künftige Ausrichtung des Flughafens, bei der auch über ein Angleichen der Arbeitnehmer von Luxairport, die ihre Dienste gegenwärtig „en sous-traitance“ für die Polizei und die Zollverwaltung ausüben, an die Bedingungen beim Staat diskutiert werden muss.

Entschlossen, zu kämpfen

Die Auslagerung von Zuständigkeiten einer Verwaltung an eine private Firma, die Privatisierung, auch die Teilprivatisierung, von Staatsverwaltungen darf nicht zur Normalität werden. Aus diesem Grund ist die Luxemburger Fluglotsengilde, mit der Unterstützung des OGBL, bereit, mit allen Mitteln gegen den Liberalisierungs- und Privatisierungswahn der Luxemburger Regierung im Allgemeinen und gegen die Politik des Transportministers im Besonderen zu kämpfen.



La politique du ministre des Transports n'est plus tenable

La Guilde des contrôleurs de la circulation aérienne lance une procédure de conciliation

Dans le dossier ANA (Administration de la Navigation aérienne), la Guilde Luxembourgeoise des Contrôleurs de la Circulation aérienne vient de lancer une procédure de conciliation, alors que la politique menée actuellement par le gouvernement luxembourgeois, notamment par le ministre des Transports, François Bausch, n'est plus acceptable.

Après qu'il se soit avéré que des compétences essentielles de l'ANA doivent être transférées à la société Lux-Airport, la Guilde et la représentation du personnel de l'ANA ainsi que les syndicats OGBL et CGFP ont sollicité une entrevue urgente auprès du ministre compétent en date du 12 octobre dernier. Dans sa lettre de réponse datée du 28 octobre, le ministre a résolument refusé une entrevue «supplémentaire». Dans ce contexte, il faut préciser qu'aucune réunion portant sur ce sujet spécifique n'a eu lieu jusqu'à présent! Lors du débat à la Chambre des députés sur l'avenir de l'aéroport, le 17 novembre, le ministre a affirmé que les fonctionnaires concernés ne subiraient aucun changement et que l'ANA continuerait à exercer ses fonctions habituelles, ce qui n'est pas correct.

Une administration de l'Etat placée sous le commandement d'une société privée

En 2014, le ministre des Transports a officiellement chargé l'ANA de la procédure de certification de l'aérodrome et de l'exploitation de l'aéroport. Contrairement à ses déclarations à la Chambre des Députés, le ministre a décidé de charger

désormais la société anonyme Lux-Airport de ces missions, sans mener le moindre dialogue avec les partenaires sociaux. Ainsi, l'Etat luxembourgeois remet le contrôle de l'aéroport entièrement aux mains d'une société privée. Cette manière d'agir est sans précédent, comparable avec une Police Grand-Ducale qui opérerait en sous-traitance pour une entreprise privée de gardiennage. Comme Lux-Airport sera à la fois exploitant de l'aérodrome et organe de contrôle, l'impartialité de cette société privée fonctionnant selon des critères purement commerciaux ne sera plus garantie.

En outre, en décidant que Lux-Airport S.A. encaisse dorénavant les redevances d'atterrissage, le ministre remet sérieusement en cause la pérennité de l'administration européenne dans l'aviation, l'ANA doit assurer son financement par ses propres moyens.

Les affirmations du ministre ne sont pas correctes!

La Guilde luxembourgeoise des Contrôleurs de la Circulation aérienne et l'OGBL exigent l'annulation immédiate des décisions gouvernementales, prises de manière arbitraire et dans l'irrespect total du dialogue social aussi bien envers l'ANA qu'envers Lux-Airport.

Ces décisions sont contraires au statut de fonctionnaire et remettent en cause le fonctionnement et la gouvernance de l'Etat luxembourgeois.

Par ailleurs, l'OGBL revendique un débat fondamental sur l'orientation de l'aéroport de Luxembourg lors duquel l'assimilation des salariés de Lux-Airport, travaillant majoritairement en sous-traitance pour la Police Grand-Ducale et l'Administration des Douanes et Accises, aux conditions des fonctionnaires d'Etat, devra également être menée.

Déterminés à lutter

L'externalisation d'attributions à une société privée, la privatisation, même partielle, d'administrations publiques ne doivent pas devenir la normalité. Pour cette raison, la Guilde luxembourgeoise des Contrôleurs de la Circulation aérienne, avec le soutien de l'OGBL, est prête à lutter par tous les moyens contre la manie de privatisation et de libéralisation du gouvernement luxembourgeois, en général, et contre la politique du ministre des Transports en particulier.



José Gonçalves



Christophe Rewenig



André Sowa

Commerce

Adler Mode S.A.

Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags erfolgreich abgeschlossen

Die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer von Adler Mode S.A. wurde am 28. September 2016 von der Betriebsführung und vom OGBL, einzige Gewerkschaft, die in diesem Betrieb Verhandlungspartner ist, unterzeichnet.

Der in einem konstruktiven Klima verhandelte Abschluss ist gültig für die etwa 65 Mitarbeiter der Geschäfte der Adler Mode S.A. in Foetz, Strassen und Wemperhardt



(voraussichtliche Neueröffnung im Monat November 2016) und hat eine Dauer von 36 Monaten, d.h. vom 1.1.2017 bis zum 31.12.2019.

Folgende Vertragsverbesserungen wurden ausgehandelt:

- Eine Aufwertung der Lohnmasse um 1,2% ab dem 1. Januar 2017
- Die Zahlung einer einmaligen Prämie im Monat Januar 2018:
 - bis 20 Stunden/Woche: 100€
 - ab 20 Stunden/Woche: 150€
 - ab 30 Stunden/Woche: 200€
- Die Zahlung einer einmaligen Prämie im Monat Januar 2019
 - bis 20 Stunden/Woche: 100€
 - ab 20 Stunden/Woche: 150€
 - ab 30 Stunden/Woche: 200€
- Erhöhung des jährlichen Erholungsurlaubs um 4 Stunden auf jetzt minimum 28,5 Urlaubstage

Adler Mode S.A.

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective débouche sur un accord couronné de succès

Le 28 septembre 2016 a été signé le renouvellement de la convention collective d'Adler S.A. entre la direction et l'OGBL, seul syndicat contractant.

La convention qui a été négociée dans un climat constructif est

valable pour les quelque 65 collaborateurs des magasins Adler Mode S.A. à Foetz, Strassen et Wemperhardt (ouverture prévue en novembre 2016). Elle porte sur une durée de 36 mois, en l'occurrence du 1.1.2017 jusqu'au 31.12.2019.

Les améliorations suivantes ont été négociées:

- une augmentation de la masse salariale de 1,2% à partir du 1^{er} janvier 2017
- le paiement d'une prime unique au mois de janvier 2018
 - jusqu'à 20/h par semaine: 100 euros
 - à partir de 20/h par semaine: 150 euros
 - à partir de 30/h par semaine: 200 euros
- le paiement d'une prime unique au mois de janvier 2019
 - jusqu'à 20/h par semaine: 100 euros
 - à partir de 20/h par semaine: 150 euros
 - à partir de 30/h par semaine: 200 euros
- une augmentation du congé annuel de 4 heures, c.à d. désormais à 28,5 jours de congé

Neuberg

Renouvellement de la Convention Collective

Le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés de la société Neuberg a été signé le 25 novembre 2016 entre la direction et l'OGBL.

L'entreprise historique spécialisée en commerce de gros de quincaillerie et sanitaire/chauffage emploie une centaine de salariés.

Le renouvellement prévoit une revalorisation de la grille des salaires ainsi qu'un ajustement de la prime de ménage.

La convention collective s'étend sur une durée de trois ans allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2019.

Neuberg

Kollektivvertrags-erneuerung

Die Erneuerung des Arbeitskollektivvertrags für die Arbeitnehmer von Neuberg wurde am 25. November 2016 von der Direktion und dem OGBL unterzeichnet.

Das Traditionsunternehmen, spezialisiert im Großhandel von Eisenwaren und Heizung/Sanitär, beschäftigt rund hundert Mitarbeiter.

Die Erneuerung sieht eine Wiederaufwertung der Lohnabelle sowie eine Anpassung der Haushaltsprämie vor.

Der Kollektivvertrag gilt für eine Dauer von drei Jahren, und zwar vom 1. Juli 2016 bis zum 30. Juni 2019.

Bofrost Foetz

Signature du renouvellement de la convention collective

Le 30 novembre 2016 le renouvellement de la convention collective pour les salariés de Bofrost Foetz a été signé entre l'OGBL, seul syndicat contractant, et la direction de l'entreprise.

Bofrost est à l'échelle européenne le plus grand distributeur de surgelés et de crèmes glacées. L'entreprise emploie 55 salariés au Luxembourg.

Parmi les points les plus importants négociés par l'OGBL se trouvent:

- Versement d'une prime unique de 600€ bruts à tou(te)s les chauffeurs-vendeurs/vendeuses.
- Augmentation de l'ordre de 150€ de la gratification-congé pour



tou(te)s salarié(e)s des secteurs administration, dépôt et entretien des locaux.

- Augmentation de l'ordre de 100€ de la gratification de Noël pour tou(te)s les salarié(e)s des secteurs administration, dépôt et entretien des locaux.
- À partir du 1^{er} janvier 2017, introduction de nouveaux échelons de salaires pour les salarié(e)s des secteurs administration et entretien des locaux:
 - Pour une ancienneté de 3 ans + 70€ par mois
 - Pour une ancienneté de 6 ans + 170€ par mois
 - Pour une ancienneté de 8 ans + 270€ par mois

Le contrat entre rétroactivement en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2016 et est prolongé pour une durée de 14 mois.

Bofrost Foetz

Erneuerung des Kollektivvertrages unterzeichnet

Am 30. November 2016 wurde die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer von Bofrost Foetz vom OGBL, der einzigen Vertragsgewerkschaft, sowie der Betriebsführung, unterzeichnet.

Bofrost ist europaweit der größte Direktvertreiber von Tiefkühlkost

und Speiseeis. Das Unternehmen beschäftigt in Luxemburg 55 Arbeitnehmer.

Zu den wesentlichen Punkten des vom OGBL verhandelten Abschlusses gehören:

- Zahlung einer einmaligen Prämie von 600€ brutto an alle Verkaufsfahrer/innen
- Erhöhung der Urlaubsgratifikation um 150€ für alle Arbeitnehmer/innen der Sektoren Verwaltung, Lager und Raumpflege.
- Erhöhung der Weihnachtsgratifikation um 100€ für alle Arbeitnehmer/innen der Sektoren Verwaltung, Lager und Raumpflege.
- Ab dem 1. Januar 2017 Einführung neuer Gehaltsstufen für die Arbeitnehmer der Sektoren Verwaltung und Raumpflege:
 - bei 3 Jahren Betriebszugehörigkeit + 70€ / Monat
 - bei 6 Jahren Betriebszugehörigkeit + 170€ / Monat
 - bei 8 Jahren Betriebszugehörigkeit + 270€ / Monat

Der Vertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2016 in Kraft und wird für die Dauer von 14 Monaten verlängert.

Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques



Hernani Gomes

Jean-Luc De Matteis

Açomonta en faillite

Le dernier chapitre d'une longue histoire

L'OGBL a reçu le 13 octobre 2016 la plupart des 17 salariés concernés par la faillite de l'entreprise de construction Açomonta, pour les informer de leurs droits et des mécanismes de protection existant dans le cadre du dépôt de bilan de leur société.

Cette faillite constitue un moment de détresse supplémentaire pour ces salariés qui ont déjà vécu des moments funestes par le passé.

Rappelons que déjà en 2013, l'OGBL avait dénoncé publiquement la société Açomonta pour son non-respect à répétition de la convention collective de travail et des règles de détachement des travailleurs étrangers. Des situations graves qui ont donné lieu à plusieurs procès devant les tribunaux, dont certains sont toujours en cours.

Açomonta Bankrott

Letztes Kapitel einer langen Geschichte

Der OGBL hat am 13. Oktober die meisten der 17 Arbeitnehmer empfangen, die vom Konkurs der Baufirma Açomonta betroffen sind, um sie über ihre Rechte und über die Schutzmechanismen die im Rahmen einer Konkursanmeldung

ihres Unternehmens bestehen, zu informieren.

Dieser Konkurs ist eine zusätzliche Notstandssituation für diese Arbeitnehmer, die in der Vergangenheit schon viele unheilvolle Momente erlebt haben.

Erinnern wir daran, dass schon 2013, der OGBL die Firma Açamonta öffentlich denunziert hatte, da sie wiederholt gegen den Arbeitskollektivvertrag und die Entsendungsregeln der ausländischen Arbeitnehmer verstoßen hatte. Schwerwiegende Probleme, die zu einigen Gerichtsprozessen geführt haben, von denen noch einige am Laufen sind.

Bausektor

Die Gesundheit der Arbeitnehmer hat Vorrang

Das OGBL-Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion sagt sich schockiert und bestürzt über die Aussagen, die der Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen François Bausch kürzlich gemacht hat, und die das Recht der Arbeitnehmer aus dem Bausektor auf einen Kollektivurlaub während der Sommerschulferien in Frage stellt.

Zuerst möchte der OGBL den Minister mit Nachdruck daran erinnern, dass der Kollektivurlaub ein zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber des Sektors ausgehandeltes Vertragsabkommen ist. Dieser Urlaub ermöglicht den etwa 15 000 Arbeitnehmern des Sektors, sich während der Schulferien von ihrer schweren Arbeit zu erholen und gleichzeitig von ihren Kindern zu profitieren.

Dieses Abkommen ist das Ergebnis der Tarifautonomie der Gewerkschaften, und es steht der Politik nicht zu, das Recht auf Erholung

und erfülltes Familienleben, das durch einen Kollektivvertrag garantiert ist, in Frage zu stellen.

Die Äußerungen des Ministers sind unzumutbar, umso mehr zum jetzigen Zeitpunkt, da der Sektor eine große Zahl von Arbeitsunfällen aufzuweisen hat.

Der OGBL unterstreicht mit Nachdruck die Wichtigkeit dieses Rechts der Arbeitnehmer auf Erholung, das nicht nur zu ihrer körperlichen Erholung beiträgt, sondern auch zur Aufrechterhaltung ihrer Gesundheit und ihrer Sicherheit.

Darüber hinaus, zu einer Zeit, geprägt von starkem Wachstum im Sektor, in der die Zahl der Baustellen und das Arbeitspensum anwachsen und in der die Arbeitnehmer immer mehr, sowohl körperlich als auch psychisch, unter Druck gesetzt werden, durch die immer kürzere Terminplanung, die von den Kunden aufgezwungen wird, fordert der OGBL eine umfassende Diskussion mit dem zuständigen Minister, bezüglich der vom Staat festgelegten Fristen bei öffentlichen Ausschreibungen.

Für den OGBL ist es völlig unannehmbar, dass die Bauherren, inklusive der Staat, den Unternehmen solche Fristen, die sich als unhaltbar herausstellten, aufzwingen, und auf diese Weise die Arbeitnehmer aus

rein politischen oder wirtschaftlichen Gründen unter Druck setzen. Hier geht es um das Interesse der Arbeitnehmer, um ihre Gesundheit, aber auch um die nachhaltige soziale Entwicklung des Landes.

Es ist höchste Zeit, dass die Politik sich die Gesundheit und das Wohlfühlen bei der Arbeit der Arbeitnehmer im Bausektor zur Priorität macht.

Secteur de la construction

Priorité à la santé des salariés

Le syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques de l'OGBL se dit choqué et consterné suite aux récentes déclarations du ministre du Développement durable et des Infrastructures, François Bausch, qui viennent remettre en cause le droit des salariés du secteur de la construction à un congé collectif pendant les vacances scolaires d'été.

Tout d'abord, l'OGBL tient à rappeler au ministre que le congé collectif est un arrangement conventionnel négocié entre les syndicats et le patronat du secteur. Ce congé permet aux quelque 15 000 salariés du secteur de récupérer de leur travail fatigant pendant les vacances scolaires, leur permettant



ainsi également de profiter de leurs enfants.

Cet accord est le fruit de l'autonomie tarifaire des syndicats et il ne revient pas à la politique de remettre en question ce droit au repos et à une vie de famille épanouie, garanti par une convention collective.

Les propos du ministre sont intolérables, d'autant plus en ce moment, alors que le secteur enregistre un nombre important d'accidents du travail.

L'OGBL tient à souligner l'importance que revêt ce droit au repos pour les salariés, qui contribue non seulement à leur récupération physique, mais également à la préservation de leur santé et de leur sécurité.

Par ailleurs, dans une période marquée par une forte croissance dans le secteur, où le nombre de chantiers et la charge de travail sont en augmentation et où les salariés sont de plus en plus mis sous pression, aussi bien physiquement que psychologiquement, en raison des délais de plus en plus courts imposés par les clients, l'OGBL revendique une discussion approfondie avec le ministre compétent en ce qui concerne les délais imposés par l'Etat lors des soumissions publiques.

Pour l'OGBL, il est totalement inacceptable que les maîtres d'ouvrage, l'Etat y compris, imposent aux entreprises de tels délais qui se révèlent intenable, mettant ainsi les salariés sous pression, uniquement pour des raisons d'ordre politique ou économique. Il en va ici de l'intérêt des salariés, de leur santé, mais également du développement durable et social du pays.

Il est grand temps que la politique se donne comme priorité la santé et le bien-être au travail des salariés du secteur de la construction.

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



Estelle Winter Raymond Kapuscinsky

Nettoyage

Renouvellement de la convention collective de travail

En date du 6 décembre 2016, la Fédération des Entreprises de Nettoyage a signé avec L'OGBL, syndicat majoritaire, et le LCGB, le renouvellement de la convention collective de travail pour les 8500 salariés du secteur nettoyage.

La nouvelle convention collective couvre une période de 3 ans allant du 30 janvier 2017 au 29 janvier 2020 et prévoit:

- Des améliorations au sujet du transfert du contrat d'entretien, à savoir:
 - le maintien du transfert en cas de changement du lieu de prestation (déménagement),
 - la garantie d'emploi aux salariés transférés (ils auront l'obligation de se présenter dès le premier jour au chantier repris ou tout autre chantier auquel ils auront été affectés),
 - l'ajout d'un avenant type.
- Une revalorisation des salaires
 - Augmentation du salaire horaire tarifaire de 0,6 % au 1er janvier 2017 (avenant du 25 juin 2015).
 - Augmentation du salaire horaire tarifaire de 1,0 % au 1er janvier 2019.

- Une amélioration des conditions pour obtenir la prime d'assiduité: avec 1 période d'absence, la prime est payée à 50 % à partir du 1^{er} mai 2017.
- L'introduction de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail du 29 juin 2009 conclue entre les syndicats OGBL et LCGB d'une part, et l'UEL d'autre part.

Les négociations n'ont pas été faciles puisqu'il nous a fallu garantir les acquis précédents, comme par exemple la prime d'assiduité. La Fédération des employeurs voulait l'abolir en premier lieu pour ensuite la lier à l'absentéisme collectif.

Nous devons souligner que les négociations se sont déroulées dans un esprit de dialogue social et surtout dans l'objectif de maintenir l'emploi qui reste une priorité absolue.

Nouveaux salaires tarifaires suite à l'augmentation de 0,6 % conventionnelle au 1^{er} janvier 2017

Groupe 1	Catégorie 1	11,5208 euros
	Catégorie 2	12,0419 euros
Groupe 2	Catégorie 1	12,5629 euros
	Catégorie 2	13,0854 euros
Groupe 3	Catégorie 1	13,6063 euros
	Catégorie 2	14,1281 euros

Le salaire augmentera de 1,4 % suite à l'augmentation du salaire social minimum légal au 1^{er} janvier 2017 (consultez le site / facebook de l'OGBL)





Formation professionnelle

Le SEW/OGBL et le MENJE s'accordent à entamer des négociations sur les grandes lignes de la future réforme

En date du 12 octobre 2016, le SEW/OGBL a rencontré le ministre Claude Meisch, entouré de Gil Belling, d'Eric Bosseler, de Jean Billa et de Pierre Reding.

Lors de cette rencontre, le SEW/OGBL a réitéré ses principales critiques à l'égard de la formation professionnelle telle qu'elle fonctionne en l'état actuel:

- dévalorisation de la grande majorité des formations du technicien et accentuation des problèmes d'accès des diplômés techniciens aux études supérieures
- lacunes au niveau du cycle inférieur de l'EST et manque de maturité des élèves à l'entrée des classes de 10^e
- lacunes graves au niveau de l'enseignement général
- problèmes au niveau de l'organisation des PIF
- évaluation par compétences

comme unique outil d'évaluation Le SEW/OGBL a proposé certaines pistes d'amélioration en vue de la future réforme de la formation professionnelle:

- renforcement de l'enseignement général en tenant compte des spécificités des formations
- réintroduction généralisée de modules de mathématiques selon les spécificités des formations
- revalorisation des formations du technicien, permettant un meilleur accès aux études supérieures
- organisation d'un PIF de rattrapage en septembre pour toutes les formations du technicien
- organisation d'une journée de rattrapage pour raison d'absence justifiée lors des sessions de PIF
- aménagement d'une 10^e d'adaptation comme classe intermédiaire entre les cycles inférieurs et supérieurs
- réintroduction d'un bilan chiffré pour toutes les classes de la formation professionnelle

Le SEW/OGBL a critiqué le fait que les discussions actuelles sur la réforme de la formation professionnelle se déroulent au sein d'un groupe de pilotage duquel les syndicats d'enseignants sont exclus et les enseignants très largement sous-représentés.

Par la suite, le ministre Meisch a proposé au SEW/OGBL de constituer, ensemble avec les responsables du MENJE, un groupe de réflexion sur la réforme de la formation professionnelle ayant comme objectif de trouver, d'ici la fin 2016, un accord sur les grandes lignes de la future réforme à venir.

Le SEW/OGBL a pris acte de cette proposition et compte y répondre favorablement, tout en se concer-

tant avec l'APESS et la FEDUSE-Enseignement. Au MENJE et au ministre Meisch de prouver, dans les semaines à venir, que leur offre de dialogue est sincère et durable. Dans le cas contraire, le SEW/OGBL continuera à user des moyens syndicaux à sa disposition pour appuyer ses revendications – pour le bien des élèves concernés.

Der SEW/OGBL fordert vom MEN, so schnell wie möglich eine Lösung zum Problem des Ersetzens in der Grundschule zu finden

Seit Beginn des Schuljahres 2016/2017 sieht sich der Grundschulunterricht erneut mit einem Mangel an Ersatzpersonal konfrontiert, die den Unterricht der Kollegen, die im Krankenurlaub sind, abhalten könnten.

Die Situation ist mit der aus dem Schuljahr 2009/2010 identisch, und das was täglich in unseren Grundschulen durchs ganze Land abläuft ist immer wieder dasselbe:

Ein kranker Kollege, der einen Tag fehlt, wird nicht ersetzt. Die Email bekomme ich rechtzeitig vor Unterrichtsbeginn. Oft gibt es Last-Minute-Änderungen und vorgesehene Ersatzpersonal wird in eine andere Schule geschickt. Als Präsident eines Schulvorstandes muss ich also eine Lösung improvisieren.

Ich überprüfe schnell die Anwesenheit der Schüler in der besagten Klasse und teile die Klasse in zwei oder drei Gruppen auf. Jetzt müssen die Stundenpläne der anderen Lehrkräfte verglichen werden, um ihre Verfügbarkeit und ihre Vereinbarkeit zu überprüfen, bevor die Schüler in die anderen Klassen des gleichen Zyklus gebracht werden. Tritt wie so häufig der Fall ein, dass die

Empfangsklassen ins Schwimmbad gehen oder anderen Aktivitäten außerhalb des Klassensaals nachgehen, müssen natürlich andere Maßnahmen getroffen werden und andere Klassen während dieser Zeitfenster gestört werden. Wie üblich freuen sich die betroffenen Lehrkräfte nicht besonders. Der Empfang ist eher kalt, und das kann man verstehen. Die für den Tag vorgesehenen Aktivitäten sind oft nicht mehr möglich, und der Tagesunterricht muss improvisiert werden. Vorher müssen aber zusätzliche Stühle und Tische aus anderen Sälen herbeigeschafft werden. Vergessen wir nicht die Schüler, die schon zu ihren Förderkursen gegangen sind, zu benachrichtigen; sonst werden sie, wenn sie später am Tag in ihre Klasse zurückkehren, verloren sein.

In gewissen Gegenden können Krankenurlaube nicht mehr ersetzt werden. Die anderen Klassenlehrer müssen sich um die im Stich gelassenen Schüler kümmern, die auf die anderen Klassen der Schule verteilt werden. Die Lehrer, die regelmäßig die Schüler ihres kranken Kollegen aufnehmen müssen, sind nicht glücklich darüber. Ohne Vorwarnung müssen sie plötzlich die vorbereiteten Aktivitäten anpassen und müssen improvisieren.

Vergessen wir im Zusammenhang mit der Zahl der vom Ministerium zugeteilten Unterrichtsstunden nicht, dass die Schulen sich mit immer größeren Schülerzahlen pro Klasse und besonders mit der Kürzung oder Abschaffung sämtlicher Fördermaßnahmen für die schwächsten Kinder konfrontiert sehen.

Es versteht sich von selbst, dass in diesem Fall die Unterrichtsqualität abnimmt und gleichzeitig die Motivation der Lehrkräfte schwindet.

Dazu kommt noch, dass die Inspektoren Druck auf die Lehrer ausüben,

die sich für eine Teilzeitarbeit entschieden haben, damit diese systematisch Überstunden leisten, um während ihrer Freizeit ihre abwesenden Kollegen zu ersetzen.

So verschlimmert sich die Situation in den Schulen zusehends. Das Arbeitsklima in den Schulen läuft Gefahr sich zu verschlechtern. Die kranken Lehrer ziehen es vor zur Schule zu gehen, natürlich unter der Gefahr, ihre Schüler anzustecken. Sie sind oft nicht mehr in der Lage ihre Verantwortung zu übernehmen, und das alles aus Respekt gegenüber ihren Kollegen. Sie werden vielleicht unbewusst ihren abwesenden Kollegen verdächtigen, nicht krank „genug“ zu sein, um das Recht zu haben, dem Unterricht fern zu bleiben. Langfristig wird das Arbeitsklima innerhalb der pädagogischen Teams darunter leiden.

Das Problem ist dadurch bedingt, dass es bei Weitem nicht genügend Ersatzlehrkräfte gibt. Das Ministerium hat seine Hausaufgaben nicht gemacht, als es darum ging die Bedürfnisse auszurechnen.

Der Mangel wurde durch mehrere Ursachen ausgelöst:

- Die Einführung der Berufseingliederungszeit für die Lehrer, die in ihrem Beruf beginnen, hat die Zahl der vorhandenen Unterrichtsstunden reduziert. Um ihre Aufgaben zu erfüllen, Zusatzausbildung und Zusatzaufgaben die ihnen im Rahmen ihres Praktikums bewilligt werden, werden die neuen Lehrer um zwei Unterrichtsstunden pro Woche entlastet. Eine Entlastung von einer Stunde wird den Lehrern zugestanden, die sich dazu entschlossen haben, die Mission eines pädagogischen Beraters anzunehmen, um die Begleitung der Praktikanten zu gewährleisten.

So ist eine große Zahl von Lehr-

beauftragten, die zuvor für die Kurzeitersetzungen zur Verfügung standen, einer Schule fest zugeordnet. Es scheint also, dass das Ministerium die Folgen seiner eigenen Maßnahmen unterschätzt hatte.

Erinnern wir in diesem Zusammenhang daran, dass der SEW/OGBL noch immer gegen diese Berufseingliederungszeit ist.

Der SEW/OGBL fordert weiterhin, auf ein Zwei-Jahres-Praktikum zurückzukommen, das es zum Ziel hat, die Praktikanten nach ihren Bedürfnissen bei ihren ersten Schritten als verantwortliche Lehrer zu unterstützen und zu begleiten.

- Die Rekrutierung neuer Lehrbeauftragter wird immer schwieriger. Die Inspektoren verschiedener Gegenden haben schwerfällige administrative Systeme für die Kurse des vierwöchigen Ausbildungslehrgangs eingeführt, die die Lehrbeauftragten belegen müssen, bevor sie ihre Funktion integrieren. Man kann sich die Frage stellen, ob solch entmutigende Maßnahmen in einer solchen Krisenzeit wirklich notwendig sind. Erinnern wir daran, dass es wirklich die administrative Prozedur ist, die für die Kandidaten und für die



Lehrkräfte schwieriger wurde, die bereit sind sie in ihrer Klasse aufzunehmen; dies hat keine Folgen für die Qualität des Praktikums gehabt.

Betrachtet man die zahlreichen Stellen des mittleren Managements (hauptsächlich der Lehrkräfte), im Bereich Verwaltung, Management, Beobachtung, Schulqualitätsmaßnahmen und andere, die schon vom Ministerium geschaffen oder vorgesehen wurden, dann wird schlussendlich nicht mehr genügend Personal übrigbleiben, um den Unterricht zu halten. Die Schulqualität misst sich fast ausschließlich an der Kompetenz und am Einsatz (und in unserem Schulsystem an der Anwesenheit) des Lehrpersonals in den Schulklassen.

Der SEW/OGBL fordert den Minister dazu auf, so schnell es geht, auf diese Krisensituation zu reagieren. Zunächst wäre es einfach Verwaltungsposten so wie die „Ressourcenlehrer“ zu identifizieren, um die Kurse der Kinder wenigstens Übergangsmäßig zu garantieren.

Quel concept pour l'éducation plurilingue?

Le SEW/OGBL est pour une éducation plurilingue et partage le souci du ministre de l'Education nationale d'améliorer l'apprentissage du français, mais il n'est pas d'accord avec la mise en place généralisée de mesures irréfléchies dont les effets néfastes risquent de l'emporter sur les avantages.

Le 8 novembre dernier un accord sur les lignes directrices de la politique éducative au cycle 1 a été présenté par le Ministre de l'Education nationale, l'association AIP et le syndicat SNE/CGFP. Cet accord prévoit le rapprochement entre l'école fondamentale et les services d'éducation

et d'accueil ainsi qu'un nouveau concept pour le plurilinguisme au cycle 1. Selon cet accord, les enseignants du cycle 1 de chaque école devront désormais se mettre d'accord sur un concept partagé pour l'éducation plurilingue. À côté d'une sensibilisation aux différentes langues et d'une initiation au français, le développement des compétences en luxembourgeois devra rester une priorité. Alors que la mise en œuvre concrète de ce concept devra être développée par les enseignants du cycle 1 lors de leurs concertations, les principes en ont été fixés sans qu'ils aient été consultés.

Qui a persuadé le ministre du bien-fondé de cette nouvelle approche? Est-ce qu'une étude de faisabilité a seulement été esquissée? Dans quel cadre, avec quels enfants, avec quels enseignants?

Pour la plupart des enseignants du cycle 1 il est évident que le Ministre ignore complètement les réalités du terrain, mais comment est-il possible qu'un syndicat puisse conclure un tel accord?

Si le SEW/OGBL dénonce avec véhémence cette façon de procéder, c'est pour préserver une école fondamentale de qualité qui permet aux enfants d'acquérir les trois langues du pays, tout en préservant

la motivation et les capacités d'apprentissage pour en acquérir encore d'autres par la suite. Nous estimons que le français et l'allemand sont des langues importantes pour les habitants du Luxembourg et que leur apprentissage est d'une importance cruciale pour l'avenir du pays, le vivre ensemble et l'enrichissement culturel de chacun. Si l'on veut habituer les enfants à interagir dans 2 langues différentes dès leur plus jeune âge, il faut les mettre dans des situations où ils ont des interlocuteurs différents qui s'adressent à eux dans ces langues.

Le SEW/OGBL est d'avis que dans un pays tellement multiculturel que le Luxembourg l'acquisition de trois langues officielles dès l'école fondamentale repose sur un équilibre fragile qui demande à être considéré avant d'entamer des expérimentations hasardeuses pouvant s'avérer désastreuses.

La plupart des études montrent que l'acquisition d'une langue seconde fonctionne différemment selon le fait qu'elle est acquise dans un milieu scolaire ou dans un contexte informel en immersion dans un milieu linguistique autre que celui de sa langue maternelle. Les jeunes enfants sont en effet particulièrement sensibles à l'apprentissage de nouvelles langues quand ils sont en



contact régulier avec des personnes ne parlant que ces langues : enfants bi- ou trilingues parlant les différentes langues de leurs parents et souvent également la langue que les parents utilisent entre eux, enfants fréquentant régulièrement une crèche dans laquelle leur langue maternelle n'est guère pratiquée. Les jeunes enfants qui ont un grand besoin d'entrer en interaction avec les adultes qui les entourent adoptent spontanément la langue que ces adultes parlent. Il en va différemment du contexte scolaire où l'apprentissage demande à être structuré et basé sur différents supports pour être efficace.

Le cycle 1 se trouve justement à la croisée des chemins entre ces deux approches. Les enseignants avaient jusqu'à présent différentes missions clairement définies qu'ils poursuivaient avec une grande assiduité. Dans le domaine des langues, il s'agissait de développer une bonne maîtrise de la langue commune que constituait le luxembourgeois. Cette acquisition du luxembourgeois était basée sur des apprentissages informels en immersion soutenus par le désir des enfants à communiquer avec l'enseignant. Selon les différents contextes cet objectif n'était pas toujours facile à atteindre, les apprentissages informels étant alors soutenus par des apprentissages plus structurés, afin de garantir à tous l'accès à cette langue commune qui présentait également un objectif clair pour les enfants.

Si les enfants du cycle 1 constatent dorénavant que leur enseignant parle le luxembourgeois et le français, certes dans des situations différentes, mais dans le contexte de la classe, les petits francophones auront rapidement tendance à lui adresser la parole en français, alors que les petits luxembourgeois le feront en luxembourgeois, les autres

essayant de choisir leur langue de prédilection selon le contexte des langues dominantes dans la classe. Il sera désormais difficile d'installer une langue commune pour tous. Si l'on y ajoute l'éveil aux langues visant à valoriser les différentes langues maternelles présentes dans la classe, on risque de créer une énorme cacophonie de laquelle aucune compétence linguistique véritable n'émergera.

Pour la poursuite des apprentissages aux cycles 2 à 4 il est cependant indispensable que les enfants disposent d'une bonne base linguistique dans une langue au moins et pour l'alphabétisation en allemand une bonne base en luxembourgeois ou en allemand est évidemment un atout. Les expérimentations du cycle 1 risquent alors d'avoir des incidences néfastes sur la poursuite des apprentissages des autres langues.

Le SEW/OGBL est d'avis que le sujet est trop important pour lancer ces expérimentations dans toutes les écoles en même temps sans considérer qu'il existe des situations locales fort différentes. Lors de la journée de réflexion du SEW/OGBL sur l'apprentissage des langues, les avis des enseignants divergeaient fortement selon les régions. Ne faudrait-il pas plutôt lancer une phase expérimentale dans quelques écoles choisies dans des contextes différents et former un groupe de travail pour analyser les conditions de réussite d'une telle éducation bilingue dans les différents contextes? Il faudrait de même réfléchir aux conséquences que cette mise en place d'un bilinguisme pourrait avoir sur l'organisation des apprentissages des différentes langues aux cycles 2 à 4.

Le SEW/OGBL est prêt à collaborer à une telle réflexion nourrie par les expériences du terrain.



Sylvie Reuter

Lena Batal



Véronique Eischen

Banques et Assurances

Convention collective des salaires de banque

Ouverture officielle des négociations

Le vendredi 25 novembre 2016, la convention collective actuellement en vigueur dans le secteur bancaire a été dénoncée partiellement, demandant ainsi l'ouverture officielle de négociations. Les syndicats ont également transmis leur catalogue de revendications qui reprend en détail les points sujets à modification et le 7 décembre les syndicats Aleba, OGBL et LCGB se sont réunis pour une première réunion plénière.

Après une présentation détaillée des chiffres de la place financière luxembourgeoise, les parties ont conclu de mettre en place 4 groupes de travail thématiques, dont les travaux débutent dès janvier 2017.

Les groupes de travail sont:

1. *classifications & rémunérations*
2. *employabilité & formation*
3. *organisation du temps de travail*
4. *bien-être.*

La partie syndicale revendique que l'ABBBL remette les propositions patronales aux syndicats avant le début des travaux des groupes de travail.

La convention collective actuelle restera en vigueur conformément aux dispositions légales prévues.

Projet de loi 7024

QUO VADIS place financière de Luxembourg? Pourquoi favoriser la suppression d'emplois dans le secteur financier?

Après une entrevue avec le ministre des Finances et l'ABBL concernant le projet de loi 7024 et plus précisément la modification décisive de l'article 41 de la loi du 5 avril 1993 permettant d'externaliser les données des clients à des fournisseurs de services externes à travers le monde, ceux-ci sont conscients qu'une telle modification législative entrainera un changement profond pour les PSF (professionnels du secteur financier), dont une grande partie des clients (70%) sont des banques, mais également pour les banques elles-mêmes, car à court ou à moyen terme, toutes les activités de «back-office» pourraient être externalisées vers des pays tiers.

Autant le ministre des Finances que l'ABBL sont demandeur d'un tel assouplissement, car selon eux, ce n'est qu'avec une abolition du secret professionnel que des

banques et assurances seraient incitées à transférer leur siège principal vers le Luxembourg. Le fait que ces banques n'amènent au Luxembourg uniquement leur siège social et non pas des emplois «back office», ne dérange pas, ils parlent dans ce cas d'«insourcing».

Ces nouvelles dispositions risquent de mettre en danger un nombre important d'emplois au Luxembourg. Or, à l'heure actuelle autant le ministre des Finances que l'ABBL sont dans l'incapacité de répondre aux questions d'impact en termes de créations/pertes d'emploi dans le secteur financier. De ce fait, le syndicat Banques et Assurances de l'OGBL émet de sérieuses réserves et reste vigilant quant au projet de loi 7024 portant à la modification radicale de l'article 41 de la loi du 5 avril 1993.

Banque privée

Edmond de Rothschild

Contournement de la loi sur le licenciement collectif

En avril 2016, la direction de la banque a annoncé vouloir externaliser une partie de son département informatique (IT) vers la Suisse, qui aura lieu en avril 2018. Sur les 18 salariés concernés par les suppressions de postes qu'entraînera ce transfert, 16 personnes perdront effectivement leur emploi d'ici deux ans.

Sur mandat de la délégation du personnel de la banque, exclusivement OGBL, le SBA a demandé à la direction de négocier dès à présent un plan de maintien dans l'emploi, qui serait suivi en temps utile d'un plan social. Malheureusement, la direction refuse catégoriquement cette proposition, car selon elle les conditions et les seuils légaux ne sont pas encore atteints pour

négocier un plan de maintien dans l'emploi ou un plan social.

Par contre, elle se dit prête à négocier dès à présent une «convention d'entreprise». Il s'est avéré que sous couvert de celle-ci, la direction souhaite camoufler en licenciements pour motifs personnel des licenciements qui devraient être économiques et requièrent de par leur nombre une procédure de licenciement collectif. En bref, il ne s'agit ni plus ni moins d'une tentative évidente pour contourner le droit du travail et se débarrasser de ses employés à moindre frais. En effet, cela est tout «bénéf» pour la banque: pas de négociation à organiser avec les syndicats, pas de justification des difficultés économiques à présenter, pas de plan social.

Face au refus de la délégation du personnel d'entrer dans de quelconques négociations avec pour objectif de contourner la loi et au détriment des salariés, la direction a décidé de couper court aux discussions.

Or la banque veut à tout prix éviter de devoir recourir à un plan social. Pour arriver à ses fins, la direction exerce depuis huit mois une pression morale continue sur ses salariés afin que ces derniers, poussés à bout, quittent l'entreprise de leur plein gré. Elle a ainsi offert des primes aux uns et pas aux autres, a retardé la mise en place des formations qui leur avaient été pourtant promises dès le départ, tout en leur retirant petit à petit responsabilités et travail. Cette stratégie commence à porter ces fruits sur l'état psychologique des salariés, qui face à l'incertitude quant à leur avenir sont à bout.

Face à ces tentatives de contournement de la loi, l'OGBL-SBA tire la sonnette d'alarme et demande une réforme approfondie du droit sur le licenciement collectif.



L'OGBL-SBA a dès lors écrit au Conseil d'administration de la banque Edmond de Rothschild afin que ces derniers prennent leurs responsabilités envers leurs salariés et acceptent de négocier un plan de maintien dans l'emploi suivi d'un plan social. L'OGBL-SBA a également informé le ministre de la situation et demandé une entrevue avec lui.

Nordea Bank

Violation grave du droit du travail et du dialogue social en entreprise

Le vendredi 9 décembre, la direction de la Nordea Bank a sommairement informé le comité mixte de son intention d'externaliser le service restauration de la banque, et de licencier le personnel employé dans ce service le lundi suivant. Pour arriver à ses fins, la direction de la banque a sciemment décidé de ne pas consulter le comité mixte au préalable de cette décision, alors que cela est prévu par la loi.

Face à cette annonce brutale aux répercussions graves pour le personnel employé dans ce service, mais également pour l'ensemble des employés de la banque, la délégation du personnel et l'OGBL-SBA a tout de suite tenté de stopper le processus tant que la procédure légale n'a pas été appliquée. Or la direction a malgré tout décidé de passer outre et de procéder aux licenciements du personnel concerné, sans leur accorder d'entretien préalable conformément à la loi.

L'OGBL-SBA a immédiatement saisi l'ITM et demandé son intervention urgente. L'ITM a dépêché dans la journée même un inspecteur sur place, qui n'a pu que confirmer la violation flagrante du droit d'in-

formation et de consultation du comité mixte, mais également de la procédure légale en matière de licenciement. Si les licenciements n'ont malheureusement pas pu être annulés, la banque encourt désormais des sanctions pénales.

L'OGBL-SBA salue l'intervention rapide de l'ITM, et veillera à ce que dorénavant le dialogue social soit respecté à la lettre, sans quoi des actions syndicales relayeront les bonnes paroles.

Commerzbank

Annnonce de restructuration du groupe – quel impact pour la Commerzbank Luxembourg?

Suite à l'annonce du groupe Commerzbank fin septembre de procéder à une restructuration substantielle qui devrait se traduire en vue d'une suppression de 9.600 emplois, le SBA avait demandé les conséquences d'une telle réorganisation pour le site Luxembourg. Rappelons que ce n'était qu'en mai 2016 que la Commerzbank Luxembourg avait négocié un plan social pour licencier 90 personnes.

La réponse de la direction de la Commerzbank Luxembourg est ambiguë et elle a été transmise aux employés lors d'une action syndicale matinale devant la filiale luxembourgeoise. N'hésitez pas à télécharger la réponse au www.....

J.P. Morgan Bank Luxembourg SA

Signature du plan social

Le mercredi 19 octobre 2016, les représentants du personnel de l'entreprise, les syndicats LCGB-SESEF, ALEBA et OGBL-SBA, et la direction de J.P. Morgan Bank Luxembourg SA



ont trouvé un accord sur les modalités d'un plan social touchant 93 personnes. Suite à la délocalisation d'une part, vers Edinbourg, les activités de «Fund Accounting» et d'autre part, vers l'Inde des activités de «Transfer Agency», la banque a voulu supprimer 105 emplois sur les 475 que compte l'entreprise

Après diverses propositions en vue de limiter le nombre des licenciements grâce à des redéploiements en interne, le nombre maximal de personnes à licencier s'élèvera finalement à 93 personnes qui elles peuvent bénéficier de mesures d'accompagnement sociales et financières: des indemnités extra-légales liées à l'âge et à l'ancienneté du salarié, une indemnité liée à la situation familiale du salarié, des possibilités de préavis prolongés pour les salariés n'ayant pas retrouvé de travail au terme du préavis légal, un budget permettant de réaliser un outplacement ou des formations, ...

Kollektivvertrag
der Bankangestellten

Offizielle Verhandlungseröffnung

Am Freitag, dem 25. November 2016, wurde der zurzeit gültige Kollektivvertrag aus dem Bankensektor zum Teil gekündigt. So wurde die offizielle Verhandlungseröffnung beantragt. Die Gewerkschaften haben ebenfalls ihren Forderungskatalog

übergeben, der im Detail die Punkte erläutert, die umgeändert werden müssen, und die Gewerkschaften Aleba, OGBL und LCGB haben sich am 7. Dezember zum ersten Mal zu einer Plenarsitzung getroffen.

Nach einer detaillierten Präsentation der Zahlen des luxemburgischen Finanzplatzes haben sich die Parteien darauf geeinigt, vier thematische Arbeitsgruppen einzurichten, deren Arbeit schon im Januar 2017 beginnen wird.

Bei den Arbeitsgruppen handelt es sich um folgende:

1. *Einstufung und Bezahlung*
2. *Beschäftigungsfähigkeit und Ausbildung*
3. *Arbeitszeitorganisation*
4. *Wohlbefinden*

Die Gewerkschaftsseite fordert, dass die ABBL den Gewerkschaften die Arbeitgebervorschläge überreicht, bevor die Arbeitsgruppen sich treffen.

Der aktuelle Kollektivvertrag bleibt laut gesetzlichen Vorgaben bestehen.

Gesetzesprojekt 7024

QUO VADIS, Finanzplatz Luxemburg? Warum den Stellenabbau im Finanzsektor fördern?

Nach einem Treffen mit dem Finanzminister und mit der ABBL zum Thema Gesetzesprojekt 7024, um es genauer zu sagen, zur entscheidenden Umänderung von Artikel 41 des Gesetzes vom 5. April 1993, die es erlauben wird, die Kundendaten an externe Servicedienstleister weltweit outzusourcen, sind die Gewerkschaften sich bewusst, dass eine solche Gesetzesänderung besonders bei den PSF (Professionals of the Financial Sector), einen wesentlichen Umbruch mit sich bringen

wird, da eine Vielzahl ihrer Kunden (70%) Banken sind, doch auch für die Banken an sich, denn kurz- oder mittelfristig gesehen könnten alle „Back-Office“-Aktivitäten in Drittländer outgesourced werden.

Sowohl der Finanzminister als auch die ABBL sind für eine solche Lockerung, denn nach ihnen kann es nur mit einer Abschaffung des Berufsgeheimnisses dazu kommen, dass Banken und Versicherungen dazu angeregt werden, ihren Hauptsitz nach Luxemburg zu verlegen. Die Tatsache, dass die Banken nur ihren Hauptsitz nach Luxemburg bringen, und nicht Arbeitsplätze „Back-Office“, stört nicht. Sie sprechen in dem Fall von „Insourcing“.

Diese neuen Dispositionen riskieren zahlreiche Arbeitsplätze in Luxemburg zu gefährden. Doch sind zurzeit weder der Finanzminister noch die ABBL in der Lage auf die Fragen bezüglich Folgen für Arbeitsschaffung oder –verlust im Finanzsektor zu antworten. Deshalb äußert das OGBL-SBA ernsthafte Bedenken und bleibt aufmerksam bezüglich des Gesetzesprojektes 7024, das eine radikale Änderung des Artikels 41 des Gesetzes vom 5. April 1993 mit sich bringt.

Privatbank Edmond de Rothschild

Umgehung des Gesetzes über die Kollektiventlassung

Im April 2016 hat die Führung der Bank angekündigt im April 2018 vorzuhaben, einen Teil ihrer Informatikabteilung (IT) in die Schweiz outzusourcen. Von den 18 Angestellten, die vom Stellenabbau betroffen sind, würden 16 Personen in der Tat in zwei Jahren ihren Arbeitsplatz verlieren.

Das OGBL-SBA hat im Auftrag der Personaldelegation der Bank, ausschließlich OGBL, die Direktion

gebeten, ab sofort einen Arbeitsplatzerhaltungsplan auszuhandeln, auf den zum gegebenen Zeitpunkt ein Sozialplan folgen wird. Leider lehnt die Direktion diesen Vorschlag kategorisch ab, denn laut ihr sind die Bedingungen und die gesetzlich vorgeschriebene Mindestzahl, um einen Arbeitserhaltungsplan oder einen Sozialplan zu verhandeln, noch nicht erreicht.

Sie ist dagegen bereit, eine „Betriebsvereinbarung“ auszuhandeln. Es hat sich herausgestellt, dass unter dem Deckmantel dieser Vereinbarung, die Direktion es vorhat, die Entlassungen unter persönliche Entlassungen einzustufen, die eigentlich als wirtschaftlich bedingte Entlassungen eingestuft werden müssten und wegen ihrer Zahl, eine Kollektiventlassungsprozedur erforderlich macht. Kurzum handelt es sich schlicht und einfach nur um einen offensichtlichen Versuch, das Arbeitsgesetz zu umgehen, und sich der Arbeitnehmer zu möglichst niedrigen Kosten zu entledigen. Dies ist in der Tat ein Reingewinn für die Bank: sie muss keine Verhandlungen mit den Gewerkschaften organisieren, keine Rechtfertigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorlegen, kein Sozialplan.

Da die Personaldelegation jegliche Verhandlung verweigerte, die das Ziel hat, das Gesetz zu umgehen oder



den Arbeitnehmern zu schädigen, fasste die Direktion den Entschluss jegliche Diskussion abzulehnen.

Nun aber will die Bank einen Sozialplan um jeden Preis verhindern. Um dies zu erreichen übt die Direktion seit acht Monaten einen pausenlosen moralischen Druck auf die Arbeitnehmer aus, damit letztere, total fertig, das Unternehmen von sich aus verlassen. So hat sie den einen Prämien angeboten, anderen nicht, sie hat die Organisation von Ausbildungen aufgeschoben, die ihnen jedoch von Anfang an versprochen waren, während ihnen nach und nach Verantwortung und Arbeit entzogen wurde. Diese Strategie trägt so langsam ihre Früchte, was den psychologischen Zustand der Mitarbeiter betrifft, die wegen ihrer ungewissen Zukunft, fertig sind.

Wegen dieser Versuche, das Gesetz zu umgehen, läutet das OGBL-SBA die Alarmglocke und fordert eine tiefgründige Reform des Kollektiventlassungsrechts.

Das OGBL-SBA hat daraufhin den Verwaltungsrat der Bank Edmond de Rothschild angeschrieben, damit dieser endlich seine Verantwortung gegenüber seinen Arbeitnehmern übernimmt, und endlich akzeptiert, einen Arbeitserhaltungsplan mit anschließendem Sozialplan auszuhandeln. Das OGBL-SBA hat ebenfalls den Minister darüber informiert und hat ihn um ein Treffen gebeten.

Nordea Bank

Schwerwiegender Verstoß gegen das Arbeitsrecht und gegen den innerbetrieblichen Sozialdialog

Am Freitag, dem 9. Dezember, hat die Direktion der Nordea Bank den gemischten Ausschuss oberflächlich über ihr Vorhaben, ihr Restaurant-

service outzusourcen, informiert, um schon am darauffolgenden Montag das Personal dieser Abteilung zu entlassen. Um ihr Ziel zu erreichen, hat die Bankdirektion bewusst beschlossen, den gemischten Ausschuss vor diesem Entschluss nicht zu befragen, obwohl das vom Gesetz so vorgesehen ist.

Mit dieser brutalen Ankündigung konfrontiert, die für das Personal dieser Abteilung schlimme Folgen nach sich zieht, jedoch auch für das gesamte Personal der Bank, hat das OGBL-SBA sofort versucht, diesen Vorgang zu stoppen, solange die gesetzliche Prozedur nicht respektiert wurde. Doch hat die Direktion allem zum Trotz beschlossen sich darüber hinwegzusetzen und die Entlassung des betroffenen Personals durchzuführen, ohne ihnen vorab ein Gespräch zu bewilligen, wie es das Gesetz vorschreibt.

Das OGBL-SBA hat sofort die Gewerbeinspektion angerufen und um dringenden Eingriff gebeten. Die Gewerbeinspektion hat noch am gleichen Tag einen Inspektor entsandt, der nur die schwerwiegende Verfehlung gegen das Recht auf Information und auf Befragung des gemischten Ausschusses bestätigen konnte, aber auch gegen die gesetzlich festgeschriebene Entlassungsprozedur. Wenn auch die Entlassungen leider nicht rückgängig gemacht werden konnten, so sieht sich die Bank jedoch mit strafrechtlichen Sanktionen konfrontiert.

Das OGBL-SBA begrüßt den schnellen Eingriff der Gewerbeinspektion und wird dafür sorgen, dass in Zukunft der Sozialdialog genauestens respektiert wird, ansonsten gewerkschaftliche Aktionen die freundlichen Worte ablösen werden.



Commerzbank

Ankündigung der Restrukturierung der Gruppe – welche Konsequenzen für die Commerzbank Luxemburg?

Nach der Ankündigung Ende September durch die Commerzbank, dass sie eine substantielle Restrukturierung durchführen wird, bei der 9600 Arbeitsplätze abgebaut würden, hatte das SBA nach den Konsequenzen gefragt, die eine solche Neuordnung für den Standort Luxemburg haben würde. Erinnern wir daran, dass die Commerzbank Luxemburg im Mai 2016 schon einen Sozialplan ausgehandelt hatte, um 90 Personen zu entlassen.

Die Antwort der Direktion der Commerzbank Luxemburg ist irreführend und sie wurde den Arbeitnehmern während einer gewerkschaftlichen Morgenaktion vor der luxemburgischen Filiale überreicht. Zögern Sie nicht, die Antwort herunterzuladen auf www....

J.P. Morgan Bank Luxemburg SA

Unterzeichnung des Sozialplans

Am Mittwoch, dem 19. Oktober 2016 sind sich die Personalvertreter des Unternehmens, die Gewerkschaften LCGB-SESF, ALEBA und OGBL-SBA und die Direktion der



Bank J.P. Morgan Luxembourg SA einig geworden über die Modalitäten eines Sozialplans, der 93 Personen betrifft. Nach dem Outsourcing eines Teils der Aktivitäten, „Fund Accounting“, nach Edinburgh, und andererseits die Aktivitäten „Transfer Agency“ nach Indien, wollte die Bank 105 Arbeitsplätze, von den 475 die sie in Luxemburg hat, abbauen.

Nach verschiedenen Vorschlägen, um die Zahl der Entlassungen dank innerbetrieblichen Verschiebungen zu begrenzen, werden schließlich maximal 93 Personen entlassen werden, die aber von sozialen und finanziellen Begleitmaßnahmen profitieren können: außergesetzliche Entschädigungen, die abhängig sind vom Alter und von der Betriebszugehörigkeitsdauer des Arbeitnehmers, eine Entschädigung die von seiner Familiensituation abhängig ist, Möglichkeit einer längeren Kündigungsfrist, für die Arbeitnehmer, die am Ende der gesetzlichen Kündigungsfrist noch keinen Arbeitsplatz gefunden haben, einen Haushalt, der es ermöglicht Outplacement oder Ausbildungen durchzuführen...



Irène Schortgen



Luc Kalmes



Nora Back

**Santé,
Services
sociaux et
éducatifs**

Conventions collectives FHL et SAS

La lutte pour la revalorisation des carrières se poursuit!

Six mois sont déjà passés depuis la manifestation du 4 juin 2016 et jusqu'à présent les salariés du secteur d'aides et de soins, secteur social et du secteur hospitalier sont toujours en attente de la revalorisation de leurs carrières, qui leur est due depuis des années.

Cette année-ci, il y a eu beaucoup de mouvement dans le dossier «revalorisation des carrières»

- Plus de 9000 salariés ont manifesté en toute force, pour montrer qu'ils sont prêts à se battre pour la revalorisation de leurs carrières
- Dans les négociations de la FHL, l'OGBL a saisi l'Office National de Conciliation pour que celui-ci se charge du litige. Depuis le 4 novembre, le délai légal de la procédure de conciliation a expiré
- Dans le secteur d'aide et de soins et le secteur social (SAS), un avis commun à l'attention du gouvernement a été formulé dans le cadre de l'ASFT. Les syndicats, le patronat et les représentants des Ministères ont pris position sur la

revalorisation des carrières dans cet avis qui a été transmis au gouvernement. Rappelons quand même, que cet avis commun n'est pas lié directement à un résultat concernant les négociations réelles

- Depuis lors, dans les deux secteurs, plusieurs réunions ont eu lieu avec les représentants patronaux, sans obtenir de résultat concret et satisfaisant
- Entretemps un nouvel accord salarial pour la fonction publique a été signé, contenant entre autres une prime unique de 1% et une augmentation du point indiciaire de 1,5% qui doivent être transférées à leur tour dans la convention collective

Fini le temps des bonnes résolutions

2017 sera l'année de la revalorisation des carrières

A l'heure actuelle trop de temps a déjà été perdu. Depuis des décennies les salariés luttent pour la revalorisation de leurs carrières et il n'y a plus rien qui s'y oppose.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL n'a qu'un mandat: c'est de transposer la revalorisation des carrières dans les deux conventions collectives des secteurs FHL et SAS. Nous insistons donc que les représentants patronaux acceptent la méthode de calcul de l'OGBL et que l'impact de la revalorisation des carrières sera transmis le plus vite possible dans les deux conventions collectives.

Si cela ne se produit pas, de nouvelles mobilisations syndicales sont planifiées pour le début de l'année 2017! Les salariés des deux secteurs ne vont plus céder et ils sont prêts à aller jusqu'au bout pour obtenir la revalorisation de leurs carrières.

FHL und SAS Kollektivverträge

Der Kampf für die Aufwertung der Laufbahnen geht in die nächste Runde!

Sechs Monate sind nun seit der Großdemonstration vom Juni 2016 vergangen und die Beschäftigten des Luxemburger Krankenhaus- und des Pflege- und Sozialwesens warten immer noch auf die seit Jahren geschuldete Aufwertung ihrer Laufbahnen.

In diesem Jahr gab es viel Bewegung in dem Dossier „Laufbahnen“:

- über 9000 Beschäftigte haben machtvoll demonstriert, dass sie bereit sind für die Aufwertung ihrer Laufbahnen zu kämpfen
- im Krankenhauskollektivvertrag (FHL) hat der OGBL das nationale Schlichtungsamt mit dem Streitfall befasst. Seit dem 4. November ist die gesetzliche Frist laut der Schlichtungsprozedur abgelaufen.
- Im Pflege- und Sozialsektor (SAS) haben Gewerkschaften und Patronat gemeinsam mit Ministeriumsvertretern im Rahmen der ASFT-Kommission ein gemeinsames Gutachten formuliert und an die Regierung gerichtet. Aber es sei daran erinnert, dass dieses gemeinsame Gutachten überhaupt nicht richtungsweisend ist, was den Ausgang der eigentlichen Verhandlungen betrifft.
- In beiden Bereichen kam es zu einigen Verhandlungsrunden mit den Arbeitgeberverbänden, in denen es jedoch nach vielen „Aufs und Abs“ zu keinem konkreten Ergebnis kam
- es besteht bereits ein neues Gehälterabkommen beim Staat mit unter anderem einer einmaligen Prämie von 1% und einer Punktwerthöhung von 1,5%,

die wiederum mit in unseren FHL Kollektivvertrag einfließen müssen

Keine Zeit mehr für gute Vorsätze 2017 wird das Jahr der Aufwertung der Laufbahnen!

Es ist genug Zeit verstrichen. Seit Jahrzehnten kämpfen die betroffenen Beschäftigten für die endlich richtige Einstufung ihrer Laufbahnen und dem steht jetzt nichts mehr im Weg.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL hat nur ein Mandat: Die Aufwertung im nächsten FHL und SAS Kollektivvertrag zügig umzusetzen. Wir fordern die Arbeitgeberverbände auf, die vom OGBL erarbeiteten neuen Laufbahnmodelle anzunehmen und schnellstmöglich mit uns in den Kollektivverträgen zu verankern.

Falls dies nicht passiert, wird es Anfang 2017 zu weiteren Schritten in der gewerkschaftlichen Mobilisierung kommen! Die Beschäftigten in beiden Sektoren geben nicht mehr nach und sind bereit, wenn es sein muss, die Aufwertung ihrer Karrieren zu erkämpfen.

Sodexo (Pflegeheim Bettemburg)

Nationales Schlichtungsamt ist befasst!

Seit Februar 2015 befindet sich das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen im Rechtsstreit mit der Direktion von Sodexo Résidences Services asbl, die nicht damit aufhört, die sozialen Errungenschaften, die für das Personal des Pflegeheims „An de Wisen“ ausgehandelt wurden, in Frage zu stellen.

Ein immer größerer Druck wird von der Direktion auf das Personal ausgeübt, unter dem Vorwand, dass die Finanzierung des Sektors von wirtschaftspolitischen Entschei-

dungen abhängt. Im Oktober 2016 kündigt die Direktion von Sodexo Résidences Services asbl erneut ihr Vorhaben an, die Vorteile des FHL-Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer abschaffen zu wollen, weil die Löhne sozusagen zu hoch sind! Laut Aussagen der Direktion wird die Firma wahrscheinlich 2020 Konkurs anmelden.

Es muss vor allem darauf hingewiesen werden, dass bis heute zahlreiche Austausche zwischen den Sozialpartnern stattgefunden haben, um eine Strategie auszuarbeiten, die den Haushalt ins Gleichgewicht bringen kann. Sämtliche konkreten Vorschläge des OGBL sind bis heute von der Direktion unbeantwortet geblieben.

Im Gegenteil, der Direktor der Seniorenaktivitäten von Sodexo kündigt per Brief an die Delegation an, dass die Sozialverhandlungen zwischen der Direktion der Residenz „An de Wisen“ und dem OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen gescheitert sind. Die Direktion hat so den Sozialdialog abgebrochen, ohne den OGBL darüber zu informieren.

Am 18. November haben 250 Personen während einer Protestaktion vor dem Pflegeheim „An de Wisen“ demonstriert.

Trotz des zurzeit laufenden Sozialkonflikts in den Sektoren der beiden Kollektivverträge SAS und FHL, mit einer Massendemo von über 9000 Arbeitnehmern des Sektors, bleibt





die Direktion unerbittlich und will weiterhin die Arbeitnehmer, die nach dem FHL-Kollektivvertrag arbeiten, in den SAS-Kollektivvertrag transferieren!

Diese Einstellung der Sodexo-Direktion ist inakzeptabel. Der OGBL, zusammen mit der Personaldelegation des Hauses, wird sich weiterhin gegen diese Einschüchterungsstrategie der Direktion gegenüber ihren Arbeitnehmern wehren.

Der OGBL hat immer davor gewarnt, dass alle zusammen sämtliche möglichen gewerkschaftlichen und rechtlichen Verteidigungswege einschlagen werden. Auch deshalb hat der OGBL das nationale Schlichtungsamt damit befasst.

Es muss klaggestellt werden, dass das Unternehmen 2010 damit aufgehört hat, für die neu angestellten Personen der Krankenhauses-Einrichtungen, den CCT FHL Kollektivvertrag zu verwenden. Jedoch garantiert Artikel 36 dieses selben Vertrags den Schutz der Arbeit und der gesellschaftlichen Stellung während 10 Jahren, und erlaubt also im engeren Sinne keine Unterbrechung deren Anwendung.

Heute, in 2016, profitiert die Hälfte der Arbeitnehmer von den FHL-Kollektivvertragbedingungen, wogegen die andere Hälfte, nach 2010 eingestellt, die Bedingungen eines sektoriellen Kollektivvertrags, der allgemeiner Anwendungspflicht unterliegt, auferlegt bekamen, und

zwar den Kollektivvertrag des SAS-Sektors.

Mittlerweile und mehrmals wollte die Direktion von Sodexo Résidences Services asbl für die bereits angestellten Arbeitnehmer die FHL-Kollektivvertragsbedingungen abschaffen.

Außerdem gab es bereits 2015 einen Austausch nach Tripartite-Art zwischen dem Minister für soziale Sicherheit, den Personaldelegierten, vertreten durch das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen, und der Direktion des Altenheimes „An de Wisen“, mit dem Ziel einen Ausgang aus dieser Situation zu finden.

Seit September 2016, bei drei Treffen zwischen Direktion und OGBL, haben wir abermals versucht die Situation zu verstehen und Gegenvorschläge zu machen, um den Sozialkonflikt zu vermeiden.

Die Position auf die wir uns stützten, beruhte auf dem Respekt der Einzel-, der Kollektiv- und der Vertragsrechte der Arbeitnehmer, so wie es im Artikel 36 der FHL-Arbeitskollektivvertrags festgehalten ist. Auf diese Weise werden den Arbeitnehmern, ab dessen Kündigung im Jahr 2010, ihre Rechte während 10 Jahren garantiert. Dagegen hatten wir, beim Treffen vom 20. Oktober, Vorschläge zur Verhandlung eines Arbeitsplatzerhaltungsplans mit konkret vorgesehenen Sparmaßnahmen unterbreitet.

Anschließend hat die Direktion, ab

November, per Einschreiben mit Eingangsbestätigung den Arbeitnehmern, die unter dem FHL-Kollektivvertrag arbeiten, einen Vertragszusatz geschickt, in dem eine Übergangsregelung von drei Jahren vorgeschlagen wird. Jeder Arbeitnehmer, der das Ende der Dispositionen des FHL-Kollektivvertrags akzeptiert, die ihm bis heute noch zustehen, wird so nur noch unter den SAS-Kollektivvertrag fallen. Diese Übergangsregelung besteht darin, während drei Jahren, von Januar 2017 bis Dezember 2019, eine monatliche Prämie auszuzahlen.

Wir möchten mit Nachdruck darauf hinweisen, dass die vorgesehene Änderung unter der Form eines den Arbeitnehmern aufgezwungenen Zusatzes eines FHL-Kollektivvertrags, in einen SAS-Kollektivvertrag, klar zum Nachteil der Arbeitnehmer ist. Diese aufgezwungene Verschiebung bringt wesentliche Veränderungen mit sich, wie zum Beispiel die tägliche und wöchentliche Arbeitsdauer (38 bis 40 Stunden pro Woche), und nach durchgeführten Simulationen, Lohneinbußen von bis zu 25000€ pro Jahr, sowie der Verlust von verschiedenen Beihilfen (Familienbeihilfe, Urlaubsgeld).

Bei Ablehnung durch den Arbeitnehmer wird die Direktion eine einseitige Umänderungsprozedur einleiten, die eine große Mehrheit des Hauspersonals zu einem gezwungenen Kollektivvertragswechsel von FHL zu SAS veranlassen wird.

Sollten die Arbeitnehmer diese einseitige Umänderung ihres Arbeitsvertrags vor Gericht anprangern, so wären wir mit einer Massenentlassung bei einer Einrichtung konfrontiert, die einen öffentlichen Dienst leistet und die von öffentlichen Geldern finanziert wird.

Die Personaldelegation hat es zusammen mit dem OGBL immer fertiggebracht, die Errungenschaften des Personals zu vertei-

digen, und wird weiterhin für die Aufrechterhaltung der Löhne und der Arbeitsbedingungen kämpfen. Wir werden selbstverständlich alle möglichen gewerkschaftlichen und juristischen Wege ausschöpfen, um die Situation der Arbeitnehmer zu verteidigen.

Dementsprechend sah sich der OGBL gezwungen, das nationale Schlichtungsamt in diesem Rechtsstreit anzurufen.

Sodexo

(Maison de soins Bettembourg)

L'Office national de conciliation est saisi!

Depuis février 2015, le syndicat Santé, services sociaux et éducatifs est en litige avec la direction de Sodexo Résidences Services asbl, qui ne cesse pas d'attaquer les acquis sociaux négociés du personnel occupé dans la maison de soins «An de Wisen».

Une pression accrue est exercée sur le personnel de la part de la direction sous prétexte que le financement du secteur est soumis à des décisions politiques d'économie. En octobre 2016, la Direction de Sodexo Résidences Services asbl, annonce à nouveau vouloir enlever aux salariés les avantages de la convention collective FHL à cause des rémunérations soi-disant trop élevées! Selon les déclarations de la direction, une faillite de l'établissement sera probablement prononcée en 2020.

Il faut préciser avant tout que jusqu'à aujourd'hui maints échanges entre les partenaires sociaux ont eu lieu pour élaborer une stratégie de mettre le budget en équilibre. Toutes les propositions concrètes de la part de l'OGBL sont, jusqu'à ce jour, restées sans réponse de la part de la direction.

Au contraire, le directeur des Acti-

vités Seniors de Sodexo déclare par lettre à la délégation, qu'il y a eu un échec des négociations sociales entre la Direction de la Résidence «An de Wisen» et le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL. La direction a ainsi interrompu le dialogue social sans même en informer l'OGBL.

Le 18 novembre, 250 personnes ont manifesté lors d'un piquet devant la Maison de soins «An de Wisen».

Malgré le conflit social actuellement en cours dans les 2 CCT, SAS et FHL, avec une manifestation de masse de plus de 9000 salariés du secteur, la direction reste inflexible et continue de vouloir faire migrer les salariés sous FHL vers la convention SAS!

Cette attitude de la direction de Sodexo est inacceptable et l'OGBL, ensemble avec la délégation du personnel de la maison, va continuer à s'opposer à la stratégie d'intimidation de la direction vis-à-vis de ses salariés.

L'OGBL a toujours averti, que tous allaient suivre ensemble toutes les voies de défense syndicales et juridiques possibles. C'est aussi pourquoi l'OGBL a saisi du dossier l'Office national de conciliation!

Il faut préciser qu'en 2010, l'entreprise a cessé d'appliquer la convention collective de travail des établissements hospitaliers (CCT FHL) pour les personnes nouvellement engagées. Pourtant l'article 36 de cette même convention garantit une protection de l'emploi et de la condition sociale pendant 10 années aux salariés en place et ne permet donc pas une interruption stricto sensu de l'application de celle-ci.

Aujourd'hui, en 2016, près de la moitié des salariés bénéficient toujours des conditions de la CCT FHL alors que l'autre moitié, engagée depuis 2010, s'est vue attribuer les conditions d'une convention secto-

rielle, celle-ci d'obligation générale, à savoir la CCT du secteur d'aides et de soins et du secteur social (CCT SAS).

Entretemps et à plusieurs reprises, la direction de Sodexo Résidences Services asbl a voulu retirer les conditions de la CCT FHL aux salariés en place.

En outre, en 2015, un échange de caractère tripartite entre le ministre de la sécurité sociale, les délégués du personnel représentés par le Syndicat Santé de l'OGBL et la direction de la résidence pour personnes âgées «An de Wisen» a eu lieu pour trouver une issue à la situation.

Depuis septembre 2016, lors de 3 réunions entre direction et OGBL, nous avons encore essayé de comprendre la situation et de faire des contre-propositions afin d'éviter le conflit social.

Notre position sur laquelle nous sommes basés était le respect des droits individuels, collectifs et contractuels des salariés, comme le stipule l'article 36 de la convention collective de travail FHL, garantissant leurs droits pendant 10 ans dès la dénonciation de celle-ci en 2010. Par contre, lors de la réunion du 20 octobre, nous avons fait des propositions de négociations d'un plan de maintien dans l'emploi avec des pistes concrètes de mesures d'économies à envisager.

Ensuite, la Direction a envoyé à partir de novembre, par courrier



recommandé + A.R. aux salariés travaillant sous la CCT EHL un avenant proposant un régime transitoire de 3 ans. Chaque salarié, qui acceptera la cessation de l'application des dispositions de la CCT EHL qui lui sont encore appliquées à ce jour ne bénéficiera dès lors que de la Convention Collective de Travail SAS. Ce régime transitoire consiste à verser une prime mensuelle pendant une période de 3 ans, de janvier 2017 à décembre 2019.

Nous tenons à souligner, que la modification envisagée en forme d'avenant contrainte aux salariés, d'un contrat CCT EHL vers la CCT SAS est clairement en défaveur des salariés. Cette migration forcée implique des modifications essentielles comme par exemple la durée de travail quotidienne et hebdomadaire (38 heures/semaine à 40 heures/semaine) et d'après les simulations effectuées des pertes de salaires allant jusqu'à 25.000€ par année, ainsi que la perte de différentes allocations (allocation chef de famille, pécule de vacances).

En cas de refus de la part du salarié, la direction mettra en œuvre une procédure de modification unilatérale, qui oblige une large majorité du personnel de la maison de soins à une migration forcée de la convention collective de travail FHL vers la convention collective de travail SAS.

Au cas où les salariés contesteront en justice les motifs de la modification unilatérale de leur contrat de travail, nous serons confrontés à des licenciements massifs au sein d'un établissement prestant un service public, financé par de l'argent public.

La délégation du personnel, ensemble avec l'OGBL a toujours réussi à défendre les acquis du personnel et continuera de lutter pour le maintien des salaires et conditions de travail. Nous allons bien évidemment poursuivre toutes

les pistes syndicales et juridiques envisageables afin de défendre la situation des salariés.

En conséquence, l'OGBL s'est vu contraint de saisir l'Office national de Conciliation au sujet du litige en question.

Services et Energie



Michelle Cloos

Carole Calmes

Amazon Luxembourg Manifestation devant le siège

Une cinquantaine de délégués syndicaux européens se sont rassemblés le 30 septembre devant le siège européen d'Amazon à Luxembourg pour protester contre les politiques fiscale et salariale du numéro un du commerce en ligne. Les syndicats ont adressé une lettre de protestation à la direction pour exiger un dialogue social digne de ce nom.

Amazon Luxembourg Kundgebung vor dem Firmensitz

Etwa 50 europäische Gewerkschaftsdelegierte haben sich am 30. September vor dem europäischen Firmensitz von Amazon in Luxemburg getroffen, um gegen die Steuer- und Lohnpolitik der Nummer 1 im Online-Handel zu protestieren. Die Gewerkschaften haben einen Brief an die Direktion geschrieben, um einen dieser Bezeichnung würdigen Sozialdialog einzufordern/zu fordern.

Delphi Luxembourg

Plan social signé

La direction de Delphi Luxembourg, l'OGBL (seul syndicat signataire de la convention collective de travail) et la délégation du personnel ont pu se mettre d'accord le 6 octobre 2016 sur les modalités d'un plan social.

Au terme de la procédure de consultation prévue par la loi, la direction de Delphi Luxembourg avait confirmé, le 26 septembre 2016, sa volonté de supprimer 40 postes de travail.

Les négociations du plan social pour les salariés concernés par le licenciement collectif se sont déroulées dans une bonne entente et en deçà des délais prévus par la loi. Au cours des négociations, le nombre des salariés à licencier a pu être réduit de 40 à 15 personnes.

L'OGBL et la délégation du personnel ont pu obtenir, dans le cadre de ce plan social, diverses mesures d'accompagnement sociales et financières en faveur des salariés, dont notamment des indemnités extra-légales liées à l'ancienneté, à la situation familiale du salarié et un budget permettant de réaliser un remplacement externe ou une formation.

Delphi Luxembourg

Sozialplan wurde unterzeichnet

Die Direktion von Delphi Luxembourg, der OGBL (einzige Gewerkschaft, die den Kollektivvertrag unterzeichnet hat) und die Personaldelegation konnten sich am 6. Oktober 2016 über die Modalitäten eines Sozialplans einigen.

Am Ende des Konsultationsverfahrens, das vom Gesetz vorgesehen ist, hatte die Direktion von Delphi Luxembourg, am 26. September, ihr Vorhaben 40 Arbeitsplätze abzusuchen, bestätigt.



Die Sozialplanverhandlungen für die von der Kollektiventlassung betroffenen Arbeitnehmer haben innerhalb der vom Gesetz vorgesehenen Frist stattgefunden. Während der Verhandlungen konnte die Zahl der entlassenen Arbeitnehmer von 40 auf 15 reduziert werden.

Der OGBL und die Personaldelegation konnten im Rahmen des Sozialplans verschiedene soziale und finanzielle Begleitmaßnahmen zu Gunsten der Arbeitnehmer erreichen. Darunter sind unter anderem außergesetzliche Entschädigungen in Verbindung mit der Betriebszugehörigkeitsdauer, mit der Familiensituation des Angestellten sowie ein Budget, das es ermöglicht eine externe Neueingliederung oder eine Ausbildung durchzuführen.

Twinerg S.A.

Sozialplan wurde unterzeichnet

Die Direktion von Twinerg S.A., der OGBL (einzige den Kollektivvertrag unterzeichnende Gewerkschaft) und die Personaldelegation haben am 20. Oktober 2016 einen Sozialplan unterschrieben.

Im Juli 2016 war die endgültige Schließung der Dampf-Turbo-Gas-Elektrizitätszentrale (TGV) aus Esch/Alzette angekündigt worden. Die Forderung des OGBL nach der Verhandlung eines Sozialplans wurde erhört. Die Verhandlungen haben offiziell am 6. Oktober angefangen und haben in der vom Gesetz

vorgeschriebenen Zeitspanne stattgefunden. Vor Beginn der Verhandlungen wurden Kompetenzbewertungen erstellt sowie Ausbildungskurse für die Arbeitnehmer organisiert.

Der OGBL konnte verschiedene Begleitmaßnahmen zu Gunsten der 14 noch bei Twinerg Angestellten erreichen, unter ihnen insbesondere außergesetzliche Entschädigungen in Verbindung mit der Betriebszugehörigkeit des Angestellten, eine Entschädigung im Zusammenhang mit der Familiensituation und die Möglichkeit einer Verlängerung der Kündigungsfrist für die Angestellten, die bis zum Ende der gesetzlichen Kündigungsfrist keine neue Arbeit gefunden haben.

Bis heute verfügen fünf Angestellte über ein Jobangebot bei einer Firma, die einem der Aktionäre von Twinerg gehört (sprich bei der Gruppe Engie, Enovos und der ArcleorMittal-Gruppe).

Twinerg S.A.

Plan social signé

La direction de Twinerg S.A., l'OGBL (seul syndicat signataire de la convention collective de travail) et la délégation du personnel ont signé un plan social le 20 octobre 2016.

En juillet 2016, la fermeture définitive de la centrale électrique Turbo-Gaz-Vapeur (TGV) située à Esch-sur-Alzette avait été annoncée. La revendication de l'OGBL de négocier un plan social a été entendue. Les pourparlers ont débuté officiellement le 6 octobre et se sont déroulés dans les délais prévus par la loi. Avant le début des négociations, des bilans de compétences avaient été élaborés et des formations avaient également été organisées pour les salariés.

L'OGBL a pu obtenir diverses mesures d'accompagnement

sociales et financières en faveur des 14 salariés encore employés auprès de Twinerg, dont notamment des indemnités extra-légales liées à l'ancienneté du salarié, une indemnité liée à la situation familiale et une possibilité de préavis prolongé pour les salariés n'ayant pas retrouvé de travail au terme du préavis légal.

A ce jour, cinq personnes disposent d'une proposition d'emploi auprès d'une société appartenant à un des actionnaires de Twinerg (à savoir le groupe Engie, Enovos et le groupe ArcelorMittal).

Post Telecom S.A.

Renouvellement de la convention collective

Le renouvellement de la convention collective de Post Telecom S.A. a été signé par la Direction et les syndicats, OGBL, LCGB et Aleba le 1^{er} décembre 2016.

Ce renouvellement, signé pour une durée de 2 ans et applicable au 1^{er} janvier 2016. Par analogie avec la récente convention collective de Post Luxembourg, la présente convention prévoit également une revalorisation salariale de 70 euro brut et ceci de manière rétroactive pour la plupart des salariés de Post Telecom à l'exception des plus hauts salaires.

Dans le cadre de la négociation, la Direction et les syndicats se sont fixé pour objectif de basculer les salariés dépendants de la CCT de Post Telecom vers celle des salariés de Post Luxembourg au 1^{er} janvier 2018, d'où la durée réduite du présent accord. Toutefois, les deux conventions étant très différentes, un important travail de classification et d'analyse est encore nécessaire afin de préserver les acquis du personnel. L'objectif est d'avoir terminé cet exercice en automne



2017 et ainsi clore les discussions pour la fin de l'année.

Pour l'OGBL il sera primordial que personne ne soit lésé par un tel basculement et que les salariés puissent alors avoir une meilleure perspective de carrière et une revalorisation salariale.

POST Telecom S.A.

Erneuerung des Kollektivvertrags

Die Erneuerung des Kollektivvertrags von Post Telecom S.A. wurde am 1. Dezember 2016 von der Direktion und den Gewerkschaften OGBL, LCGB und Aleba unterzeichnet.

Diese Erneuerung, welche für die Dauer von zwei Jahren unterzeichnet wurde, gilt mit Wirkung zum 1. Januar 2016. In Analogie zum jüngsten Kollektivvertrag von Post Luxembourg, sieht dieser Vertrag auch eine Gehaltserhöhung von 70 Euro brutto für die meisten Mitarbeiter von POST Telecom vor mit Ausnahme der höchsten Gehälter und dies rückwirkend zum 1. Januar 2016.

Im Rahmen der Verhandlungen haben sich die Direktion und die Gewerkschaften zum Ziel gesetzt die Arbeitnehmer, welche dem Kollektivvertrag von Post Telecom unterliegen, zum 1. Januar 2018 in den Kollektivvertrag der Angestellten von Post Luxembourg zu übernehmen. Dies erklärt auch die kurze Laufzeit des Vertrags. Da beide Konventi-

onen allerdings sehr unterschiedlich gestaltet sind, steht noch eine wichtige Klassifizierungs- und Analyse-Arbeit aus, um die erworbenen Leistungen der Mitarbeiter sicherstellen zu können. Diese Arbeiten sollen im Herbst 2017 beendet sein damit die Verhandlungen bis zum Ende des Jahres abgeschlossen werden können.

Für den OGBL ist es wichtig, dass niemand bei diesem Wechsel benachteiligt wird, sondern die Arbeitnehmer fortan eine bessere Karriere-Perspektive haben und eine Gehaltsaufwertung bekommen.



Christian Sikorski

Services
publics

Gemeinde Wintger

Neuer Kollektivvertrag

Der Wechsel zum OGBL hat sich zweifach gelohnt!

Zusammensetzung:

- Beschäftigte Arbeitnehmer: 16
- Personalvertretung: OGBL 100%

Die Arbeitnehmer der Gemeinde Wintger entschieden sich 2013 gemeinsam zum OGBL zu wechseln. Dies bedeutete unter anderem, dass der OGBL die Federführung bei den Gehälterverhandlungen übernahm.

Nach den massiven Lohnverbesserungen vom 7. Mai 2015, erreichte der OGBL ein weiteres gutes Verhandlungsergebnis. Der neue Kollektivvertrag für die Gemeinde Wintger tritt am 1. Januar 2017 in Kraft und beinhaltet folgende Verbesserungen:

- Lohnerhöhung von 5,31% durch die Einführung des hohen Punktwertes;
- Auszahlung einer einmaligen Jahresprämie von 0,9%. Diese wurde 2015 vorbezahlt;
- Beförderung sämtlicher Arbeitnehmer der Laufbahn A in die Laufbahn B;
- Einführung von linearen Laufbahnen, die ein schnelleres Weiterkommen in den Laufbahnen ermöglicht;
- Erweiterung des Sozialurlaubs auf 24 Stunden pro Trimester;
- Einführung und Eingliederung eines Lohnzusatzes von 20 Lohnpunkten in die neuen linearen Laufbahnen für sämtliche Arbeitnehmer, die ab dem 1. Januar 2017 eingestellt werden.

Gemeinde Sanem

OGBL verhandelt Lohnverbesserungen...

... durch eine adäquate Einstufung der kommunalen Hilfserzieher in den Maisons Relais sowie eine erhöhte Laufbahn für das kommunale Personal (der unteren Laufbahnen) im Reinigungs-, im Küchen- und im Kantinendienst des CIPA SANEM

Zusammensetzung:

- Beschäftigte Arbeitnehmer: 520
- Personalvertretung: OGBL 100%

Die Hilfserzieher in den Maisons Relais wurden bis 2015 in die Laufbahn PE-5 Ausbildung eingestuft. Diese Laufbahn ist für Erzieher die ein Praktikum absolvieren vorge-

sehen und beinhaltet lediglich 8 Lohnstufen. Für die Hilfserzieher bedeutete dies, ein Aussetzen der Lohnsteigerung nach 8 Berufsjahren und ein begrenztes Endgehalt von 167 Lohnpunkten. Der OGBL verhandelte eine verbesserte Einstufung der Hilfserzieher in die Laufbahn PAM 2 des SAS-Kollektivvertrags bei voller Anrechnung der Vordienstjahre. Für die betroffenen Mitarbeiter heißt dies eine sofortige Verbesserung ihres aktuellen Lohnes sowie die Erhöhung des Endgehalts von 167 auf 236 Lohnpunkte. Diese Maßnahme betrifft 52 Arbeitnehmer.

Für das Personal im Reinigungs-, Küchen- und Kantinendienst im CIPA Sanem verhandelte der OGBL einen Lohnaufstieg in die erhöhte Laufbahn PAM 2 des SAS-Kollektivvertrages an Stelle der bis jetzt vorgesehenen Laufbahn PAM 3. Für das betroffene Personal bedeutet dies eine sofortige Lohnverbesserung, eine verbesserte Lohnperspektive der gesamten Laufbahn und eine Erhöhung des Endgehalts von 185 auf 236 Lohnpunkte. Diese Maßnahme betrifft 42 Arbeitnehmer.

Gemeinde Differdingen

OGBL verhandelt adäquate Laufbahnen für die Hilfserzieher der kommunalen Maisons Relais

Zusammensetzung:

- Beschäftigte Arbeitnehmer: 490
- Personalvertretung: OGBL 75%

Ähnlich wie in der Gemeinde Sanem verhandelte der OGBL eine Aufwertung der Lohnbedingungen für die kommunalen Hilfserzieher in den Maisons Relais. Diese längst fällige Aufwertung der Hilfserzieher erfolgte durch deren adäquate Einstufung in die Laufbahn PAM 2 des SAS-Kollektivvertrages. Für die betrof-

fenen Mitarbeiter bedeutet dies eine Verbesserung ihrer Lohnperspektiven sowie die Erhöhung deren Endgehalts von 167 auf 236 Lohnpunkte. Diese Maßnahme betrifft 35 Arbeitnehmer.

Gemeinde Grevenmacher

Neuer Kollektivvertrag wurde unterschrieben

Zusammensetzung:

- Beschäftigte Arbeitnehmer: 33
- Personalvertretung: OGBL 50%

Am 13. Dezember unterschrieben die Gewerkschaften den neuen Kollektivvertrag der Gemeinde Grevenmacher. Es wurden verhandelt:

- die Umwandlung des Kleidergeldes in einen monatlichen Lohnzusatz von 2 Lohnpunkten;
- die Erhöhung der Kompensationszulage: 2 Lohnpunkte
- die Eingliederung der ehemaligen Privatbeamten in den Kollektivvertrag;
- die Schaffung einer Lohnstruktur für Arbeitnehmer im administrativen Bereich;
- die Schaffung des Postens des Dienststellenleiters;
- die Einführung eines Sozial-

urlaubs von 24 Stunden pro Trimester

Post Luxembourg

Die Bedenken des OGBL bezüglich der Schwäche des neuen Kollektivvertrags bei sind richtig

Zusammensetzung:

- Beschäftigte Arbeitnehmer: 1.431
- Personalvertretung: OGBL 33.3%

Der OGBL hat eine ganze Reihe von Verbesserungen des Kollektivvertrags der Staatsarbeitnehmer erreicht, insbesondere die Abschaffung der Erschwernis- und Schmutzulagen, die durch eine Gehaltserhöhung um 6 Punkte für sämtliche Staatsarbeitnehmer ersetzt wurde.

Der OGBL vertrat die Meinung, dass der Kollektivvertrag bei „Post Luxembourg“ überhaupt keine automatische Umsetzung jeglicher Verbesserung des Arbeitskollektivvertrags der Staatsarbeitnehmer auf das Personal mit dem Statut eines Staatsarbeitnehmers bei „Post Luxembourg“ hat.

Aus dem Grund war eine der Hauptforderungen des OGBL bei den



letzten Tarifverhandlungen bei „Post Luxembourg“, die Garantie der automatischen Anpassung für die Staatsarbeitnehmer die bei „Post Luxembourg“ arbeiten, der zukünftigen Verbesserungen im Kollektivvertrag der Staatsarbeitnehmer. Der OGBL wird es nicht müde zu unterstreichen, dass diese automatische Anpassung im Kollektivvertrag der Arbeitnehmer bei „Post Luxembourg“ festgehalten werden muss.

Jedoch hat die gewerkschaftliche Koalition von P&T-CGFP/LCGB wegen der Erpressung auf Zeit durch die Direktion von „Post Luxembourg“, die lineare Erhöhung von 70 Euro nicht mehr garantieren zu können, nachgegeben, und hat diese unerlässliche Forderung fallen lassen, so wie sie in unserem Artikel unserer Novemerausgabe erwähnt war. Im Gegensatz zum OGBL glaubt die gewerkschaftliche Koalition von P&T-CGFP/LCGB, die für die Lohnbedingungen bei „Post Luxembourg“ verantwortlich ist, dass diese Anpassung sich entweder automatisch macht, oder im schlimmsten Fall, dass sie später nachverhandelt wird, ohne jedoch von der Direktion von „Post Luxembourg“ die Garantie einer Verpflichtung zur Teilnahme an solchen Neuverhandlungen, gefragt zu haben.

Die Folge dieses Fehlers ist, dass die Staatsarbeitnehmer die bei „Post Luxembourg“ arbeiten, die Leidtragenden sein werden, da sie auf die Aufwertung des Monatslohns um 6 Punkte verzichten müssen. Der OGBL verpflichtet sich jedoch dazu zu versuchen, den umfassenden Automatismus mit den vom OGBL für die Arbeitnehmer der öffentlichen Verwaltungen ausgehandelten Lohnbedingungen wieder herzustellen.

Commune de Wincrange

Nouvelle convention collective

Le passage à l'OGBL est doublement bénéfique!

Composition:

- Nombre de salariés: 16
- Délégation du personnel: OGBL 100%

Les salariés de la commune de Wincrange ont décidé ensemble en 2013 de passer à l'OGBL. Cela avait entre autres pour conséquence que l'OGBL a repris la direction des négociations salariales.

Après les améliorations salariales massives du 7 mai 2015, l'OGBL a obtenu un autre bon résultat de négociations. La nouvelle convention collective pour la commune de Wincrange entre en vigueur le 1er janvier 2017 et contient les améliorations suivantes:

- Augmentation du salaire de 5,31% par l'introduction d'une valeur élevée des points;
- Versement d'une prime annuelle unique de 0,9%. Celle-ci a été payée d'avance en 2015;
- Promotion de tous les salariés de la carrière A en carrière B;
- Introduction de carrières linéaires, qui permet une progression plus rapide dans les carrières;
- Augmentation du congé social à 24 heures par trimestre;
- Introduction d'un supplément de salaire de 20 points dans les nouvelles carrières linéaires pour tous les salariés contractés à partir du 1^{er} janvier 2017.

Commune de Sanem

L'OGBL négocie des améliorations salariales...

... par un classement adéquat des aide-éducateurs communaux dans les Maisons Relais ainsi que par une carrière rehaussée pour le personnel communal (carrières inférieures) dans les services nettoyage, cuisine et cantine des CIPA SANEM

Composition:

- Nombre de salariés: 520
- Délégation du personnel: OGBL 100%

Les aide-éducateurs dans les Maisons Relais ont été classés jusqu'en 2015 dans la carrière PE-5 formation. Cette carrière est prévue pour les éducateurs qui font un stage et contient seulement 8 échelons de salaires. Pour les aide-éducateurs cela signifiait un arrêt d'augmentation de salaire après 8 ans de travail et un salaire de fin de carrière limité à 167 points. L'OGBL a négocié un meilleur classement des aide-éducateurs dans la carrière PAM 2 de la convention collective SAS avec une reconnaissance complète des années travaillées précédemment. Pour les salariés concernés cela signifie une amélioration immédiate de leur salaire actuel ainsi qu'une augmentation de leur salaire fin de carrière de 167 à 236 points. Cette mesure concerne 52 salariés.

Pour le personnel des services nettoyage, cuisine et cantine au CIPA Sanem, l'OGBL a négocié une augmentation de salaire au sein de la carrière plus élevée PAM 2 de la convention collective SAS au lieu de la carrière PAM 3 prévue jusqu'à présent. Pour le personnel concerné, cela signifie une amélioration salariale immédiate, une meilleure perspective salariale de la carrière complète et une augmentation du

salaire fin de carrière de 185 à 236 points. Cette mesure concerne 42 salariés.

Commune de Differdange

L'OGBL négocie des carrières adéquates pour les aide-éducateurs de la Maison Relais communale

Composition

- Nombre de salariés: 490
- Délégation du personnel: OGBL 75%

Pareil que pour la commune de Sanem, l'OGBL a négocié une amélioration des conditions salariales pour les aide-éducateurs communaux dans les Maisons Relais. Cette revalorisation des aide-éducateurs s'est faite par un classement adéquat dans la carrière PAM 2 de la convention collective SAS. Pour les salariés concernés, cela signifie une amélioration de leurs perspectives salariales ainsi qu'une augmentation de leur salaire de fin de carrière de 167 à 236 points. Cette mesure concerne 35 salariés.

Commune de Grevenmacher

Nouvelle convention collective a été signée

Composition:

- Nombre de salariés: 33
- Délégation du personnel: OGBL 50%

Le 13 décembre les syndicats ont signé la nouvelle convention collective de la commune de Grevenmacher. Les points suivants ont été négociés:

- la transformation de l'allocation vêtements en augmentation salariale mensuelle de 2 points;
- augmentation de l'allocation de

compensation: 2 points

- l'insertion des anciens employés privés dans la convention collective;
- la création d'une structure salariale pour les salariés du secteur administratif;
- la création du poste de chef de service;
- l'introduction d'un congé social de 24 heures par trimestre

Post Luxembourg

Les inquiétudes de l'OGBL concernant les faiblesses de la nouvelle convention s'avèrent exactes

Composition:

- Nombre de salariés 1431
- Représentation syndicale: OGBL 33,3%

L'OGBL a réussi de négocier toute une panoplie d'améliorations de la convention collective des salariés de l'État, notamment la suppression des primes de pénibilités et d'insalubrités et leur remplacement par un supplément de salaire de 6 points indiciaires pour l'ensemble des salariés de l'État.

L'OGBL était d'avis que la convention collective de «Post Luxembourg» ne prévoyait aucunement une application automatique de toute amélioration de la convention collective de travail des salariés de l'État au personnel salarié de l'État de «Post Luxembourg».

Raison pour laquelle une des principales revendications défendues par l'OGBL lors des dernières négociations salariales au sein de «Post Luxembourg» était la garantie par l'ajustement automatique des salariés de l'État travaillant chez «Post Luxembourg» aux améliorations

futures de la Convention collective des Salariés de l'État. L'OGBL ne cesse de souligner que cet ajustement automatique doit être pérennisé dans la convention collective des salariés de «Post Luxembourg».

Cependant la coalition syndicale Syndicat des P&T-CGFP/LCGB, cédant au chantage de limite de temps de la direction de «Post Luxembourg» de ne plus pouvoir garantir une augmentation linéaire de 70 euros, a laissé tomber cette revendication essentielle telle que rapporté dans notre article de notre édition du mois de novembre. Contrairement à l'OGBL, la coalition syndicale Syndicat des P&T-CGFP/LCGB, responsable des conditions salariales auprès de «Post Luxembourg» pense que cet ajustement se fera ou bien automatiquement ou dans le pire des cas, fera l'objet de renégociations ultérieures, sans même avoir demandé une garantie d'un engagement ferme de la part de la direction de «Post Luxembourg» à participer à de telles renégociations.

La conséquence de cette bavure est que les salariés de l'État travaillant auprès de «Post Luxembourg» en feront les frais en devant se passer du bénéfice du supplément de salaire mensuel de 6 points indiciaires. L'OGBL s'engage cependant à essayer de rétablir l'automatisme complet avec les conditions salariales négociées par l'OGBL pour les salariés de l'État des administrations publiques.



Journée internationale contre la violence à l'égard des femmes –
25 novembre 2016

Convention d'Istanbul en attente de ratification depuis 11 mois et 25 jours

Quand le Luxembourg va-t-il enfin ratifier la Convention d'Istanbul en vue de protéger les femmes contre toutes les formes de violence et de prévenir, poursuivre et éliminer la violence à l'égard des femmes et la violence domestique?

A l'occasion du 25 novembre, Journée internationale contre la violence faite aux femmes, nous, les femmes et les organisations membres de la plateforme d'action JIF (Journée internationale des femmes), constatons que le Luxembourg n'a toujours pas ratifié cette convention. Par conséquent, les femmes victimes de violence sont privées de protection. Pourtant, le gouvernement avait promis la ratification une fois la présidence de l'UE terminée. Ceci fait alors exactement 11 mois et 25 jours... et la plateforme JIF se doit de faire une « piqûre de rappel » aux responsables politiques.

La Convention d'Istanbul, qui date de mai 2011, a été déjà ratifiée par 22 pays des 47 membres du Conseil de l'Europe - le Luxembourg n'en fait toujours pas partie. Cette convention est considérée comme l'outil le plus englobant et avancé en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes. En outre, dans son rapport annexe, la convention met l'accent sur la protection des groupes les plus vulnérables du fait de leur appartenance à plusieurs groupes marginalisés et donc victimes de discriminations multiples, à savoir les personnes ne correspondant pas à une vision binaire, hétérosexuelle et essentialiste/naturaliste des rapports de sexe, de la sexualité, de l'identité de genre, des expressions de genre et des corps : lesbiennes, personnes trans*, femmes trans*, personnes intersexes et queers.

La violence à l'égard des femmes reste une violation inacceptable des droits des femmes. Malgré de nombreuses initiatives – législatives et autres – elle n'a pas disparue. Pis, on sait que les violences envers les femmes s'accroissent en situation de conflits et de guerre et dans des contextes de crises économiques et sociales. La violence envers les femmes est répandue dans toutes les couches sociales et dans toutes les constellations familiales et conjugales. Cette violence se nourrit finalement d'un concept d'infériorité de la femme et du féminin par rapport à l'homme et au

masculin, concept qui, parce qu'il subsiste toujours dans notre société du 21^e siècle, demande de vrais efforts de lutte contre les stéréotypes, la marchandisation et la marginalisation des femmes.

La plateforme JIF appelle le gouvernement à donner priorité à la ratification de la Convention d'Istanbul, et à veiller notamment à ce que

- les enfants soient considérés être des victimes de la violence domestique y compris en tant que témoins de violence au sein de la famille.
- les droits de la victime soient placés au centre de toutes les mesures.
- toute personne victime ait gratuitement accès à une permanence téléphonique 24h/24h et 7j/7j (article 24).
- l'intérêt de l'enfant concernant le droit de visite et d'hébergement ne compromette pas les droits et la sécurité de la victime et/ou de l'enfant (article 31).
- soient considérées comme circonstances aggravantes de la peine le fait que les actes de violences ont été commis de manière répétée ou en présence de l'enfant (article 46).
- la médiation soit interdite pour toutes les formes de violences couvertes par la Convention (article 48).
- la compréhension de la violence fondée sur le genre soit développée et promue pour garantir une enquête et une poursuite effective des infractions (article 49).
- une évaluation de risque soit faite par les autorités pertinentes (article 51).
- la violence psychique soit considérée égale à la violence physique pour ce qui concerne les sanctions.



Plateforme JIF

Journée Internationale des Femmes
Internationale Fraendag

Steuerreform 2017

Der Gesetzentwurf birgt große Unsicherheiten für Grenzgänger

Insgesamt schätzt der OGBL das von der luxemburgischen Regierung vorgelegte Steuerreformprojekt positiv ein, da es einige Erleichterungen bezüglich der Steuerlast, die auf Arbeitnehmern und Rentnern liegt, beinhaltet und so auch dazu beiträgt, dass ihre Kaufkraft gestärkt wird. Doch der Gesetzentwurf, der in zwei Etappen in Kraft treten soll (2017 und 2018), führt für Grenzgänger auch eine bis dato im Steuersystem nicht dagewesene Komplexität und Unvorhersehbarkeit ein. Eine Reihe von Punkten aus dem Entwurf bedürfen unbedingt einer Aufklärung bezüglich ihrer konkreten Anwendung. Die Analyse des Gesetzentwurfs kommt zu dem Ergebnis, dass einige Maßnahmen eine juristische Unsicherheit, bzw. finanzielle Einbußen zur Folge haben werden, welche in erster Linie Grenzgänger betreffen. Der OGBL fordert, dass diese Maßnahmen aus diesem Gesetzentwurf gestrichen werden. Der OGBL fordert den Aufschub dieser Maßnahmen, bis eine eingehende Analyse ihrer Konsequenzen durchgeführt werden konnte und mögliche Alternativen, die die steuerlichen Kollateralschäden begrenzen, gefunden werden konnten.

Der OGBL sieht Handlungsbedarf bei 6 Punkten

1 Das Problem der fehlenden Vorhersehbarkeit bei der Wahl der Steuerklasse

Die Neuerung der Steuerklassengestaltung betrifft an sich alle verheirateten Steuerzahler (ob sie in Luxemburg wohnen oder nicht). Diese müssen sich künftig zwischen Kollektiv- und Individualbesteuerung entscheiden. Die Wahl der Steuerklasse ist dabei sehr kompliziert:

Bei einer Individualbesteuerung muss diese Wahl sogar im Voraus getroffen werden und ist dann unumkehrbar, sie kann also im Nachhinein nicht mehr geändert werden. Hieraus ergeben sich zwei große Probleme für die Betroffenen: 1) Man wird die verschiedenen Besteuerungsoptionen, zwischen denen man wählen muss, sowie deren steuerliche Folgen, gut verstehen müssen. Steueroptimierung und Beratung, die oftmals nur Haushalten mit einem hohen Einkommen offen steht, spielt eine zunehmend wichtige Rolle. 2) Es ist für die betroffenen Steuerpflichtigen nicht möglich, die richtige Besteuerungsoption im Vorhinein zu wählen, da niemand vor dem Ende des entsprechenden Jahres über die hierzu nötigen Informationen zu dem gesamten Jahreseinkommen verfügt. Darüber hinaus kann es immer wieder zu Änderungen der Familien- oder Berufs- und Finanzsituation während des laufenden Jahres kommen, die die steuerliche Situation völlig über den Haufen werfen könnte.

Um diese Schwierigkeiten aus dem Weg zu räumen, schlägt der OGBL vor, dass für sämtliche verheirateten Steuerzahler, die Wahl der Steuerklasse (d.h. ihrer Besteuerungsmöglichkeit) im Nachhinein, im Rahmen einer Steuererklärung getroffen wird.

2 Mangel an Uniformität in den Steuerklassen

Das anwendbare Recht für die verheirateten Steuerzahler wird sich je nach Wohnsitz ändern: automatische Besteuerung in Klasse 2 für die in Luxemburg Wohnenden (außer bei gegenteiligem Antrag) und in Klasse 1 für die nicht in Luxemburg Wohnenden (außer bei gegenteiligem Antrag). Dies stellt ganz klar eine manifeste Ungleichbehandlung dar.

Der OGBL schlägt vor, alle verheirateten Steuerzahler, unabhängig von ihrem Wohnsitz, automatisch in Klasse 2 einzustufen. Abhängig von seiner eigenen Situation muss der nicht in Luxemburg wohnhafte Steuerzahler auf Anfrage sowohl in die klassische Klasse 1 wechseln können, als auch die im Gesetzentwurf neu vorgesehene Individualbesteuerung wählen dürfen, wenn das für ihn günstiger ist.

3 Eingeschränkte Zugangsbedingungen zur Kollektivbesteuerung

Das Reformprojekt sieht vor, dass die nicht in Luxemburg wohnenden Verheirateten, nicht mehr wie bisher in Klasse 2 eingestuft werden, wenn mindestens 50% des Haushaltseinkommens in Luxemburg steuerpflichtig ist. In Zukunft müssen mindestens 90% des Gesamteinkommens (eines der Haushaltsmitglieder) in Luxemburg steuerpflichtig sein, um in Klasse 2 eingestuft und vollständig gleichgestellt zu werden (und also Zugang zur Kollektivbesteuerung zu haben). Durch diese 90%-Bedingung werden zahlreiche Steuerzahler aus der Steuerklasse 2 ausgeschlossen (insbesondere Rentner), die dann definitiv in Steuerklasse 1

besteuert werden, obwohl sie verheiratet sind. Die Zulassungsbedingungen zu Klasse 2 werden also für die verheirateten Steuerzahler offensichtlich restriktiver, ganz besonders für diejenigen, die in Frankreich oder Deutschland wohnen (für die in Belgien Wohnenden bleibt der Schwellenwert dank des bilateralen belgisch-luxemburgischen Abkommens bei 50%).

Der OGBL schlägt vor, jeglichen Schwellenwert (zur Assimilierung oder zur Zulassung zu einer Steuerklasse), für die nicht in Luxemburg wohnenden verheirateten Steuerzahler, abzuschaffen.

4 Die nicht in Luxemburg wohnenden Rentner sind ebenfalls stark betroffen

Die Problematik des Einkommensschwellenwertes wird die nicht in Luxemburg ansässigen Rentner auch besonders benachteiligen, da die überwiegende Mehrheit von ihnen in mehreren Ländern gearbeitet hat und auch eine ausländische Rente bezieht. Es wird also nur eine Besteuerung in Klasse 1 möglich sein, wenn weniger als 90% ihres gesamten Einkommens (= Rente) aus Luxemburg stammt.

Der OGBL schlägt vor, den Schwellenwert neu zu überprüfen und die verheirateten Rentner, ebenso wie die Berufstätigen, in Klasse 2 einzustufen, und genau so wie die in Luxemburg ansässigen verheirateten Rentner zu behandeln.

5 Mehr Flexibilität für Paare in eingetragener Partnerschaft als für verheiratete Paare

Die Ehepaare mit einem unterhaltsberechtigten Kind werden bei Individualbesteuerung nicht von Klasse 1A profitieren können. Das gleiche wird für den nicht in Luxemburg wohnenden Steuerzahler gelten, der den Grenzwert von 90% nicht erreichen würde, der es ermöglicht zur Kollektivbesteuerung in Klasse 2 Zugang

zu haben. Die eingetragenen Paare ihrerseits, werden teilweise von der Steuerklasse 1A profitieren können, wenn sie ein unterhaltsberechtigtes Kind haben, oder kollektiv besteuert werden, wenn sie dies Ende des Jahres wünschen.

Der OGBL schlägt vor, diese Ungleichbehandlung die verschiedene verheiratete Steuerzahler schwer benachteiligt, neu zu prüfen.

6 Mögliche negative Konsequenzen aus der Anwendung von CIM und CIS

Die Anwendungsmodalitäten der Steuergutschrift für Arbeitnehmer (CIS), der Steuergutschrift für Rentner (CIP) und der Steuergutschrift für alleinerziehende Eltern (CIM) bleiben ziemlich unklar. Die neuen Bestimmungen werden sich auf das Brutto-Jahreseinkommen der Steuerzahler beziehen, um das Recht auf CIS und CIP (und auf das jährlich angepasste steuerpflichtige Einkommen der Steuerzahler für das CIM) zu erhalten, und um die Höhe der Steuerkredite festzulegen. Nun, wie vorher erwähnt, sind die Einkommensverhältnisse (Jahreseinkommen, ausländisches Haushaltseinkommen, Unterhaltszahlungen, Arbeitszeit, Zahl der Arbeitgeber usw.) unvorhersehbar. Es wird daher von großer Bedeutung sein, dass der Steuerzahler jeden Monat seine ihm gesetzlich zustehenden Steuergutschriften in der korrekten Höhe erhalten wird.

Diese technischen Umänderungen könnten in der vorliegenden Form eine negative Wirkung auf das Haushaltseinkommen haben.

Der OGBL schlägt vor, die praktischen Anwendungsmodalitäten zu präzisieren und wird die zukünftige Ausgestaltung dieser beiden Steuergutschriften kritisch begleiten.



Auf Initiative des OGBL wurde ein Protestposten am 9. Dezember vor der Abgeordnetenkammer organisiert, um die Diskriminierung anzuprangern, die die Steuerreform mit sich bringen wird, und um eine wahre Steuergerechtigkeit zwischen Ansässigen und Nichtansässigen zu fordern.



Am 12. Dezember hat Mars di Bartolomeo, Präsident der Abgeordnetenkammer, den OGBL und den LCGB empfangen, die ihre Beschwerden bezüglich der Besteuerung der Grenzgänger vortrugen.

Réforme fiscale 2017

Le projet de loi laisse planer de grosses incertitudes pour les frontaliers

L'OGBL porte, globalement, une appréciation positive sur le projet de réforme fiscale présenté par le gouvernement luxembourgeois car celui-ci comporte de réels allègements de la charge fiscale pesant sur les salariés et les pensionnés et il contribue, de ce fait, à renforcer leur pouvoir d'achat. Mais ce projet de réforme qui doit entrer en vigueur en deux temps (2017 et 2018) introduit également pour les frontaliers une complexité et une imprévisibilité que le système fiscal n'avait pas encore connus jusqu'à présent. Nombre de points contenus dans ce projet demandent absolument à être clarifiés quant à leur application concrète. L'analyse du projet laisse en effet apparaître que certaines mesures vont provoquer une insécurité juridique importante, voire des dégradations financières dont les frontaliers seront les premières victimes. L'OGBL revendique le report de ces mesures jusqu'à ce qu'une analyse fine de leurs conséquences ait pu être conduite et des alternatives limitant les dommages fiscaux collatéraux ait pu être trouvées.

Six points à corriger selon l'OGBL

1 Le problème du manque de prévisibilité en matière de choix de la classe d'impôt

La nouveauté en termes d'organisation des classes d'impôt concerne, en soi, tous les contribuables mariés (résidents et non-résidents). Ceux-ci devraient dorénavant tenter de choisir entre imposition collective ou imposition individuelle. La compréhension du système demandera encore davantage d'expertise qu'auparavant pour réaliser le choix le plus approprié à la situation personnelle des contribuables mariés.

En cas d'imposition individualisée, le choix des contribuables devra être anticipé et il sera irrévocable. Ceci posera deux grands problèmes pour les concernés: 1) Il faudra bien comprendre les différents régimes entre lesquels on devra choisir et les conséquences fiscales de ce choix. Les ménages aisés et les mieux informés pourront, eux, plus facilement recourir à une expertise externe coûteuse. 2) Personne ne disposera, avant l'année en question, des informations sur les revenus annuels globaux en fin d'exercice. Par ailleurs, des changements de situation familiale et/ou professionnelle et financière pourront toujours se produire en cours d'année et changer complètement la donne.

Pour lever ces difficultés, l'OGBL propose que pour l'ensemble des contribuables mariés, le choix de sa classe d'impôt (c.à.d. de son option d'imposition) soit réalisé à la fin de l'exercice, dans le cadre d'une déclaration d'impôt.

2 Manque d'uniformité dans les classes d'impôt

Le droit commun pour les contribuables mariés

divergera en fonction de leur lieu de résidence: les résidents seront automatiquement imposés en classe 2 (sauf demande contraire) et les non-résidents seront automatiquement imposés en classe 1 (sauf demande contraire). Ce qui constitue de manière flagrante une inégalité de traitement.

L'OGBL propose de ranger automatiquement tous les contribuables mariés en classe 2, indifféremment de leur lieu de résidence. En fonction de sa situation propre, le contribuable non-résident doit également pouvoir, sur demande, passer en classe 1 classique ou en imposition individuelle nouvellement introduite par le projet, si cela lui est plus favorable.

3 Des conditions d'accès à l'imposition collective resserrées et restrictives

Le projet de réforme prévoit que les contribuables mariés non-résidents n'obtiennent plus comme actuellement la classe 2 si, au minimum, 50% du revenu professionnel du ménage est imposable au Luxembourg. Il faudra dorénavant qu'au moins 90% des revenus globaux (d'un des membres du ménage) soient imposables au Luxembourg pour avoir accès à la classe 2 et être assimilé complètement (et donc, pouvoir accéder à une imposition collective). Cette condition de 90% risque d'exclure bon nombre de contribuables de la classe d'impôt 2 (notamment les retraités) qui seront alors imposés définitivement en classe 1 tout en étant mariés. Les conditions d'octroi de la classe 2 seront donc manifestement plus restrictives pour les contribuables mariés habitant tout particulièrement en France ou en Allemagne (pour les résidents belges,

le seuil de 50% restera d'application en raison de la convention bilatérale belgo-luxembourgeoise).

L'OGBL propose de supprimer toute condition de seuil (d'assimilation ou d'obtention d'une classe d'impôt) pour les contribuables non-résidents mariés.

4 Des retraités non-résidents également fortement touchés

La question du seuil de revenus sera aussi particulièrement pénalisante pour les retraités non-résidents dans la mesure où l'immense majorité d'entre eux a travaillé dans plusieurs pays et perçoit également une pension étrangère. Seule une imposition en classe 1 restera possible à l'avenir si moins de 90% de leurs revenus (= pension) provient du Luxembourg.

L'OGBL propose de réévaluer les conditions de seuil et, à l'instar de la demande pour les actifs, de ranger les retraités mariés en classe 2, comme le sont les retraités résidents mariés.

5 Plus de flexibilité pour les couples pacsés que pour les couples mariés

Les couples mariés en présence d'un enfant à charge ne bénéficieront pas de la classe 1A en cas d'imposition individuelle. Il en sera de même pour un contribuable marié non-résident qui ne parviendrait pas à atteindre le seuil des 90% de revenu imposable au Luxembourg, permettant d'accéder à l'imposition collective en classe 2. Les couples sous le régime du partenariat légal (PACS) pourront, quant à eux, bénéficier pour partie de

la classe d'impôt 1A en présence d'un enfant à charge, voire être imposés collectivement s'ils en font le choix en fin d'année.

L'OGBL propose de réexaminer cette différence d'approche qui pénalise lourdement certains contribuables non-résidents mariés.

6 De possibles conséquences négatives résultant de l'application du CIM et du CIS

Les modalités d'application du crédit d'impôt salarial (CIS), du crédit d'impôt pour pensionné (CIP) et du crédit d'impôt monoparental (CIM) restent pour le moins floues. Les nouvelles dispositions font désormais référence au revenu annuel brut des contribuables pour ouvrir le droit au CIS et au CIP (et au revenu imposable ajusté annuel des contribuables pour le CIM) ainsi que pour déterminer le montant de ces 3 crédits d'impôt. Or, comme mentionné précédemment, les questions du niveau des revenus annuels, des revenus étrangers du ménage, de pensions alimentaires, de temps de travail, du nombre d'employeurs, etc sont imprévisibles. Il sera donc primordial d'assurer que le contribuable aura perçu mensuellement le montant garanti par la loi au niveau des différents crédits d'impôts.

Ces changements techniques pourraient, le cas échéant, avoir un effet négatif sur le revenu du ménage.

L'OGBL propose de clarifier les modalités pratiques d'application qui entourent les nouvelles formules de ces deux crédits d'impôts.



Sur initiative de l'OGBL, un premier piquet de protestation a été organisé le 9 décembre devant la Chambre des députés pour dénoncer les discriminations que va induire la réforme fiscale et pour réclamer une véritable équité fiscale entre résidents et non-résidents.



Le 12 décembre, le président de la Chambre des députés, Mars Di Bartolomeo, a reçu l'OGBL et le LCGB. pour entendre leurs doléances concernant la future imposition des frontaliers..

Les trains luxembourgeois de retour sur la ligne Virton-Rodange

Depuis juin 2016, les trains des CFL ne pouvaient plus circuler sur la ligne 165 depuis Virton jusque Rodange. Ceci, suite à un problème d'homologation du système de signalisation européen ECTS.

Bonne nouvelle, depuis ce 12 décembre, les trains CFL sont de nouveau autorisés à circuler sur la ligne 165 en Belgique. Les navetteurs frontaliers belges pourront désormais prendre un train, au départ des gares belges entre Virton et Aubange, jusqu'à une gare luxembourgeoise, ceci sans, parfois, devoir changer de train en gare d'Athus.

Voici les horaires, pour les navetteurs, à partir du 12/12/2016:

Virton	06h09	06h30	06h56	07h09	07h39
Halanzey	06h20	06h41	07h07	07h20	07h50
Aubange	06h25	06h46	07h12	07h25	07h55
Athus	06h29 > 06h34			07h29 > 07h34	07h59 > 08h04
Rodange	06h38	06h51	07h17	07h38	08h08
Rodange	17h22	17h42	18h12	18h22	19h22
Athus	17h26 > 17h31			18h26 > 18h31	19h26 > 19h31
Aubange	17h37	17h47	18h17	18h36	19h37
Halanzey	17h41	17h51	18h21	18h41	19h41
Virton	17h52	18h03	18h32	18h52	19h52

Pour rappel, les prix des abonnements sont de:

75€/mois d'Aubange vers toutes les gares luxembourgeoises.

87€/mois de Halanzey vers toutes les gares luxembourgeoises.

130€/mois de Virton vers toutes les gares luxembourgeoises.

La possibilité existe aussi de pouvoir jumeler un abonnement belge et un abonnement luxembourgeois, respectivement le mPass qui peut être octroyé via certains employeurs et/ou un FlexPass.

Le comité des frontaliers belges se réjouit de ce rétablissement du service ferroviaire vers le Grand-Duché pour les habitants du Sud de la province du Luxembourg. Il tient également à féliciter l'association des Amis du Rail pour leur travail quant à la défense des usagers du rail dans la verte province Réunis le 11 octobre 2016 à Remich au CEFOS, huit organisations syndicales de la Grande Région (pour l'Allemagne: le DGB; pour la Belgique: la FGTB et la



Création du Conseil syndical interrégional de la Grande Région

CSC; pour la France: la CGT, la CFDT et la CFTC; pour le Luxembourg: l'OGBL et le LCGB) ont fondé ensemble une nouvelle structure commune visant à donner un nouvel élan à la collaboration syndicale transfrontalière dans la région: le Conseil syndical interrégionale de la Grande Région.

Le CSIGR a pour objectif de défendre les intérêts des travailleurs frontaliers dans la Grande Région par rapport aux politiques européennes et interrégionales. Le CSIGR défend et promeut les intérêts des travailleurs de la Grande Région par rapport aux politiques mises en

œuvre par les exécutifs politiques de la Grande Région. Le CSIGR est l'interlocuteur syndical des institutions de la Grande Région. Il coordonne et soutient les activités des représentants syndicaux dans les institutions de la Grande Région.

Notons que la présidence du nouveau CSIGR revient à Jean-Claude Bernardini, membre du bureau exécutif de l'OGBL, élu à cette occasion et qui succède ainsi à Jacky Duhaut, qui a présidé le Conseil syndical interrégional Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat Ouest au cours des trois dernières années.



Pour une Europe sociale et solidaire

Les huit organisations membres du Conseil syndical interrégionale de la Grande Région ont manifesté symboliquement le 11 octobre à Schengen, exigeant l'abandon de la désastreuse politique d'austérité néolibérale qui est responsable du démantèlement de nos systèmes de protection sociale et de nos services publics, de l'accroissement des inégalités et de la stagnation, voire de la réduction du revenu réel de beaucoup de salariés. Pour sortir de la crise il faut augmenter les salaires et garantir des pensions décentes, protéger l'emploi, s'opposer à la croissance des emplois précaires et garantir des emplois décents, notamment aux jeunes, renforcer le droit du travail et plus particulièrement le droit syndical, stopper la désindustrialisation rampante de notre région qui est sacrifiée sur l'autel de la globalisation de l'économie, lutter contre toutes les formes de dumping social et maintenir, voire redévelopper un système de protection sociale de haut niveau.

Le CSIGR se penche sur le pilier européen des droits sociaux

Le Conseil syndical interrégional de la Grande Région (CSIGR) a organisé le 7 décembre au CEFOS à Remich un séminaire consacré à la mise en place d'un pilier européen des droits sociaux, dans le cadre de la procédure de consultation initiée par la Commission européenne. Les délégués des huit organisations membres de la CSIGR ont notamment analysé et débattu l'avis précieux élaboré par la Chambre des salariés à ce sujet qui leur a été présenté par un représentant de la CSL.

L'après-midi, les délégués ont pu directement échanger leurs vues avec le président de la Confédération européenne des syndicats (CES), Rudy De Leeuw, qui a fait l'honneur de sa présence dans le cadre de ce premier séminaire organisé par le nouveau CSIGR. Rudy De Leeuw a tenu à mettre l'accent sur la nécessité pour l'Union européenne de se doter d'un pilier social fort, au risque, sinon, de s'écrouler. Conscient des tensions qui traversent actuellement le continent, le président de la CES estime néanmoins que la réponse aux multiples crises actuelles ne peut être qu'europpéenne. Mais pour cela, il faut que l'Europe devienne véritablement sociale.

Gründung des Interregionalen Gewerkschaftsrates der Groß-Region (IGRGR)

Am 11. Oktober in Remich im CEFOS versammelt, haben acht gewerkschaftliche Organisationen der Groß-Region (für Deutschland: der DGB; für Belgien: die FGTB und die CSC; für Frankreich: die CGT, die CFDT und die CFTC, und für Luxemburg: der OGBL und der LCGB) zusammen eine neue gemeinsame Struktur gegründet, die dazu gedacht ist, der gewerkschaftlichen grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in der Region neuen Schwung zu verleihen: Der Interregionale Gewerkschaftsrat der Groß-Region.

Der IGRGR verteidigt die Interessen der Arbeitnehmer, die als Grenzgänger in der Region arbeiten gegenüber der europäischen und Groß-regionalen Politik. Der IGRGR verteidigt und fördert die materiellen und moralischen

Interessen der Arbeitnehmer der Groß-Region in Bezug auf die Politiken, die von den politisch Verantwortlichen der Groß-Region entwickelt werden. Der IGRGR ist der gewerkschaftliche Ansprechpartner der Institutionen der Groß-Region und er koordiniert und unterstützt die Arbeiten der Gewerkschaftsvertreter in den Institutionen der Groß-Region.

Verweisen wir darauf, dass die Präsidentschaft des neuen IGRGR an Jean-Claude Bernardini, Mitglied der OGBL-Exekutive, übertragen wurde, der bei dieser Gelegenheit gewählt wurde und die Nachfolge von Jacky Duhaut antritt, der dem interregionalen Gewerkschaftsrat Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz während der vergangenen drei Jahre vorsah.

Für ein soziales und solidarisches Europa

Die acht gewerkschaftlichen Organisationen, Mitglieder des IGRGR, haben am 11. Dezember symbolisch in Schengen demonstriert indem Sie bessere Gehälter, angemessene Renten, geschützte und menschenwürdige Arbeitsplätze, insbesondere für die Jugendlichen, die Stärkung des Arbeitsrechts, der Schluss der schleichenden Industrieabbau in unserer Gegend, der auf dem Altar der wirtschaftlichen Globalisierung geopfert wird und den Aufrechterhalt eines erstklassiges Sozialversicherungssystem, gefordert haben.

Der IGRGR setzt sich mit der europäischen Säule der sozialen Rechte auseinander

Der interregionale Gewerkschaftsrat der Großregion (IGRGR) hat am 7. Dezember im CEFOS in Remich ein Seminar organisiert, das der Einführung einer europäischen Säule der sozialen Rechte gewidmet war, und zwar im Rahmen einer Befragung, wozu die Europäische Kommission den Anstoß gegeben hatte. Die Delegierten der acht Mitgliederorganisationen des IGRGR haben insbesondere die wertvolle Stellungnahme der Arbeitnehmerkammer (CSL) zu diesem Thema analysiert, die ihnen von einem CSL-Vertreter vorgestellt wurde.

Am Nachmittag konnten die Delegierten direkt ihre Standpunkte mit Rudy De Leeuw, dem Präsidenten des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) austauschen, der durch seine Anwesenheit dieses erste Seminar, organisiert vom neuen IGRGR, geehrt hat. Rudy De Leeuw bestand auf die Notwendigkeit für die Europäische Union, sich ein starkes Fundament zu geben, ansonsten das Risiko des Zusammenbruchs bestehe. Sich der Spannungen bewusst, die es zurzeit auf dem Kontinent gibt, glaubt der EGB-Präsident dennoch, dass die Antwort auf die zahlreichen aktuellen Krisen nur europäisch sein kann. Aber dafür muss Europa wirklich sozial werden.





ECONEWS No 4/2016

Rémunérations des salariés: une part de gâteau plus petite et en outre mal répartie

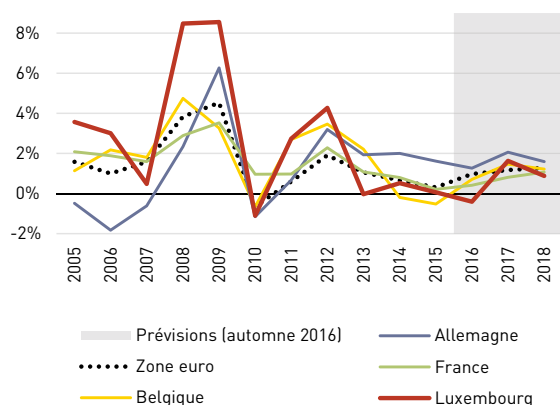
Si au cours des dernières années, nombre d'observateurs de l'économie luxembourgeoise se sont inquiétés d'une trop forte augmentation des coûts salariaux au Luxembourg en se basant sur la notion du coût salarial unitaire (CSU) nominal (le CSU nominal correspond au ratio entre rémunération des salariés et valeur ajoutée), on peut noter que depuis 2013, les évolutions du CSU nominal luxembourgeois sont en ligne avec les performances des pays voisins et de la zone euro, voire en-deçà de ces évolutions. Par ailleurs, pour 2016 à 2018, les services de la Commission européenne prévoient une augmentation du CSU nominal plus contenue au Luxembourg que dans les pays voisins

Par ailleurs, si l'on se base sur la notion du CSU réel (Le CSU réel se calcule selon la même méthode que le CSU nominal, à la différence près que l'on utilise la valeur ajoutée à prix courants), force est de constater que celui-ci évolue à la baisse sur la même période, indiquant que la part de la richesse créée revenant aux salariés est en diminution constante depuis 2010 (sauf en 2012).

Le pic de variation qu'a connu le Luxembourg, tout comme les autres pays considérés, est dû aux effets de la crise sur la valeur ajoutée (qui a connu une forte chute cette année-là), et non pas à une hausse des rémunérations des salariés. Si l'on raisonne en indice 100 avec 2010 en tant qu'année de base, on constate que c'est au Luxembourg que le CSU réel a le plus diminué au cours des dernières années, alors que dans les pays voisins il est resté constant ou n'a que légèrement diminué.

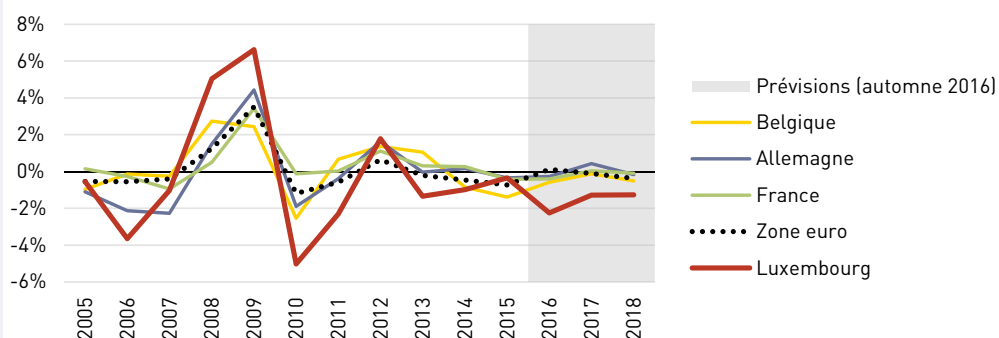
Cette diminution constante des salaires réels par rapport à la productivité au cours des dernières années s'accompagne par ailleurs d'une stagnation du niveau de vie des ménages luxembourgeois. Ainsi, le Statec constate, dans son Rapport Travail et cohésion sociale 2016, que le revenu disponible médian en volume (c'est-à-dire corrigé de l'inflation) des ménages n'a pas connu de progression par rapport à son niveau de 2006.

Évolution du coût salarial unitaire (variation annuelle)

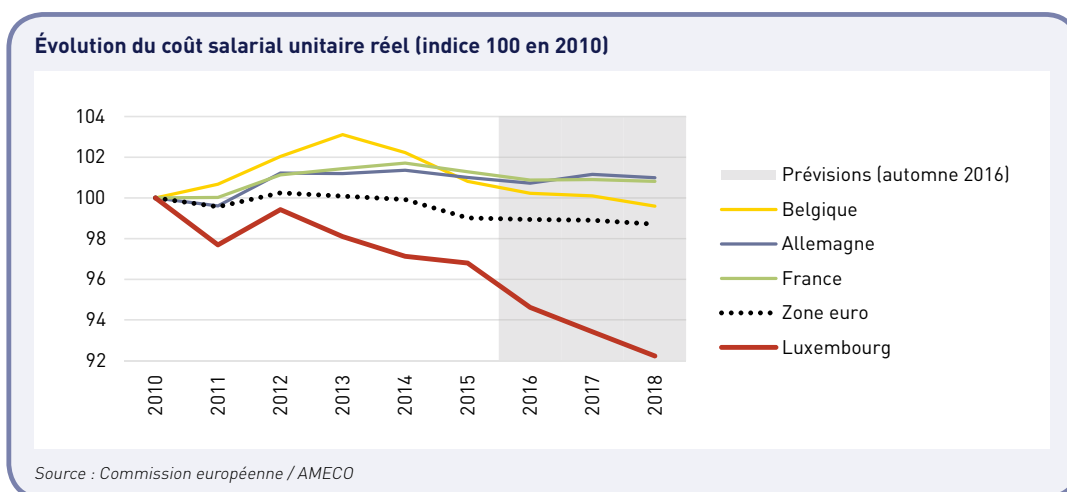


Source : Commission européenne / AMECO

Évolution du coût salarial unitaire réel (variation annuelle)



Source : Commission européenne / AMECO



Un dernier élément à prendre en compte lorsque l'on étudie l'évolution des rémunérations est celui des inégalités. Les données publiées par l'IGSS dans le cadre du projet de règlement grand-ducal fixant le facteur de revalorisation des pensions permettent d'obtenir des informations récentes sur les évolutions de deux valeurs-limites au sein des salaires :

- S20, qui correspond au salaire (horaire) le plus élevé parmi les 20% de salariés ayant les salaires les plus bas, et
- S95, correspondant au salaire (horaire) le plus bas parmi les 5% de salariés les mieux rémunérés.

Force est de constater que les salaires les plus élevés ont connu une progression nettement plus forte depuis 2008 que cela a été le cas pour les bas salaires.

Ainsi, il apparaît clairement que la richesse est de

moins en moins également répartie au Luxembourg. En effet, la répartition primaire de la richesse créée profite de moins au moins aux travailleurs (diminution du coût salarial unitaire réel) et profite donc de plus en plus aux détenteurs du capital⁴. Cette part salariale en déclin est, dans la suite du processus de répartition, de plus en plus inégalement distribuée au sein des travailleurs, les hauts salaires connaissant au cours des dernières années une progression plus forte que les bas salaires. En même temps, ce sont les salaires les plus modestes qui sont le plus affectés par la perte de pouvoir d'achat.

Pour utiliser une métaphore, c'est comme si dans une part de gâteau de plus en plus petite (la part de la richesse créée revenant aux travailleurs), certains parviendraient à s'octroyer des morceaux de plus en plus grands.

Augmentation de 0,80 euro de la cotisation pour les membres de l'OGBL

Lors de sa réunion du 13 décembre 2016, le Comité national de l'OGBL a décidé de relever, à partir du 1^{er} janvier 2017, de 0,80 euro le montant de la cotisation mensuelle demandée à ses membres. Celle-ci s'élève désormais à 19,40 euros.

Beitragserhöhung von 0,80 Euro für die OGBL-Mitglieder

Während seiner Sitzung vom 13. Dezember 2016 hat der Nationalvorstand des OGBL beschlossen, ab dem 1. Januar 2017 den monatlichen Mitgliederbeitrag um 0,80 Euro zu erhöhen. Der Beitrag liegt gegenwärtig bei 19,40 Euro.



100 Jahre Sektion Differdingen



Würdige Zeremonie im alten Rathaus

Nach der zentralen 100. Geburtstagsfeier der luxemburgischen Gewerkschaftsbewegung in Esch-Belval und derjenigen der Sektionen Rümelingen und Tetingen, fand am Samstagabend der Zentenariums-Abend der Differdinger Kollegen im alten Rathaus statt.

Ob bei allen in zahlreichen Arbeitskämpfen hart erstrittenen Rechten die Gewerkschaftsbewegung an Ende ihrer Geschichte angekommen ist? Wohl kaum! Das ist die Schlussfolgerung aus diesem Abend. Denn seit jener Zeit, als die Arbeiter und ihre Familien vom Patronat drangsaliiert wurden, hat sich nichts Wesentliches geändert, auch wenn die Ausbeutung heute subtilere Formen angenommen hat.

Es war eine würdige Feier, an der u.a. OGBL-Präsident André Roeltgen, der Vorsitzende der Salariaatskammer, Jean-Claude Reding, zahlreiche Vertreter des Geschäftsführenden Vorstands, Koryphäen der nationalen und kommunalen Syndikats-Szene sowie Bürgermeister Roberto Traversini teilnahmen. Es gab keine abgedroschenen Parolen, keine falsche Nostalgie, lediglich sachliche Erinnerungen an die Pioniere der ersten und zweiten Stunde

wie beispielsweise Adolphe Krieps, den ersten Vorsitzenden der Ortsgruppe Differdingen des „Berg- und Hüttenarbeiterverbands“, oder Pierre Collart, den langjährigen Sektionspräsidenten oder noch den unvergesslichen und kämpferischen John Castegnaro, in Differdingen geboren, bevor er nach Rümelingen umzog, und den ehemaligen Generalsekretär Antoine Weiss und viele andere „alte Kämpen“, die Gewerkschaftsgeschichte geschrieben haben.

Gegen Populismus und Rassismus

Zu diesen Akteuren gehört auch die Hauptrednerin des Abends, Marie-Jeanne Leblond-Reuter, die 1998 als erste Frau zur Vorsitzenden der Regionale Differdingen gewählt wurde und heute das Vizepräsidentinnen-Amt des OGBL innehat. Im Zeitraffer führte sie durch die wichtigsten Etappen der Sektionsgeschichte und streute dabei bereitwillig persönliche Erinnerungen und den Umgang mit „ihren“ Präsidenten ein. André Roeltgen seinerseits verzichtete auf programmatische Aussagen, betonte aber die Wichtigkeit der Lokalsektionen, das Hauptrückgrat der gewerkschaftlichen Tätigkeiten auch nach den Strukturveränderungen, die dieses Jahr beschlossen wurden, und richtete angesichts der jüngsten politischen Entwicklungen einen warmen Appell an alle Bürger, die bedrohlichen Signale aus der rechten Ecke, Populismus und Rassismus im Keim zu ersticken. Bürgermeister Roberto Traversini musste die verheerenden Folgen dieser Politik am Schicksal seiner eigenen Familie am eigenen Leib erfahren. 1959 wurden seine Mutter und sein Bruder von Differdingen aus nach Italien abgeschoben.

Die Veranstaltung wurde musikalisch umrahmt von den „Miller Moaler“ und begleitet von den Laien-Schauspielern der örtlichen Theatergruppe, die beeindruckende Szenen aus dem Theaterstück „Um Block“ von Fernand Barnich und „Streik von 1942“ von J.M. Calderoni aufführten.

Fränz Hoffmann, tageblatt 12/12/16



L'OGBL était présent à la Foire de l'étudiant

L'OGBL a informé et sensibilisé les jeunes à l'occasion de la Foire de l'étudiant qui s'est tenue les 9 et 10 novembre 2016 à Luxexpo au Kirchberg.

70 Joer Bezierker a Regionalen

Als langjährege Regionalsekretär (iwwer 2 Jorzington) mengen ech, dass mer den 2. Juli 2016 op eisem Statutekongress dat richteg gestëmmt hunn fir eis Lokalstrukturen nees fit ze maachen fir d'Zukunft. Säit laangem ass et eis opgefall, dass d'Altersmoyenne vun eisen Komitéesmemberen héisch as an eis Aarbecht net méi interessant genuch ass fir eis Memberen. Nei Strukturen an nei Iddien mussen erschafft ginn fir dass eis Lokalstrukture kënnen an der Zukunft bestoe bleiwen.

Mär hunn dunn während Méint versicht a ville Réuniounen e neit Konzept fir dës Strukturen op d'Been ze setzen. Dobäi däerf een awer net vergiessen, dass sech och ganz villes op der Welt an an der Gesellschaft an deene leschten 100 Joer geännert huet. Nom Krich 1946 si Bezirksverbänn gegrënnt ginn. Esch/Rémeleng, Diddeleng/Osten, Zentrum, Norden an Déifferdang/Rodange. Jo mär waren eng ganz Rei vu Joren mat Rodange zesummen. Am Joer 1967 ass et dunn zur Opdeelung komm an Déifferdang ass eng eege Regional ginn, mat de Sektioonen Déifferdang, Kaerjeng, Uewerkaerjeng a Suessem. Deemols waren d'Bezierker di driiwend Kraaft vun eisem Verband. An enger ganzer Rei vu Gewerkschaftsheemer an an anere Gebaier vun der Gewerkschaft hunn d'Bezirkssekretären (Regionalsekretären) Spriechstonnen ofgehalen an haten doduerch méi eng enk Bindung zu de Memberen. Vill Kontakter an nei Opnahmen an de Verband sinn do zoustane komm. D'Leit hate kee Fernseh doheem, sie sinn an d'Heim e Patt drénke gaangen an hu gären de Fussball oder den Tour de France do gekuckt. All dat

ass haut eriwwer. Ewéi 1979 den OGBL gegrënnt ginn ass, an d'Gewerkschaft ass opgaangen fir all Salariéén a Rentner, du sinn d'Problemer och méi villfälteg a méi komplizéiert ginn. An och do hu mer reagiert an hu viru Joren eis SICA (Service, Information, Conseil et Assistance) gegrënnt, fir méi eng professionnell Berodung eise Memberen kënnen unzibidden. D'Syndikater si gegrënnt ginn an hunn iwert Betriber méi Kontakt zu de Membere kritt. Delegéierten aus den Betriber hate méi eng enk Verbindung zu hirem Syndikat ewéi zou hirer Sektiooun.

De Nationalpräsident, André Roeltgen, huet et an sénger Ried um Kongress gesot. D'gewerkschaftlech Aktivitéiten zu Lëtzebuerg an an der Groussregioun ginn nei a méi breet opgestallt an ausgeriicht. Mat dem Ziel, dass déi lokal Aktivitéiten fir all Schichten a Generatiounen vun den 72.000 Memberen vum OGBL insgesamt nees méi attraktiv ginn. Fir dëst se erreechen, gi mer vu ronn 70 Sektioonen op maximal 25 Sektioonen erof an d'Regionale ginn opgeléist. An nächster Zäit entstinn eng ganz Rei vu Fusiounen. Doduerch ginn déi nei Lokalstrukture méi grouss an och méi staark.

Déi nei Sektioonen kënnen dann fir d'Organisatioun vun hiren Aktivitéiten an de Beräicher vun de gewerkschaftlechen Informatiounen, an der Kultur an an de Fräizäitaktivitéiten op eng méi staark professionnell Hëllef zrëckgräifen. Mëtt 2018 sollen all déi nei Strukture stoën.

Gérard Müller, Chef de Département



Sektion Rodange-Lamadelaine-Lasauvage



Samchdes, den 24.09.2016 war d'Sektiooun OGBL Rodange-Lamadelaine-Lasauvage op hieren jährechen Ausflug. Moies waren sie op de Spuren vun den Réimer an der Villa Borg, an am Nomëtten sin sie alles bei enger interessanter gefouerter Visite, zu Schengen iwwert d' Schengener Ofkommens gewuer ginn.



Den 7. Oktober 2016 huet de Komitee vun der Sektiooun OGBL Rodange-Lamadelaine-Lasauvage hier Memberen fir 25, 40, 50 an 60 Joer Mitgliedschaft geeiert.

Conférence

Notre consommation illimitée a un prix!



Le 20 octobre le centre culturel de Bonnevoie affichait salle comble pour la conférence donnée par Sven Hilbig, de l'ONG allemande Brot für die Welt sur les problèmes sociaux et environnementaux liées aux chaînes d'approvisionnement. Ces questions ont été d'actualité au plus tard lors de l'effondrement l'atelier de couture Rana Plaza au Bangladesh, occasionnant la mort de plus de 1 500 personnes. L'assemblée mondiale annuelle du Bureau International du travail en juin 2016 s'en est particulièrement préoccupée de ces problèmes multiples de la globalisation du commerce, et a lancé des débats intensifs qui vont être poursuivis tout au long de l'année 2017.

L'étude récente de Brot für die Welt présentée par Sven Hilbig montre à l'exemple des voitures, des vêtements et de

la viande les répercussions concrètes du système globalisé du commerce sur la survie et les conditions de travail de millions d'ouvriers et ouvrières travaillant à des salaires au rabais pour les grandes multinationales, entre autre de l'habillement.

L'exposé de l'expert allemand a été suivi par un débat public auquel participaient sur le plateau Nicolas Schmit, ministre du travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire, Sven Hilbig, Conny Reuter, secrétaire général de Solidar, Jean-Claude Reding, président de l'ONG OGBL Solidarité Syndicale, Jean Feyereisen, responsable relations publiques de l'ULC, Jean-Louis Zeien, président de Fairtrade Lëtzebuerg.

La modération de la table ronde, qui a suscité de vives réactions dans le public, a été assurée par Nathalie Oberweis de la radio socioculturelle 100,7.

Cette conférence-débat a été organisée par Fairtrade Luxembourg (www.transfair.lu) OGBL Solidarité syndicale (www.solidaritésyndicale.lu) et l'Union luxembourgeoise des consommateurs (www.ulc.lu). Les sections locales OGBL Luxembourg et Bonnevoie/Clausen ont assuré la logistique de la soirée.

Armand Drews, responsable des projets de l'ONG OGBL Solidarité Syndicale



Den OGBL wënscht Iech schéi Chrëschtdeeg a vill Gléck am Neie Joer.

L'OGBL vous souhaite de passer de joyeuses fêtes de Noël et vous présente ses meilleurs vœux de Nouvel An.

Der OGBL wünscht Ihnen ein schönes Weihnachtsfest und ein glückliches neues Jahr.



OGBL

Séisme Italie Centrale

Appel aux dons

Comme vous le savez, le mercredi 24 août 2016 un séisme dévastateur de magnitude 6,0 sur l'échelle de Richter a secoué l'Italie Centrale en détruisant des villages entiers. 298 personnes ont trouvé la mort, près de 400 les blessés graves, des milliers de personnes vivent provisoirement dans des tentes et des bâtiments publics. Ce séisme a été suivi par plusieurs répliques de diverses intensités. Trois nouvelles secousses de magnitude comprise entre 5.4 et 6.0 ont à nouveau touché gravement la région le 26 et le 30 octobre.

Depuis la terre continue de trembler. Les zones touchées sont nombreuses, des nouveaux villages ont été complètement détruits mais, heureusement, cette fois ci on compte que une vingtaine de blessés. Environ 30 000 personnes (mais ce chiffre pourrait monter) ont été obligées a trouver des abris de fortune ou bien elles ont été déplacées dans des hôtels sur la Côte Adriatique. D'après une première estimation les dégâts seraient de l'ordre des 5 milliards d'Euros, mais très vraisemblablement ce chiffre sera revu à la hausse.

Comme lors des précédents tremblements de terre, la communauté italienne, sous l'impulsion des associations régionales du Frioul, Marches, Ombrie, Basilicate, Campanie et des Abruzzes (régions frappées par des séismes par le passé) avec le soutien du COMITES Luxembourg (Comité des Italiens à l'Etranger), a décidé de s'organiser pour soutenir ses compatriotes sinistrés en organisant une collecte de fonds. L'idée est d'utiliser ces fonds pour la reconstruction d'écoles, maisons de repos et/ou la restauration du patrimoine artistique, en accord



et en collaboration directe avec la Présidence des Régions concernées, principalement le Latium, les Marches et l'Ombrie, mais aussi avec les Maires des Communes les plus touchées.

Pour garantir un maximum de transparence et de contrôle, les associations adhérentes à l'initiative, ont constitué une Asbl dénommée «Séisme Italie Centrale», immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés, sous le numéro F-9190. Le projet a reçu les Hauts Patronages du Président de la Chambre des Députés, Monsieur Mars Di Bartolomeo et de l'Ambassade d'Italie au Luxembourg.

Nous comptons toutefois aussi sur l'appui de nos amis et institutions luxembourgeois.

Vous pouvez soutenir notre action en versant un don sur le compte suivant, ouvert au nom de

Séisme Italie Centrale asbl

IBAN: LU42 1111 7043 3316 0000

Code BIC: CCPLLULL

mentionner: **Aide aux populations de l'Italie Centrale**

Mario TOMMASI et Antoine CALVISI,
président et vice-président de l'asbl Séisme Italie Centrale

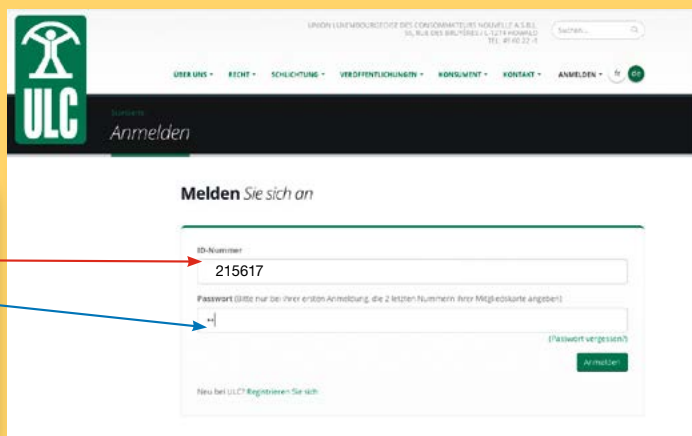


Die neue Internetseite www.ulc.lu

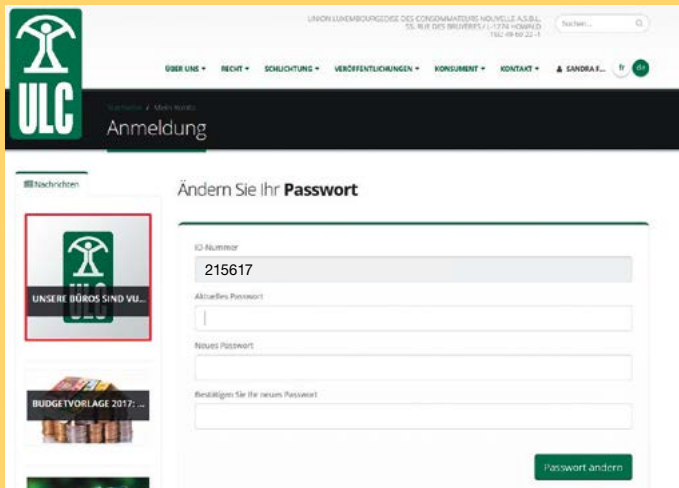
Unsere Website sieht ab sofort so aus:
Klicken Sie bitte auf den Mitgliederbereich

Bei Ihrer ersten Anmeldung:

Loggen Sie sich mit Ihrer
Mitgliedsnummer (z. B. 215617)
als ID-Nummer ein.



Geben Sie eine Nummer, die mit ein oder mehreren Nullen (0) beginnt, ohne diese ein!



**Geben Sie anschließend Ihr
Passwort ein** = die 2 letzten
Ziffern Ihrer Mitgliederkarte.
Sie müssen nun Ihr Passwort
ändern. Geben Sie ein neues ein.
Ab sofort haben Sie Zugang zur
gesamten Website.

Sie können Ihr Passwort nur ändern, wenn Ihre E-Mail-Adresse bereits in unserer Datenbank gespeichert ist. Bei Problemen wenden Sie sich bitte an unser Mitgliedsverzeichnis (Tel.: 496022-500) und teilen Sie uns Ihre E-Mail-Adresse mit. Vielen Dank im Voraus!

O trabalho é a nossa política

"O trabalho é a minha política". Quantas vezes já ouvimos esta frase? Em regra, tal afirmação tem por objetivo passar uma mensagem de perigosa desvalorização da política. Mas se quem a usa e dela abusa for capaz de refletir dois minutos sobre o que diz, pode descobrir que a frase talvez tenha impregnada uma excelente afirmação do sentido que a política deve ter. O trabalho é mesmo central, não apenas na economia, mas sim nas mais diversas áreas da sociedade e nas dimensões individual e coletiva da vida das pessoas. Por isso, ele tem de estar no centro da política.

Há setores políticos dos chamados centro e centro-esquerda que prosseguem num exercício de quadratura do círculo: tentam encontrar repostas para bloqueios económicos e sociais com que todos nos deparamos mantendo quase intactos os fatores geradores de precariedades, de inseguranças, de desvalorização dos salários, e credibilizando quadros de relações laborais assentes em poderes absolutamente desequilibrados, com os sindicatos em "estado de necessidade" e os trabalhadores entregues ao seu poder individual e à sua capacidade de "empregabilidade". Estas opções são essência do neoliberalismo, sustentam as injustiças, as desigualdades e a pobreza, e jamais permitirão à generalidade das pessoas melhorar as suas condições de vida.

O Governo do Partido Socialista - que tem base parlamentar de toda a esquerda - não pode fazer exercícios de encanar a perna à rã e resvalar para aquele caminho, por muito que se invoque a "realidade" do contexto europeu e internacional. Esta solução governativa, que sem dúvida vem gerando esperança e está a ser muito positiva para o país, precisa de ampliar e consolidar a sua identidade com a base social que a sustenta, sob pena de vir a criar uma enorme desilusão com consequências políticas desastrosas. Ao contrário do que afirmam alguns pregadores de serviço, as reformas de que Portugal necessita para se desenvolver terão de nascer de propostas e plataformas de políticas construídas com base à Esquerda, como aconteceu ao longo da nossa história. Isso não significa, de modo algum, diminuir diálogo social e político, colocar de lado ou secundarizar os outros setores da sociedade. Como tenho defendido neste espaço, o Governo tem de ser mais assertivo na discussão e na construção de



Foto: Nuno Ferreira Santos

compromissos responsabilizadores com os empresários e as suas organizações, com o poder económico e outras instituições. Conseguirá esse objetivo se for capaz de se apresentar com uma agenda coerente e compreensível para a maioria da população e se os seus interlocutores lhe reconhecerem força à partida.

Na discussão do emprego ou das relações laborais, o eixo de todo o debate não se situa na busca de equilíbrio entre os trabalhadores que têm emprego com direitos e os que estão totalmente desprotegidos. O eixo do debate tem de se situar na discussão do equilíbrio entre os fatores trabalho e capital ao nível do estabelecimento de salários justos, de tempos e condições de trabalho dignas, de sistemas de distribuição e redistribuição de riqueza qualificadores da sociedade, de estabelecimento de equilíbrio de poderes entre os representantes das duas partes em confronto e negociação.

Um sério combate à precariedade generalizada exige uma leitura séria do desemprego em todas as suas expressões. Por outro lado, considerar o chamado desemprego estrutural como mero resultado do desajustamento entre procura e oferta de mão de obra e entender que esse problema pode ser corrigido com mais formação pode tornar-se desastroso por duas razões muito concretas: primeira, o país precisa de um modelo de desenvolvimento que incorpore as formações, sob pena de estarmos a formar para "exportar" ou a iludir e a amesquinhar quem aposta na formação e na qualificação; segundo, por ser injusto e uma fraude inculcar nas pessoas a ideia que o ter ou não êxito na procura de trabalho ou na possibilidade de criar emprego se resolve, só ou fundamentalmente, pela iniciativa de cada pessoa.

Há que partir das diversas "realidades" com que nos deparamos e estruturar caminhos de negociação coletiva e de práticas nas relações laborais que harmonizem no progresso a nossa sociedade.

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

HUNE FORTIFIÉE	▼	NOMINATION	▼	ARBUSTE	▼	TONNEAU	▼	PRENEUR DE MESURES
GALERIE D'ÉGLISE		ARBRE		GARNIT		INATTENDUS		
▶		▼		▼		▼		▼
IMPUDENT	▶		4			3		
MOT DE LIAISON								
▶		PRINCE TROYEN	▶				ET TUTTI QUANTI	
		NOCHER						
FLATTER	▶	▼	9	5			▼	
STYLE VOCAL DE JAZZMAN								
▶				AFFLUENT DE LA SEINE	▶			
				ATTRAYANT				
CONSPUÂT	▶			▼	BLASON	▶	1	
... EN SCÈNE					NOTE			
▶	10				▼		PUNIR SÈVÈREMENT	
CÉPAGE FRANÇAIS	FROTTÉES D'HUILE	▶		8			▼	CIRCULAIT À ROME
	NOUVELLE							
▶	▼		2		ARBRE INDIEN	▶		▼
					POPULATION AFRICAINE			
CIGARILLO	▶				▼	576 MÈTRES	▶	
VILLE DU NIGERIA						SOLDAT		
▶		7	RAMER	▶		▼		6
PETITE CHAPELLE	▶							

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/19 © HACHEL INT

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 17 janvier 2016 à:

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

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

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

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

A gagner:

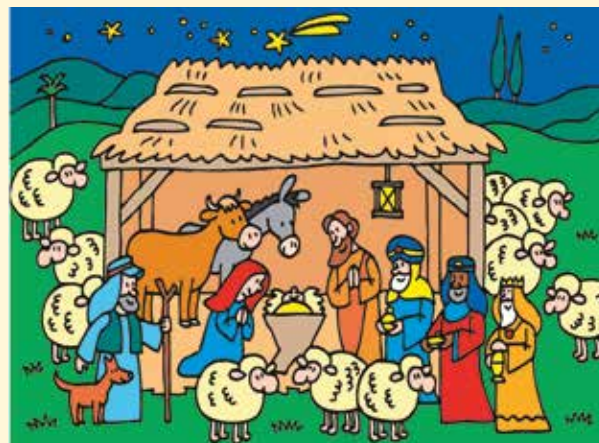
1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler

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

5/16 - Solution: INSTRUMENT



Jacqueline Goedert, Liège (B) 1^{er} prix
Antoinette Welter, Luxembourg 2^{er} prix

Programmankündigung	Gewebe-knoten	süd-franzö-sisches Seebad	9	würde-voll	Fremd-wortteil: Nerven	euro-päische Völker-gruppe	Sohn Adams	weib-liches Lasttier	kaufen	
			2		Buch-seiten-knick			6		
Haar-klammer		Vorname Tosca-ninis		Reit-und Lasttier					Apfel-wein-krug	
					Segel-stange		3	„Irland“ in der Landes-sprache	deutsche Vorsilbe	
Aus-zeich-nungen		4			Obst zu Saft pressen	Wund-sekret			12	
	1			englisch: weich	Vorname von US-Filmstar Costner				Schiff fest-machen	
Düsen-flug-zeuge	schüt-zende Aufsicht	chemi-sches Element		5		Fahr-rinnen-experte		Spitz-name Lincolns		
Vorname des US-Autors Welles					Doku-menten-samm-lung	Wissen aneignen	13			
		nieder-ländisch: eins		ein Trilli-onstel Teil			eine Lotterie (Abk.)	11	eng-lischer Gasthof	
Dauer-bezug (Kw.)	10	Waren-auf-kleber					8	griechi-scher Buch-stabe	Initialen des Autors Gide †	Abk.: Energie-einheit
Männer-name		7		Bruder von Fafnir		Geld zurück-legen				
engl. Männer-kurz-name				ver-staat-lichen						



5/16 - Lösungswort:
REDIGIEREN

Emile Hartert, Schifflange 1. Preis
Claudine Dorstewitz, Bettembourg 2. Preis

8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
5/2016



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 17. Januar 2017 an folgende Adresse:

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

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

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

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

Zu gewinnen sind:

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



OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.

www.ogbl.lu



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg