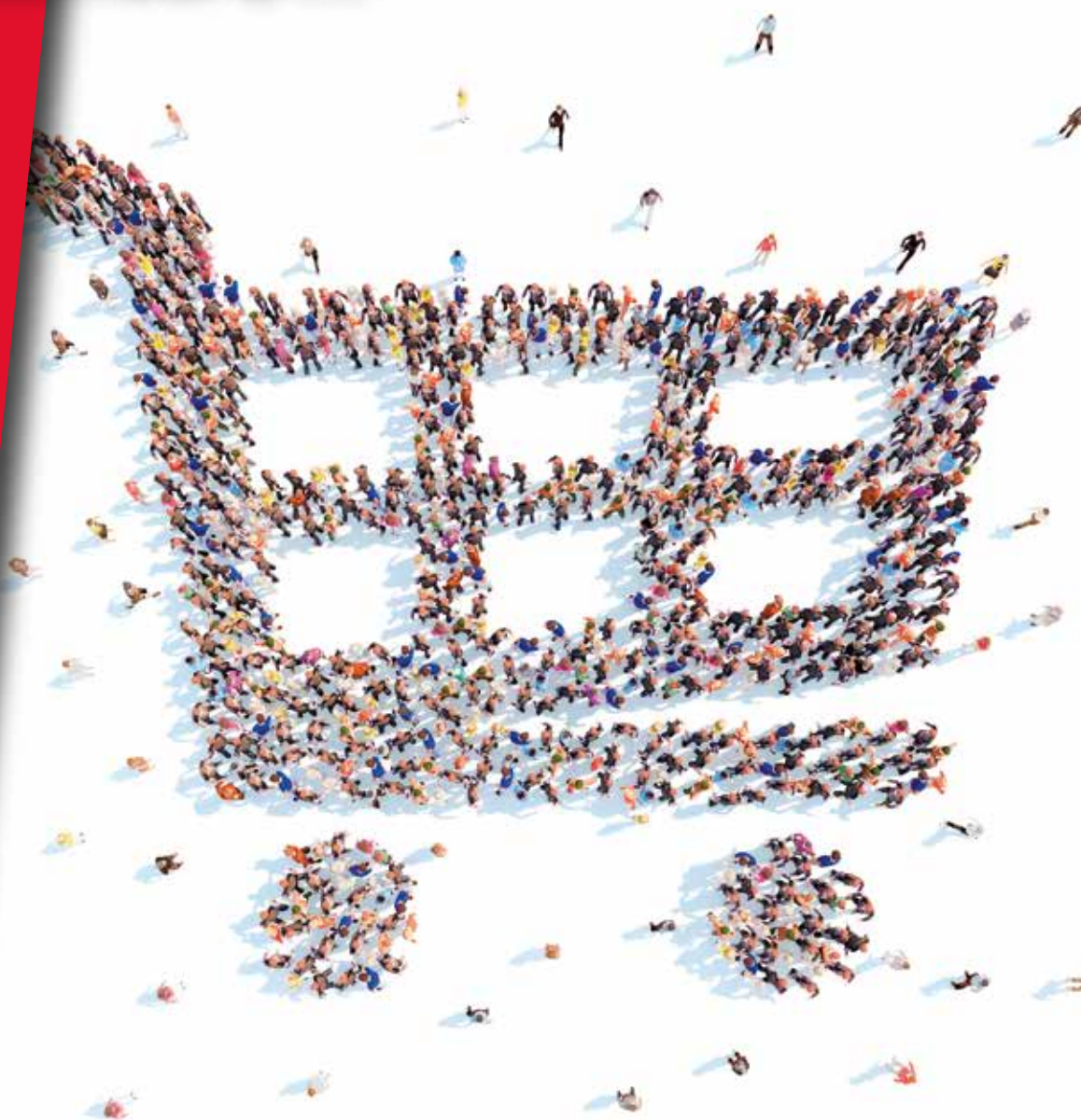


ktuell



- **Plus de pouvoir d'achat -
Si pas maintenant, alors quand?**
- **Mehr Kaufkraft -
Wenn nicht jetzt, wann dann?**



Service Information, Conseil et Assistance (SICA)

Comment nous contacter?

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

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

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



Aktuell

Sommaire

Editorial 4

Der Mindestlohn muss rauf!

Dossiers nationaux 6

Kampagne „Mehr Kaufkraft jetzt!“

Réunion du Comité national

Arbeitszeitkonten

Seuil des 52 semaines de maladie

Contribuer à façonner l'avenir digital

Le secrétariat social vous informe

Du nouveau dans les entreprises 26

Aviation civile, Imprimeries, Santé, Banques et Assurances, Education et Sciences e.a.

Départements 39

Treffen mit Familienministerin

Frontaliers belges 41

Bourse d'études

Europe / International 42

Comité exécutif de la CES

Chambre des salariés 43

Econews

Divers 44

10% MÏI MÏNDESTLOUN: 2 POSITIUNEN



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

Der Mindestlohn muss rauf! Jetzt und nicht erst in den Wahlprogrammen!

Die OGBL-Kampagne «E Sozialpak fir Lëtzebuerg» startete im Herbst 2015. Als Reaktion auf die Krisenbelastungen der Austeritätspolitik der Regierungen Juncker (2009-2013) und Bettel (bis 2014, „Zukunftspak“), die durchweg die Kaufkraft der privaten Haushalte, vor allem die der mittleren und unteren Einkommenschichten, verminderten.

Der Widerstand des OGBL gegen die Austeritätspolitik der einzelnen Regierungen war wichtig. Er hat Schlimmeres verhindert und er hat zu einer teilweisen Korrektur der Krisenbelastungen geführt. Doch teilweise ist nicht ganz. Trotz Steuerreform, trotz des Respekts des gesetzlichen Indexmechanismus und anderer positiver Maßnahmen hat die aktuelle Regierung bislang nur einen Teil des Weges beschritten. Wo bleibt der Rest? Der anhaltende Wirtschaftsboom berechtigt zu dieser Frage.

Nachdem der OGBL am vergangenen 28. November seine Aktion „Mehr Kaufkraft jetzt“ lanciert hatte, haben einige Regierungsmitglieder die Notwendigkeit der strukturellen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns erkannt. Andere nicht.

Der Staatsminister flüchtet sich in die Ausrede, dass eine Erhöhung des Mindestlohns nicht im Koalitionsprogramm von 2013 vorgesehen sei. Wie hätte es damals auch anders sein können? Wie lächerlich hätte sich die Regierung gemacht, wenn sie damals die Fortsetzung der Austeritätspolitik („Zukunftspak“) mit dem Vorhaben einer strukturellen Erhöhung des Mindestlohns verbunden hätte!

Seit längerem sind aber die wirtschaftlichen Eckdaten definitiv andere. Die Wirtschaft läuft und die Spielräume sind vorhanden. Auf neue und veränderte Situationen muss eine Regierung flexibel und produktiv reagieren. Eine notwendige Reform muss unter solchen Umständen möglich sein. Auch wenn sie nicht im Koalitionsprogramm steht.

Der Staatsminister hat die Meinung geäußert, dass eine Erhöhung des Mindestlohns zunächst mit den Sozialpartnern diskutiert werden müsste. Die Aussage löst Staunen und Befremden aus. Der OGBL fordert die strukturelle Anpassung des Mindestlohns um 10% seit Herbst 2015! Es war der Staatsminister in eigener Person, der dann Anfang 2017 den Wirtschafts- und Sozialrat mit der Ausarbeitung eines Gutachtens beauftragte. Die Meinung der Sozialpartner liegt der Regierung seit dem 11. Juli 2017 vor! War die Initiative des Staatsministers etwa nur ein taktisches Kalkül um Zeit, über die Legislaturperiode hinweg, zu gewinnen? Übrigens scheint auch der Fraktionsführer der CSV nichts von diesem Gutachten zu wissen. Und sollte es noch nicht bekannt sein: in diesem Gutachten hat die Patronatsseite, wie allseits erwartet, eine strukturelle Erhöhung des Mindestlohns abgelehnt. Und an

dieser Ablehnung wird sich wie beim Index auch 2018, 2019, 2020 usw. nichts ändern.

Fakt ist, dass die Regierung noch genug Zeit hat, um eine strukturelle Erhöhung des Mindestlohns vorzunehmen.

Für 40 Stunden Arbeit liegt der Mindestlohn bei 1727 € netto. Bereits vor vier Jahren lag die offizielle Schwelle des Armutsrisikos bei 1763 € netto. Die Salariauskammer schätzt für 2017 die Schwelle des Armutsrisikos auf 1860 € netto ein. Die Studie des STATEC zum Referenzeinkommen geht von über 1900 € netto (2016) aus, um in Luxemburg ein „dezenes, aber bescheidenes“ Leben führen zu können.

Und wie steht es mit der „Wettbewerbsfähigkeit“ der Betriebe? Für die Wirtschaftsbereiche, in denen die meisten Mindestlohnverdiener arbeiten, belegen die Vergleichszahlen mit den Nachbarländern, dass die luxemburgischen Lohnkosten nicht zu hoch sind. Hat nicht sogar der Wirtschaftsminister behauptet, dass die Erhöhung des Mindestlohns wirtschaftlich verkraftbar wäre?

Falsch ist ebenfalls das Argument, dass es vor allem Grenzgänger sind, die dieses Lohnsegment besetzen. Der Anteil der Grenzgänger bei den unqualifizierten Tätigkeiten ist derselbe als der Anteil der Grenzgänger am gesamten Arbeitsmarkt Luxemburgs. Es muss ebenfalls hervorgestrichen werden, dass in Luxemburg der Anteil von unqualifizierten Arbeitnehmern, die arbeitslos sind, im europäischen Durchschnitt liegt und sogar niedriger ist als jener in Frankreich oder in Belgien.

Und völlig unbewiesen ist ebenfalls die Behauptung, dass eine Erhöhung des Mindestlohnes zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit führen würde. Studien lassen eher auf positive Einflüsse auf die Wirtschaft und auf den Arbeitsmarkt schließen.

Der Mindestlohn ist keine staatliche Sozialleistung, sondern ein Element nationaler Lohnpolitik. Er ist eine gesetzliche Maßnahme, die in die Verteilung der gesellschaftlichen Produktivität eingreift. Auch im Sinne einer gerechteren Verteilung innerhalb der allgemeinen Lohnhierarchie. Zwischen 2000 und 2015 hat sich in Luxemburg die Lohnschere zwischen dem niedrigsten Lohn der oberen 5% und dem höchsten Lohn der unteren 20% von 3,65 auf 4,31 entwickelt. Es ist höchste Zeit diesem Anstieg der ungleichen Verteilung Einhalt zu gebieten.

Der OGBL fordert kurzfristig von der Regierung die Gesetzesinitiative für die strukturelle Verbesserung des gesetzlichen Mindestlohns um 10%. Mit oder ohne Etappenmodell. Und eine Gesetzesinitiative für die Befreiung der Mindestlohnverdiener von den direkten Steuern.

André Roeltgen
Président de l'OGBL

Le salaire minimum doit augmenter! Maintenant et pas seulement en vue des programmes électoraux!

La campagne de l'OGBL «Un paquet social pour le Luxembourg» a débuté à l'automne 2015, en réaction aux mesures de crise de la politique d'austérité des gouvernements Juncker (2009-2013) et Bettel (jusqu'à 2014, «Zukunftspak»), qui ont affaibli sans distinction le pouvoir d'achat des ménages, et avant tout celui des couches moyennes et inférieures.

L'opposition de l'OGBL à l'égard de la politique d'austérité des différents gouvernements était importante. Elle a empêché que la situation ne s'aggrave encore davantage et elle a conduit à une correction partielle des mesures de crise. Mais partielle ne signifie pas totale. Malgré la réforme fiscale, malgré le respect du mécanisme d'indexation et d'autres mesures positives, le gouvernement actuel n'a fait qu'une partie du chemin. Qu'en est-il du reste? L'embellie économique persistante justifie cette question.

Après que l'OGBL ait lancé, le 28 novembre dernier, sa campagne «Plus de pouvoir d'achat maintenant!», certains membres du gouvernement ont reconnu la nécessité d'une augmentation structurelle du salaire social minimum. D'autres pas.

Le ministre d'État a prétexté qu'une augmentation du salaire minimum n'était pas prévue dans le programme de coalition de 2013. Comment aurait-il pu en être autrement à l'époque? Le gouvernement aurait été bien ridicule, à l'époque, s'il avait associé la poursuite de la politique d'austérité («Zukunftspak») au projet d'augmenter le salaire minimum!

Mais les données économiques sont définitivement différentes depuis un certain temps déjà. L'économie se porte bien et il y a des marges de manœuvre. Un gouvernement se doit de réagir de manière flexible et réactive à une nouvelle situation. Une réforme nécessaire doit être possible dans de telles conditions. Même si elle ne figure pas dans le programme de coalition.

Le ministre d'État a estimé qu'une augmentation du salaire minimum devrait d'abord être discutée avec les partenaires sociaux. La déclaration est surprenante et déconcertante. L'OGBL revendique l'adaptation structurelle de 10% du salaire minimum depuis l'automne 2015! Le ministre d'État en personne a chargé ensuite le Conseil économique et social d'élaborer un avis sur le sujet au début de l'année 2017. L'avis des partenaires sociaux est connu du gouvernement depuis le 11 juillet 2017! L'initiative du ministre d'État ne relevait-elle que du calcul tactique afin de gagner du temps jusqu'à la fin de la législature? D'ailleurs, le chef du groupe parlementaire du CSV semble ne pas avoir connaissance non plus de cet avis. Si jamais ceci n'est donc pas encore connu de tous: le patronat a, dans cet avis, comme tout le monde pouvait s'y attendre, refusé une augmentation structurelle du salaire minimum. Et rien ne viendra faire changer ce refus,

comme en ce qui concerne l'index en 2018, 2019, 2020, etc.

Le fait est que le gouvernement a encore suffisamment de temps pour entreprendre une augmentation du salaire minimum.

Le salaire minimum s'élève, pour 40 heures de travail, à 1727 euros net. Il y a quatre ans déjà, le seuil de risque de pauvreté officiel se situait à 1763 euros net. La Chambre des salariés estime pour 2017 le seuil de risque de pauvreté à 1860 euros net. L'étude du STATEC portant sur le revenu de référence, fait savoir que plus de 1900 euros net (2016) sont nécessaires pour pouvoir mener une vie «décente, mais modeste» au Luxembourg.

Et qu'en est-il de la «compétitivité» des entreprises? Pour les secteurs de l'économie dans lesquels on retrouve la plus grande part de salariés qui touchent le salaire minimum, les chiffres comparables avec les pays voisins démontrent que les coûts salariaux ne sont pas trop élevés au Luxembourg. Le ministre de l'Économie n'a-t-il pas d'ailleurs affirmé que l'augmentation du salaire minimum serait économiquement supportable?

L'argument selon lequel, ce sont avant tout les frontaliers qui occupent ce segment salarial, est également faux. La part de frontaliers employés à des tâches non qualifiées est la même que la part de frontaliers sur l'ensemble du marché du travail luxembourgeois. Il faut également souligner, qu'au Luxembourg, le taux de salariés non qualifiés au chômage se situe dans la moyenne européenne et il est même inférieur à celui en France ou en Belgique.

Et l'affirmation selon laquelle, une augmentation du salaire minimum entraînerait avec elle une augmentation du chômage, manque cruellement de preuves. Les études laissent plutôt conclure qu'il y aurait des effets positifs sur l'économie et le marché du travail.

Le salaire minimum n'est pas une prestation sociale versée par l'État, mais un élément de la politique salariale nationale. C'est une mesure légale qui intervient dans la répartition de la productivité de la société. Également, au sens d'une juste répartition au sein de la hiérarchie salariale générale. Entre 2000 et 2015, l'écart s'est creusé de 3,65 à 4,31 si l'on considère le plus bas salaire des 5% les plus élevés et le plus haut salaire des 20% les plus bas. Il est grand temps de mettre un terme à l'accroissement de cette injuste répartition.

L'OGBL revendique du gouvernement qu'il prenne rapidement une initiative législative en vue d'une augmentation de 10% du salaire social minimum. Avec ou sans étapes intermédiaires. Et qu'il prenne une initiative législative visant à libérer de l'impôt sur le revenu, les salariés touchant le salaire minimum.

Mehr Kaufkraft jetzt!



www.kaufkraft.lu

Dem Land geht es wieder sehr gut. Aber wie steht es mit Ihrer Kaufkraft?

Die Luxemburger Wirtschaft boomt. Die Profite und Renditen ebenfalls! Und die öffentlichen Finanzen? Die sind gesund!

Von Ihrer Kaufkraft kann man das allerdings nicht behaupten.

Ihre Kaufkraft hat schwer gelitten unter der Austeritätspolitik, die von der vorherigen Regierung nach Ausbruch der Krise im Jahr 2008 umgesetzt wurde. Das „Zukunftspak“, das anschließend 2014 von der neuen und heutigen Regierung beschlossen wurde, hat die Kaufkraft weiter geschwächt.

Der entschlossene Widerstand des OGBL gegen den „Zukunftspak“ konnte zwar die geplanten Sparmaßnahmen abfedern und die Regierung zu einem Kurswechsel bewegen. Aber die Verluste, die seit 2009 verzeichnet wurden, wurden dadurch und durch die anschließende Steuerreform bestenfalls nur zum Teil ausgeglichen.

Heute leben 16,5% der ansässigen Bevölkerung unter der Armutsgefährdungsschwelle! Dies ist eines Landes wie Luxemburg unwürdig. Die Schere zwischen den

unteren und mittleren Einkommenschichten und den wohlhabenden Schichten öffnet sich immer weiter.

Die große Mehrzahl der Bevölkerung hat Kaufkraftverluste erlitten, die es heute zurückzugewinnen gilt. Der OGBL fordert dies, und wir laden Sie dazu ein, ihn dabei zu unterstützen.

**Der OGBL ruft die
Regierung dazu auf die
Kaufkraft der Haushalte
zu stärken**

Der Luxemburger Staat verfügt über den notwendigen finanziellen Spielraum, um die Sozialpolitik umzusetzen, die sich aufdrängt.

Wenn man, um sich davon zu überzeugen, auch nur ein Beispiel bräuchte, kann man einfach auf den skandalösen 180-Millionen-Steuer ausfall verweisen, auf die der Staat jährlich verzichtet, in dem er es ablehnt, die „Stock-Options“ stärker zu besteuern. Hiervon profitieren nur einige wenige kräftig.

Der OGBL ruft die Regierung dazu auf, während der letzten 10 Monate ihres Mandats den bestehenden finanziellen Spielraum voll auszuschöpfen, um die Kaufkraft der Haushalte zu stärken. Nicht in einem Jahr, nicht nach den nächsten Wahlen, sondern jetzt!

Familienleistungen müssen automatisch mit der allgemeinen Entwicklung der Löhne und der Lebenshaltungskosten steigen

Die Familienleistungen (Familienzulagen, Schulanfangszulage...) sind seit Jahren nicht mehr angepasst worden. Alleine die Familienzulagen haben 20% ihres Wertes zwischen 2006 und 2016 verloren! Die Regierung hatte sich dazu verpflichtet (Abkommen vom 28. November 2014) einen Mechanismus einzuführen, der regelmäßig die Familienleistungen anpassen würde (Indexierung + allgemeine Lohnentwicklung). Es ist höchste Zeit, dass auf dieses Versprechen Taten folgen.

Die Steuertabelle muss sich automatisch an die Preisentwicklung anpassen

Die Steuerlast auf den niedrigen und mittleren Einkommen wächst immer dann, wenn die Inflation steigt (Phänomen der „kalte Progression“). Es muss dringend ein Anpassungsmechanismus der Steuertabelle beschlossen werden, um den realen Kaufkraftverlust zu stoppen. Ansonsten werden die Verbesserungen, die dank der Steuerreform von 2016 erreicht wurden, sehr bald zunichtegemacht. Erinnern wir daran, dass dem Steuerzahler zwischen 2009 und 2016 schon einmal eine Zusatzsteuerlast von 300 Millionen Euro auferlegt wurde, weil die Steuertabelle nicht angepasst wurde.

Die Teuerungszulage muss wieder aufgewertet werden

Gegenüber der Zunahme des Armutsrisikos und der Ungleichheiten, erweist sich eine Wiederaufwertung der Teuerungszulage als mehr als notwendig. Diese wurde in der Tat seit 2009 nicht mehr angepasst und hat bereits bis zu 16% ihres Wertes verloren. Wenn man auch die Ankündigung der Regierung begrüßen muss, die Zahl der Empfänger dieser Beihilfe zu vergrößern, so muss jedoch unterstrichen werden, dass dies nichts für die Personen ändert, die sie zurzeit empfangen und auch nichts ändert bezüglich der Verluste, die sie bereits einstecken mussten (bis zu 1.050 Euro insgesamt pro Person).

Die Beträge des zukünftigen Einkommens für soziale Eingliederung (REVIS) müssen angehoben werden

Wenn man a priori die Absicht der Regierung begrüßen muss, dem Regulierungsrahmen des garantierten Mindestlohns (RMG), der demnächst zum Einkommen für soziale Eingliederung (REVIS) wird, eine neue Dynamik zu verschaffen, so muss man ebenso unterstreichen, dass die vorgeschlagenen Beträge nicht ausreichen. Im Fall eines Haushalts, bestehend aus zwei Erwachsenen von denen nur einer sich in einer Aktivierungsmaßnahme befindet, ist der vorgeschlagene Betrag sogar niedriger als der aktuelle RMG. Eine Erhöhung der verschiedenen Beträge drängt sich auf!

Es muss zu einem Recht werden eine Teilrente mit einer Teilzeitarbeit zu kombinieren

Um einen besseren Übergang zwischen Berufsleben und Rente zu ermöglichen, muss die Möglichkeit eine Teilzeitarbeit mit einer Teilrente (ab dem Mindestalter, das zu einer Frührente berechtigt, d.h. 57 Jahre) zu kombinieren, zu einem wahren Recht für sämtliche Arbeitnehmer werden.

Der gesetzliche Mindestlohn (qualifiziert und nicht qualifiziert) muss um 10% erhöht werden

Heute befinden sich 16,5% der Bevölkerung unter der Armutsgefährdungsschwelle. Der nicht qualifizierte gesetzliche Mindestlohn ist selbst niedriger als das Mindesteinkommen das notwendig ist, um die lebenswichtigen Bedürfnisse abzudecken, so wie es die Studie des Statec zum Referenzhaushalt darlegt. So verfügt ein Mindestlohnempfänger, in Steuerklasse 1, über ein Nettoeinkommen von 1.727 Euro, obwohl er mindestens 1.923 Euro bräuchte, um, laut Statec, sei es auch nur ein dezentes Leben zu führen (im Fall eines alleinlebenden Mannes). Zugleich ist die Produktivität, die übrigens weiter ansteigt, in Luxemburg hoch. Es ist also absolut gerechtfertigt, dass die Mindestlohnempfänger – die durch ihre Arbeit zum Erfolg der luxemburgischen Wirtschaft beitragen – auch von der Verteilung des Reichtums profitieren, der aus diesem Produktivitätsanstieg entsteht!

Die Mindestlohnempfänger müssen von direkten Steuern befreit werden

Aus allen hier oben bereits angeführten Ursachen, müssen außerdem die Mindestlohnempfänger komplett von der Einkommenssteuer befreit werden. Darüber hinaus muss die Steuerprogression, zugunsten der niedrigen und mittleren Einkommen, insgesamt gelockert werden.

Den Rentnern muss eine Sonderanpassung zukommen

Die Rentner haben in den vergangenen Jahren Verluste einstecken müssen, wegen der Austeritätspolitik der Regierung, die sich insbesondere durch die Nichtauszahlung einer Anpassung, die 2013 geschuldet war und der Auszahlung in zwei Tranchen der vorhergegangenen Anpassung niedergeschlagen hat. Um diese Verluste zumindest teilweise zu kompensieren, ist es notwendig, dass die Renten zum 1. Januar 2018 mindestens um 1% angepasst werden.

Das Gesetz zur Wiedereingliederung muss im Interesse der betroffenen Personen reformiert werden

Trotz der Vorschüsse, die mittlerweile von der ADEM ausbezahlt werden, erfahren die intern wiedereingegliederten Personen noch oft monatelange Wartezeiten, die gleichbedeutend sind mit Prekarität, bevor ihr Fall endgültig geklärt ist. Dies könnte vermieden werden, wenn der Arbeitgeber den gesamten Lohn auszahlen würde und später das Geld zurückerstattet bekäme. So wäre der wiedereingegliederte Arbeitnehmer nicht mehr gegenüber seinen Kollegen diskriminiert. Er würde nur eine Steuerkarte brauchen, und würde von sämtlichen Prämien und Gehaltserhöhungen profitieren, die von der Gewerkschaft im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen ausgehandelt wurden.

Es muss eine positive Lösung gefunden werden für die Arbeitnehmer die die Grenze der 52 Krankheitswochen überschreiten

Zurzeit verliert ein Arbeitnehmer, der mehr als 52 Wochen innerhalb einer Periode von 104 Wochen krank ist, automatisch seinen Arbeitsvertrag. Diese unsichere Situation ist für die Langzeitkranken untragbar! Eine Prozedur muss endlich in Erwägung gezogen werden, die solchen dramatischen Situationen ein Ende bereitet, und die eine Verlängerung der Auszahlung der Krankenentschädigung durch die CNS über die Grenze der 52 Wochen hinaus erlaubt. Der Sozialminister muss die Versprechen einlösen, die er dem OGBL gegenüber gemacht hat, und schnell einen Gesetzesentwurf unterbreiten, um dieses Problem zu lösen.

Plus de pouvoir d'achat maintenant!



www.kafkraaft.lu

Le pays se porte à nouveau très bien. Mais votre pouvoir d'achat?

L'économie luxembourgeoise est en plein boom. Les profits et bénéfices également! Quant aux finances publiques? Elles sont saines.

Votre pouvoir d'achat, lui, ne peut pas en dire autant.

Votre pouvoir d'achat a grandement souffert en raison de la politique d'austérité mise en œuvre par l'ancien gouvernement après l'éclatement de la crise de 2008. Le «paquet pour l'avenir» («Zukunftspak») décidé ensuite en 2014 par le nouveau et actuel gouvernement a fragilisé encore davantage le pouvoir d'achat.

L'opposition résolue de l'OGBL à l'encontre du «paquet pour l'avenir» a certes permis d'atténuer les mesures d'économie envisagées et a poussé l'actuel gouvernement à changer de trajectoire politique. Mais les pertes subies depuis 2009 n'ont été, grâce à cela et à la réforme fiscale qui a suivi, au mieux, que partiellement compensées.

Aujourd'hui, 16,5% de la population résidente vit en-dessous du seuil de risque de pauvreté! Ceci est indigne d'un pays comme le Luxembourg. Le fossé entre

les couches disposant de bas et moyen revenus et les couches aisées continue de se creuser.

La grande majorité de la population a subi des pertes en pouvoir d'achat qu'il s'agit aujourd'hui de reconquérir. L'OGBL le revendique et nous vous invitons à le soutenir dans sa démarche.

L'OGBL appelle le gouvernement à renforcer le pouvoir d'achat des ménages

L'Etat luxembourgeois dispose des marges de manœuvre financières nécessaires pour mettre en œuvre les politiques sociales qui s'imposent.

S'il fallait pour s'en convaincre, ne serait-ce qu'un exemple, songeons simplement

au déchet fiscal scandaleux que représentent les 180 millions d'euros de recettes auxquelles l'Etat renonce chaque année en refusant d'imposer davantage les «stock-options» dont profitent grassement, seuls, quelques-uns.

L'OGBL appelle le gouvernement, au cours des 10 derniers mois de son mandat, à exploiter pleinement les marges de manœuvre financières existantes pour renforcer le pouvoir d'achat des ménages. Pas dans un an, pas après les prochaines élections, mais maintenant!

Les prestations familiales doivent augmenter automatiquement avec l'évolution générale des salaires et celle du coût de la vie

Les prestations familiales (allocations familiales, allocation de rentrée scolaire...) n'ont plus été adaptées depuis des années. Les allocations familiales, seules, ont perdu plus de 20% de leur valeur entre 2006 et 2016! Le gouvernement s'était engagé (accord du 28 novembre 2014) à introduire un mécanisme qui adapterait régulièrement les prestations familiales (indexation + évolution générale des salaires). Il est grand temps que cet engagement se traduise par des actes.

Le barème fiscal doit s'adapter automatiquement à l'évolution des prix

La charge fiscale qui pèse sur les petits et moyens salaires ne cesse d'augmenter continuellement à mesure que l'inflation progresse (phénomène de la «kal Progressioun»). Il faut décider d'urgence l'instauration d'un mécanisme d'adaptation du barème afin de stopper la perte réelle de pouvoir d'achat. Dans le cas contraire, les améliorations obtenues grâce à la réforme fiscale de 2016 seront à moyen terme réduites à néant. Rappelons qu'entre 2009 et 2016, les contribuables se sont déjà vu imposer une charge fiscale supplémentaire d'environ 300 millions d'euros en raison de la non-adaptation du barème.

L'allocation de vie chère doit être revalorisée

Face à l'accroissement du risque de pauvreté et des inégalités, une revalorisation de l'allocation de vie chère s'avère plus que nécessaire. Celle-ci n'a en effet plus été adaptée depuis 2009 et a déjà perdu jusqu'à 16% de sa valeur. S'il faut évidemment saluer l'annonce du gouvernement visant à étendre le nombre de bénéficiaires de cette allocation, il faut toutefois souligner que cela ne change rien pour les personnes en bénéficiant actuellement et les pertes qu'elles ont déjà subies (jusqu'à 1 050 euros cumulés par personne).

Les montants du futur Revenu d'inclusion sociale (REVIS) doivent être revus à la hausse

S'il faut saluer, a priori, l'intention du gouvernement de redynamiser le dispositif encadrant le Revenu minimum garanti (RMG), qui deviendra prochainement le Revenu d'inclusion sociale (REVIS), il faut tout autant souligner que les montants proposés sont insuffisants. Dans le cas d'un ménage comprenant 2 adultes dont un seul se trouve dans une mesure d'activation, le montant proposé est même inférieur au RMG actuel. Une révision à la hausse des différents montants s'impose!

Pouvoir combiner une retraite partielle avec un travail à temps partiel doit devenir un droit

Afin de permettre une meilleure transition entre vie active et retraite, il faut que la possibilité de cumuler un travail à temps partiel et une retraite partielle (à partir de l'âge minimal ouvrant le droit à une pension anticipée, c'est-à-dire 57 ans) devienne un véritable droit pour tous les salariés.

Le salaire social minimum (qualifié et non-qualifié) doit être augmenté de 10%

Aujourd'hui, 16,5% de la population résidente se trouvent en-dessous du seuil de risque de pauvreté. Le salaire social minimum (SSM) non qualifié est lui-même inférieur au revenu minimum nécessaire pour couvrir ses besoins vitaux si l'on considère l'étude du Statec portant sur le budget de référence. Ainsi, un salarié qui touche le SSM en classe d'impôts 1 ne dispose que d'un revenu net de 1 727 euros, alors qu'il lui faudrait au minimum 1 923 euros pour vivre ne serait-ce que décemment selon le Statec (dans le cas d'un homme vivant seul). En même temps, le Luxembourg connaît une productivité élevée, qui continue d'ailleurs à augmenter. Il est donc tout à fait justifié que les salariés qui touchent le SSM – et qui contribuent par leur travail au succès de l'économie luxembourgeoise – bénéficient également de la répartition des richesses résultantes de ces gains de productivité!

Les personnes qui touchent le salaire social minimum doivent bénéficier d'une exonération fiscale

Pour toutes les raisons déjà énoncées ci-dessus, il faut en outre que les salariés touchant le salaire social minimum soient tous libérés intégralement de l'impôt sur le revenu. Il faut par ailleurs assouplir en général la progressivité fiscale en faveur des revenus faibles et moyens.

Les pensionnés doivent bénéficier d'un ajustement extraordinaire

Les pensionnés ont subi des pertes au cours des dernières années en raison de la politique d'austérité, qui s'est traduite notamment par le non-paiement d'un ajustement qui était dû en 2013 et le paiement en deux tranches de l'ajustement précédent. Afin de compenser au moins partiellement ces pertes, il est nécessaire que les pensions soient ajustées d'au moins 1% au 1^{er} janvier 2018.

Il faut réformer la loi sur le reclassement dans l'intérêt des personnes concernées

Malgré les avances désormais versées par l'ADEM, les personnes en reclassement interne connaissent pourtant encore souvent des périodes d'attente qui durent des mois, synonymes de précarité, avant que leur cas ne soit définitivement réglé. Ceci pourrait être évité si l'employeur prenait en charge l'ensemble du salaire et se faisait rembourser par la suite. Ainsi, le salarié reclassé ne serait plus discriminé par rapport à ses collègues. Il n'aurait besoin que d'une seule carte d'impôt et bénéficierait de toutes les primes et hausses salariales obtenues par le syndicat dans le cadre de négociations de convention collective.

Il faut apporter une solution positive pour les salariés qui dépassent le seuil des 52 semaines de maladie

Actuellement, un salarié qui dépasse 52 semaines de maladie sur une période de 104 semaines perd automatiquement son contrat de travail. Cette situation précaire est insoutenable pour les malades de longue durée! Une procédure doit enfin être envisagée mettant fin à de telles situations dramatiques et permettant une prolongation de l'indemnité de maladie versée par la CNS au-delà de la limite de 52 semaines. Le ministre de la Sécurité sociale doit tenir les engagements qu'il a pris envers l'OGBL et déposer rapidement un projet de loi pour résoudre cette situation.

Plus de pouvoir d'achat maintenant!

L'OGBL sensibilise le grand public

Dans le cadre de sa campagne «Plus de pouvoir d'achat maintenant!», l'OGBL a multiplié, ces dernières semaines, les actions d'information et de sensibilisation du grand public.



Belval, le 8 décembre / Belval, den 8. Dezember



P&R Bouillon et P&R Howald, le 7 décembre
P&R Bouillon et P&R Howald, den 7. Dezember



P&R Cloche d'Or, le 7 décembre
P&R Cloche d'Or, den 7. Dezember

Mehr Kaufkraft jetzt!

Der OGBL sensibilisiert die breite Öffentlichkeit

Im Rahmen seiner Kampagne „Mehr Kaufkraft jetzt!“, hat der OGBL in den vergangenen Wochen vermehrt Informations- und Sensibilisierungsaktionen in der breiten Öffentlichkeit durchgeführt.



Quai CFL à Differdange, le 5 décembre
Quai CFL zu Déifferdang, den 5. Dezember



Rue d'Alzette à Esch-sur-Alzette, le 2 décembre
Uelzechtstrooss zu Esch-Uelzecht, den 2. Dezember



Gare d'Esch-sur-Alzette, le 30 novembre
Escher Gare, den 30. November



Wiltz, le 1^{er} décembre / Wolz, den 1. Dezember

Réunion du Comité national de l'OGBL

Par-delà les signaux positifs...

Le Comité national de l'OGBL s'est réuni le 12 décembre 2017 à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette. A l'ordre du jour de cette dernière réunion de l'année figuraient entre autres une analyse de la situation politique, économique et sociale, le suivi de la campagne «Plus de pouvoir d'achat maintenant!», un rapport sur les autres dossiers politiques en cours et un rapport sur la situation dans les entreprises.

Le Comité national s'est tout d'abord penché sur la situation européenne et plus particulièrement sur le nouvel examen de la croissance publié par la Commission européenne dans le cadre du semestre européen. De manière générale, l'OGBL observe une croissance prévisionnelle sur le plan européen de l'ordre de 2,4% pour 2017 et de 2% pour 2018. Il semblerait également que le chômage recule (8,4% de chômage dans la zone euro). L'OGBL attire toutefois l'attention sur le fait que ce niveau de chômage reste supérieur à celui d'avant-crise, déjà important à l'époque.

En ce qui concerne le Luxembourg, le STATEC prévoit une croissance de 3,4% pour 2017 et de 4,4% pour 2018. Des valeurs qui restent supérieures à la moyenne européenne. Le chômage au Luxembourg est aussi légèrement en baisse (5,8%). Quant à l'emploi, il affiche une croissance de 3%.

Tout en prenant acte de ces signaux positifs, l'OGBL tient à souligner qu'il ne faut pas pour autant les surinterpréter. En effet, une partie des problèmes majeurs que connaît l'Europe demeure. Ainsi, l'OGBL pointe une nouvelle fois l'énorme déficit en matière d'investissements, aussi bien privés que publics, alors que l'évolution positive actuelle devrait être soutenue précisément par une politique expansive. L'OGBL note également que l'écart ne se réduit pas entre les pays affichant un

excédent commercial et les autres Etats membres de l'UE. La contradiction explicite entre ces phénomènes et les évolutions positives observées par ailleurs appelle des changements supplémentaires au niveau des politiques européennes, et plus particulièrement en ce qui concerne les règles régissant le semestre européen. L'OGBL, tout comme la Confédération européenne des syndicats, exigent que le semestre européen tienne enfin compte de critères sociaux, qui doivent recevoir un caractère contraignant.

L'OGBL note ensuite qu'en ce qui concerne le chômage, la situation ne s'est toujours pas améliorée chez les jeunes et les personnes peu qualifiées en Europe. La détérioration de la qualité des emplois, synonyme de précarité grandissante, est également très inquiétante.

Parallèlement, l'OGBL constate que l'évolution des salaires réels reste en-deçà de l'évolution de la productivité, signifiant que le capital s'accapare une part disproportionnée de la richesse produite. L'OGBL pointe également une répartition de patrimoine devenant de plus en plus inégale. Ainsi, les 5% les plus riches de la planète dispose entre 30-40% du patrimoine mondial. Une situation inacceptable qui, non seulement nuit à la cohésion sociale, mais tend également à nourrir les partis nationalistes et d'extrême droite, qui pullulent actuellement en Europe.

Si la globalisation et la concurrence salariale qu'elle entraîne explique en partie ces évolutions, l'OGBL pointe toutefois aussi un recul en matière de négociation de convention collective. La force du salariat, pour obtenir une juste part de la richesse produite, s'est affaiblie au cours des dernières décennies. Ceci est le résultat direct d'une politique officielle (néolibérale) orchestrée au niveau européen consistant à mettre la pression sur les

Nominations au sein de l'OGBL

Le Comité national de l'OGBL a procédé à quelques nominations. Tout d'abord, Jean-Claude Reding, qui a émis le souhait de céder sa place de membre exécutif au Conseil économique et social, sera remplacé dès janvier par Véronique Eischen, qui était jusqu'alors sa suppléante. Le poste de suppléant devenu vacant sera désormais assuré par Michelle Cloos.

Le Comité national a également donné son feu vert à la nomination de Christophe Rewenig au poste de secrétaire central du syndicat Commerce. Une nomination qui nécessite toutefois encore l'aval de la direction syndicale du syndicat Commerce qui se réunira au début de l'année 2018. Christophe Rewenig devrait ainsi prendre la succession d'André Sowa qui, de manière bien méritée, partira à la retraite fin avril 2018.

Heures d'ouverture dans le commerce: stop aux dérogations

Le Comité national est notamment revenu sur la discussion qui a cours actuellement concernant les heures d'ouverture dans le commerce. L'OGBL a une nouvelle fois souligné sa ferme opposition à une libéralisation totale de celles-ci, comme cela est notamment revendiqué par les organisations patronales du secteur.

L'OGBL exige par ailleurs que soit enfin mis un terme au principe des dérogations à la loi sur simple demande de communes ou de fédérations commerciales, comme c'est aujourd'hui le cas. L'OGBL revendique en effet que tout écart par rapport à la loi soit à l'avenir dûment et impérativement négocié, en amont, avec les représentants des premiers concernés que sont les salariés dans le secteur du commerce.

différents systèmes nationaux de formation des salaires (l'index au Luxembourg par exemple) visant à affaiblir le salariat et ses organisations syndicales.

Pour sortir de l'impasse, l'OGBL revendique, premièrement, un renforcement de l'Etat social et providence, qui passe par une imposition plus importante des revenus du capital et une lutte sans faille contre le dumping fiscal et autres évasions et optimisations fiscales. Deuxièmement, il faut renforcer les classes inférieures et moyennes. Troisièmement, il faut absolument renforcer les systèmes de négociation collective.

La campagne «Plus de pouvoir d'achat maintenant!» se poursuit

Le Comité national de l'OGBL est ensuite également revenu sur sa campagne autour du pouvoir d'achat, lancée le 28 novembre dernier. Une campagne qui va bien évidemment se poursuivre et s'intensifier à partir de janvier, notamment concernant les revendications suivantes prestations familiales, fiscalité, allocation de vie chère, REVIS, pensions, retraite partielle/travail à temps partiel, reclassement.

En effet, l'OGBL note qu'une revendication en particulier, à savoir celle concernant l'augmentation structurelle de 10% du salaire social minimum (SSM), s'est pour l'instant imposée dans le débat politique. L'OGBL salue notamment le soutien apporté dans ce contexte par le ministre du Travail. L'OGBL se dit également disposé à envisager, comme le suggère le ministre, une augmentation du SSM par étapes.

Le Comité national a pris acte de la prise de position du président du parti chrétien-social, qui était a priori favorable à une hausse du SSM. Réagissant aux déclarations du président du groupe parlementaire du CSV, l'OGBL souligne qu'avec la croissance et l'état des finances actuels au Luxembourg, si le moment n'est pas venu maintenant d'augmenter le SSM, quand le sera-t-il? L'OGBL déplore également les tentatives d'esquive de la part de plusieurs partis politiques et organisations patronales, sans compter les arguments économiques fallacieux avancés par certains, selon lesquels, une

augmentation du SSM nuirait à l'économie luxembourgeoise. Il n'existe en effet aucune étude qui le démontre. En revanche, il existe une ribambelle d'études qui démontrent le contraire. L'OGBL a également une nouvelle fois souligné qu'il en allait, dans le cadre de cette revendication, non seulement d'une question de décence à l'endroit de ceux qui touchent le SSM, mais également de juste répartition de la richesse produite au Luxembourg. L'OGBL n'abandonnera pas cette revendication et annonce qu'il recourra, s'il le faut, à des actions syndicales pour se faire entendre.



Nationalvorstandssitzung

Über die positiven Zeichen hinaus...

Der OGBL-Nationalvorstand tagte am 12. Dezember 2017 in der Maison du Peuple in Esch/Alzette. Auf der Tagesordnung dieser letzten Sitzung des Jahres standen unter anderem eine Analyse der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Lage, der Verlauf der Kampagne „Mehr Kaufkraft jetzt!“, ein Bericht über die anderen laufenden politischen Geschäfte sowie ein Bericht über die Lage in den Unternehmen.

Der Nationalvorstand hat sich zuerst mit der europäischen Situation beschäftigt, besonders mit der neuen, von der Kommission im Rahmen des europäischen Semesters, veröffentlichten Jahreswachstumsbericht. Insgesamt beobachtet der OGBL ein voraussichtliches Wachstum auf europäischer Ebene von 2,4% für 2017 und 2% für 2018. Es scheint ebenfalls so als ob die Arbeitslosigkeit abnehmen würde (8,4% Arbeitslosigkeit in der Eurozone). Der OGBL macht jedoch darauf aufmerksam, dass die Arbeitslosigkeit höher bleibt als vor der Krise, obwohl sie zu der Zeit schon hoch war.

Was Luxemburg betrifft, so sieht der STATEC ein Wachstum von 3,4% für 2017 und von 4,4% für 2018 voraus. Werte die weiterhin über dem europäischen Durchschnitt liegen. Die Arbeitslosigkeit in Luxemburg ist auch leicht rückläufig (5,8%). Was die Beschäftigung betrifft, so weist sie eine Zunahme von 3% auf.

Auch wenn der OGBL die positiven Zeichen zur Kenntnis nimmt, so unterstreicht er jedoch mit Nachdruck, dass man sie nicht überinterpretieren darf. In der Tat bleiben eine Reihe der Hauptprobleme in Europa bestehen. So zeigt der OGBL abermals den Mangel an sowohl privaten als auch öffentlichen Investitionen auf, obwohl die aktuelle positive Entwicklung ganz besonders von einer Expansionspolitik unterstützt werden müsste. Der OGBL stellt ebenfalls fest, dass der Abstand zwischen

den Ländern mit Handelsüberschuss und den anderen EU-Mitgliedsstaaten nicht geringer wird. Der unmissverständliche Gegensatz zwischen diesen Phänomenen und den außerdem beobachteten positiven Entwicklungen verlangt zusätzliche Änderungen in der europäischen Politik, und insbesondere was die Regeln betrifft, die das Europäische Semester bestimmen. Der OGBL sowie der EGB fordern, dass das Europäische Semester endlich sozialen Kriterien in Betracht zieht, die einen verpflichtenden Charakter bekommen müssen.

Der OGBL stellt anschließend bezüglich der Arbeitslosigkeit fest, dass die Situation bei den jungen Menschen und bei den Geringqualifizierten in Europa immer noch nicht besser geworden ist. Die Verschlechterung der Qualität der Jobs, die einhergeht mit einer größer werdenden Ungewissheit, ist ebenfalls sehr beunruhigend.

Gleichzeitig stellt der OGBL fest, dass die Entwicklung der realen Löhne gegenüber der Produktivität zurückbleibt, was bedeutet, dass das Kapital sich einen überproportionalen Teil des geschaffenen Reichtums zu eigen macht. Der OGBL weist ebenfalls auf eine immer größer werdende Ungleichheit bei der Vermögensverteilung hin. So besitzen die 5% der reichsten Menschen der Erde zwischen 30 und 40% des Weltvermögens. Eine unannehmbare Lage, die nicht nur dem sozialen Zusammenhalt schadet, sondern auch dazu tendiert, die nationalistischen und rechtsextremen Parteien zu stärken, die zurzeit in Europa wimmeln.

Wenn die Globalisierung und die Lohnkonkurrenz die daraus entsteht, diese Entwicklung zum Teil erklärt, so zeigt der OGBL aber auch einen Rückgang in Bezug auf Kollektivvertragsverhandlungen. Die Kraft der Arbeitnehmer, um den gerechten Anteil des geschaffenen

Ernennungen beim OGBL

Der OGBL-Nationalvorstand hat verschiedene Ernennungen vorgenommen. Zuerst hat Jean-Claude Reding darum gebeten, seinen Platz in der Exekutive des „Conseil économique et social“ aufzugeben. Er wird dort von Véronique Eischen ersetzt, die bis jetzt seine Stellvertreterin war. Der Posten der Stellvertreterin, der jetzt frei geworden ist, wird in Zukunft von Michelle Cloos besetzt werden.

Der Nationalvorstand hat ebenfalls sein Einverständnis gegeben, zur Ernennung von Christophe Rewenig als Zentralsekretär des Syndikats Handel. Eine Ernennung die jedoch noch der Zustimmung der Direktion des Syndikats Handel bedarf, die Anfang 2018 zu einer Sitzung zusammenkommt. Christophe Rewenig dürfte demnach die Nachfolge von André Sowa antreten, der Ende April 2018 in den wohlverdienten Ruhestand treten wird.

Öffnungszeiten im Handel: Schluss mit den Ausnahmeregelungen

Der Nationalvorstand ist insbesondere auf die Diskussion zurückgekommen, die es zurzeit bezüglich der Öffnungszeiten im Handel gibt. Der OGBL brachte ein weiteres Mal seine kategorische Ablehnung gegenüber einer totalen Liberalisierung dieser Öffnungszeiten zum Ausdruck, wie dies besonders von den Arbeitgeberorganisationen des Sektors gefordert wird.

Der OGBL fordert darüber hinaus, dass endlich den Ausnahmeregelungen gegenüber dem Gesetz auf einfache Anfrage der Gemeinden oder der Handelsverbände ein Ende gesetzt wird, so wie es heute der Fall ist. Der OGBL fordert, dass in Zukunft jede Abweichung vom Gesetz im Voraus gebührend und unbedingt mit den Vertretern der ersten Betroffenen, d. h. mit den Arbeitnehmern des Handelssektors ausgehandelt wird.

Reichtums zu bekommen, wurde über die letzten Jahrzehnte schwächer. Dies ist das unmittelbare Ergebnis einer offiziellen (neoliberalen) Politik, die auf europäischer Ebene durchgeführt wird, und daraus besteht, Druck auf die verschiedenen nationalen Lohnbildungssysteme auszuüben (zum Beispiel der Index in Luxemburg), mit dem Ziel die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaftsorganisationen zu schwächen.

Um aus dieser Sackgasse herauszukommen fordert der OGBL erstens eine Stärkung des Sozial- und Wohlfahrtsstaates, die über eine stärkere Besteuerung der Kapitaleinkommen geht und einen unerbittlichen Kampf gegen Steuerdumping, Steuerflucht und andere Steueroptimierung. Zweitens müssen die mittleren und unteren Schichten gestärkt werden. Drittens müssen unbedingt die Kollektivverhandlungssysteme gestärkt werden.

Die Kampagne „Mehr Kaufkraft jetzt!“ wird fortgesetzt

Der OGBL- Nationalvorstand hat sich anschließend mit der Kampagne über die Kaufkraft beschäftigt, die am vergangenen 28. November gestartet wurde. Eine Kampagne, die natürlich weiterlaufen wird und ab Januar verstärkt wird, insbesondere bezüglich folgender Forderungen: Familienzulagen (Familienzulagen, Steuerwesen, Teuerungszulage, REVIS, Renten, Teilzeiternte/ Teilzeitarbeit, Wiedereingliederung).

In der Tat stellt der OGBL fest, dass eine Forderung ganz speziell, und zwar die bezüglich der strukturellen Aufwertung um 10% des gesetzlichen Mindestlohns (GML), sich bisher in der politischen Debatte durchgesetzt hat. Der OGBL begrüßt insbesondere die Unterstützung, die in diesem Zusammenhang vom Arbeitsminister ausgegangen ist. Der OGBL sagt sich ebenfalls dazu bereit in Erwägung zu ziehen, wie dies vom Minister vorgeschlagen wird, den GML stufenweise zu erhöhen.

Der Nationalvorstand hat die Stellungnahme des Präsidenten der christlich-sozialen Volkspartei zur Kenntnis genommen, die a priori eine Erhöhung des Mindestlohns

befürwortet. In seiner Reaktion auf die Erklärungen des Präsidenten der parlamentarischen Fraktion der CSV, unterstreicht der OGBL, dass, wenn mit dem Wachstum und dem aktuellen Zustand der Finanzen in Luxemburg der Zeitpunkt der Anhebung des GML nicht jetzt gekommen ist, wann er dann kommen würde? Der OGBL bedauert ebenfalls, die Ausweichversuche von mehreren politischen Parteien und Arbeitgeberverbänden, ebenso wie die trügerischen wirtschaftlichen Argumente verschiedener, nach denen eine Anhebung des GML der Luxemburger Wirtschaft schaden würde. Es gibt in der Tat keine einzige Studie die das belegt. Dagegen gibt es eine ganze Anzahl von Studien, die das Gegenteil belegen. Der OGBL hat abermals unterstrichen, dass es bei dieser Forderung nicht nur um eine Frage der Dezenz gegenüber den Mindestlohneempfängern gehe, sondern ebenfalls um eine gerechte Verteilung des Reichtums, der in Luxemburg produziert wird. Der OGBL wird diese Forderung nicht aufgeben, und kündigt an, dass er, wenn es notwendig ist, auf gewerkschaftliche Aktionen zurückgreifen wird, um sich Gehör zu verschaffen.



Comptes épargne-temps

La balle est maintenant dans le camp du Ministre du Travail et du gouvernement!

Le 17 novembre, l'OGBL a informé le Ministre du Travail que les discussions entre l'OGBL et l'UEL sur les comptes épargne-temps s'étaient terminées la veille. Le but, à savoir celui d'une proposition de loi commune, n'a pas pu être atteint, car pour les points cruciaux aucun consensus n'a été trouvé. Cependant les propositions de l'OGBL correspondaient très largement aux positions communes entre patronat et salariat, qui avaient été adoptées suite à l'avis du Conseil économique et social (CES) de juillet 2004. L'OGBL regrette que les représentants de l'UEL se soient distancés dans ces discussions de la position commune qui avait été retenue dans l'avis du CES.

L'OGBL souligne l'importance des comptes épargne-temps pour une meilleure qualité en matière d'harmonisation entre travail et temps libre. L'accumulation de temps, p.ex. des heures travaillées en plus avec les suppléments de temps, sur un compte sûr, peut permettre à tout un chacun, à un moment choisi par lui, d'interrompre complètement ou partiellement son processus de travail pendant une période assez longue, afin de réaliser un projet privé ou personnel. Pour pouvoir par exemple se consacrer à sa famille et à ses enfants, suivre une formation professionnelle ou des études, entreprendre un long voyage ou réaliser des projets sportifs ou de loisirs.

Jusqu'à présent, il n'y a au Luxembourg aucune base légale pour de tels comptes épargne-temps. Il faut introduire une loi-cadre sur ces comptes épargne-temps qui règle les différentes situations. Globalement, il s'agit d'empêcher les nombreux risques d'abus, d'utilisation détournée, de manque de protection des avoirs en temps et les risques concernant la sécurité sanitaire et la sécurité au travail et de garantir le déroulement normal et l'organisation des activités de l'entreprise. Aussi bien chaque salarié que les entreprises ont besoin d'une sécurité juridique à cet égard.

Pour l'OGBL, les principes fondamentaux et généraux doivent être légalement ancrés suivant l'avis du Conseil économique et social. L'introduction des comptes épargne-temps présume d'être réalisée dans le cadre de négociations de conventions collectives. En cas d'absence de convention collective dans l'entreprise, entre plusieurs entreprises voire sectorielle, les comptes épargne-temps ne peuvent être introduits que sur base d'un accord négocié par les partenaires sociaux, et déclarés d'obligation générale au niveau national.

La loi cadre doit également fixer les principes fondamentaux de la volonté individuelle concernant l'approvisionnement d'un compte épargne-temps, l'utilisation des comptes uniquement afin de réaliser des projets personnels, le temps des avoirs (une heure épargnée donne droit à une heure normalement rétribuée au moment de sa transformation en temps libre) et l'existence de garanties de la part des entreprises pour la sécurité matérielle des comptes épargne-temps en cas de faillite ou de reprise de l'entreprise.



Le droit du travail doit également fixer et limiter ces éléments temps, qui sont utilisés pour les comptes épargne-temps et qui peuvent y être introduits. Le congé légal doit par exemple être exclu de l'introduction au compte épargne-temps pour des raisons de protection de la santé et de la récupération. D'autres problèmes à résoudre par la loi sont entre autres la protection contre le licenciement, les procédures générales pour les demandes de congé etc.

L'OGBL demande instamment une élaboration à court terme du projet de loi sur les comptes épargne-temps et de son introduction, la plus rapide possible sur la voie législative.

Dans ce cadre, l'OGBL appelle le gouvernement à lancer un signal phare, afin de garantir un traitement harmo-

nieux et équilibré des conditions de travail entre le secteur public et le secteur privé au Luxembourg. L'OGBL constate que le projet de loi se trouvant actuellement sur la voie législative au sujet de l'introduction des comptes épargne-temps dans le secteur public a respecté les propositions du Conseil économique et social.

Des contenus identiques doivent valoir pour les salariés des autres secteurs économiques. L'OGBL propose au gouvernement de soumettre du vote au Parlement les deux projets de loi le même jour.

L'OGBL reçoit le Landesverband



Une délégation de l'OGBL a reçu le 28 novembre 2017 le nouveau comité exécutif de la FNCTTFEL-Landesverband. Les deux syndicats se sont mis d'accord pour approfondir leur collaboration dans les prochains mois.

Arbeitszeitkonten

Der Arbeitsminister und die Regierung sind jetzt gefordert!

Am 17. November hat der OGBL den Arbeitsminister darüber unterrichtet, dass am Tag zuvor die Gespräche zwischen dem OGBL und der UEL über die Arbeitszeitkonten beendet wurden. Die Zielsetzung eines gemeinsamen Vorschlags für einen entsprechenden Gesetzesentwurf konnte nicht erreicht werden, weil in entscheidenden Punkten keine Übereinstimmung gefunden wurde. Dabei entsprachen die Vorschläge des OGBL weitestgehend den gemeinsamen Positionen von Patronat und Salariat, die im Gutachten des Wirtschafts- und Sozialrats (WSR) im Juli 2004 verabschiedet wurden. Der OGBL bedauert, dass in der aktuellen Diskussion die Vertreter der UEL von den im WSR-Gutachten festgehaltenen gemeinsamen Positionen abrückten.

Der OGBL unterstreicht die Bedeutung von Arbeitszeitkonten für eine bessere Qualität der Harmonisierung von Beruf und Freizeit. Das Ansparen von Zeit, z.B. von Stunden geleisteter Mehrarbeit mitsamt Zeitzuschlägen, auf einem sicheren Zeitkonto kann es dem einzelnen erlauben, zu einem von ihm gewählten Zeitpunkt den Arbeitsprozess ganz oder teilweise für längere Zeit zu unterbrechen, um ein privates, persönliches Projekt zu verwirklichen. Um beispielsweise sich der Familie und seinen Kindern widmen zu können, um berufliche oder

allgemeine Ausbildungen und Studien zu machen, um eine längere Reise, ein größeres sportliches oder Freizeitvorhaben zu verwirklichen.

Bislang gibt es für solche Arbeitszeitkonten in Luxemburg keine Rechtsgrundlage. Es muss ein Rahmengesetz über die Arbeitszeitkonten eingeführt werden, das die einzelnen Sachverhalte regelt. Im Allgemeinen geht es darum, dass die vielfältigen Gefahren des Missbrauchs, der Zweckentfremdung, der mangelnden Absicherung der Zeitguthaben und die Risiken in Bezug auf Gesundheits- und Arbeitssicherheit verhindert und der normale Ablauf und die Organisation der betrieblichen Aktivität abgesichert werden. Sowohl der einzelne Arbeitnehmer als auch die Betriebe benötigen diesbezügliche Rechtsicherheiten.

Für den OGBL müssen, gemäß dem Gutachten des Wirtschafts- und Sozialrats, folgende allgemeine Grundprinzipien gesetzlich verankert werden. Die Einführung von Arbeitszeitkonten setzt ihre kollektivvertragliche Verhandlung und Festlegung voraus. Im Fall der Abwesenheit eines einzel- oder überbetrieblichen bzw. sektoriellen Kollektivvertrags dürfen Arbeitszeitkonten in einem Betrieb nur auf der Grundlage eines von den Sozialpartnern ausgehandelten und als allgemeingültig erklärten nationalen Abkommens eingeführt werden.

Das Rahmengesetz muss ebenfalls die Grundprinzipien der individuellen Freiwilligkeit in Bezug auf das Einspeisen eines Arbeitszeitkontos, der Zweckbestimmung der Konten ausschließlich für die Verwirklichung persönlicher Projekte, der Zeitform des Guthabens (eine gesparte Stunde gibt Anrecht auf eine normal entlohnte Stunde zum Zeitpunkt der Umsetzung in freie Zeit) und der Existenz betrieblicher Garantien für die materielle Absicherung der Arbeitszeitkonten im Fall des betrieblichen Konkurses und betrieblicher Übernahmen festlegen.



Das Arbeitsrecht muss ebenfalls jene Zeitelemente bestimmen und eingrenzen, die für die Arbeitszeitkonten verwendet und in diese eingespeist werden können. Zum Beispiel muss aus Gründen des Schutzes der Gesundheit und der Erholung der normale gesetzliche Urlaub als Einspeisemöglichkeit ausgeschlossen bleiben. Weitere über das Gesetz zu regelnde Sachverhalte sind u.a. der Kündigungsschutz, die allgemeinen Prozeduren beim Beantragen des Urlaubs u.a.m.

Der OGBL drängt auf die kurzfristige Ausarbeitung des Gesetzesentwurfs über die Arbeitszeitkonten und auf dessen schnellstmögliche Einbringung auf den gesetzlichen Instanzenweg.

In diesem Zusammenhang ruft der OGBL die Regierung dazu auf, ein wichtiges Signal zu setzen, um eine

harmonische und gleichgewichtige Behandlung der Arbeitsbedingungen zwischen dem öffentlichen Dienst und dem privaten Sektor in Luxemburg zu gewährleisten. Der OGBL stellt fest, dass der sich derzeit auf dem Instanzenweg befindende Gesetzesentwurf über die Einführung von Arbeitszeitkonten im öffentlichen Dienst die Vorschläge des Wirtschafts- und Sozialrats respektiert hat.

Inhaltlich Gleiches muss für die Arbeitnehmer der anderen Wirtschaftsbereiche gelten. Der OGBL schlägt der Regierung vor, beide Gesetzesvorhaben am gleichen Tag im Parlament zur Abstimmung zu bringen.

Der OGBL empfängt den Landesverband



Eine OGBL-Delegation hat am 28. November 2017 die neue Exekutive des FNCTTFEL-Landesverband empfangen. Die beiden Gewerkschaften sind sich einig geworden, ihre Zusammenarbeit in den kommenden Monaten zu vertiefen.

Seuil des 52 semaines de maladie

L'OGBL salue une avancée importante dans les discussions!

L'OGBL salue une avancée importante dans le cadre des discussions relatives à l'extension de la limite légale actuelle de 52 semaines de maladie autorisées sur une période de référence de 104 semaines. Le ministre de la Sécurité sociale et les partenaires sociaux se sont mis d'accord majoritairement, lors d'une réunion qui s'est tenue le 4 décembre 2017, de retenir le principe selon lequel ce seuil devrait pouvoir être franchi à l'avenir, dans certains cas, sans que les personnes concernées ne perdent automatiquement leur droit aux indemnités pécuniaires de maladie ainsi que leur contrat de travail, comme c'est le cas actuellement. Ce dépassement de la limite des 52 semaines pourra aller jusqu'à 26 semaines.

Cet accord ouvre enfin la voie à des négociations visant l'élaboration concrète d'une procédure permettant, notamment aux malades de longue durée (mais pas seulement!) de ne plus perdre leur relation de travail – et éviter ainsi qu'ils ne se retrouvent dans des situations financières précaires et souvent dramatiques – en plus d'avoir déjà à subir les effets de leur maladie. Une procédure que l'OGBL revendique depuis des années. Par conséquent, l'OGBL ne peut pas approuver la position irresponsable du LCGB à ce sujet, surtout lorsqu'on sait que l'implémentation d'une telle solution est d'une importance vitale pour les malades de longue durée. Et d'autant plus, qu'il a été retenu qu'un bilan se fera au plus tard dans deux ans.

Dans le cadre du paradigme retenu, c'est au Contrôle médical de la Sécurité sociale qu'il devrait revenir, après analyse médicale des situations prises au cas par cas, d'accorder ou non une prolongation de l'indem-

nité pécuniaire de maladie versée par la CNS au-delà de la limite actuelle de 52 semaines. Les employeurs des salariés concernés par une telle procédure pourront, pour leur part, émettre un avis sur une telle prolongation. Cet avis n'aura toutefois aucun caractère contraignant, il sera purement consultatif.

Les discussions vont désormais se poursuivre sur tous les points qu'il reste à élucider dans le cadre de la mise en œuvre concrète de cette procédure. Pour l'OGBL, il s'agit dans ce contexte, avant tout, de veiller à ce que cette procédure vise finalement les bonnes personnes (nécessitant véritablement d'une prolongation d'incapacité de travail).

L'OGBL tient par ailleurs également à saluer la décision retenue lors de cette même réunion, entre le ministre de la Sécurité sociale et les partenaires sociaux, de rendre plus flexible l'actuel congé thérapeutique à mi-temps et de consolider sa base légale. Il a ainsi été proposé que le congé thérapeutique puisse à l'avenir permettre aux salariés concernés une reprise partielle du travail à 25%, à 50% ou à 75% pendant l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident (actuellement, il n'existe qu'une seule option: 50%) et ce au-delà de la limite de 52 semaines.



Schwelle der 52 Krankheitswochen

Der OGBL begrüßt einen bedeutsamen Fortschritt in den Diskussionen

Der OGBL begrüßt einen bedeutsamen Fortschritt im Rahmen der Diskussionen über die Ausweitung der aktuellen gesetzlichen Grenze von 52 erlaubten Krankheitswochen in einer Referenzperiode von 104 Wochen. Der Minister für soziale Sicherheit und die Sozialpartner sind sich in einer Sitzung, die am 4. Dezember stattfand, mehrheitlich einig geworden, das Prinzip zurückzubehalten, nachdem in einigen Fällen, diese Grenze in Zukunft überschritten werden dürfte, ohne dass die betroffenen Personen automatisch ihr Recht auf finanzielle Krankheitsentschädigung und ihren Arbeitsvertrag verlieren, wie dies zurzeit der Fall ist. Diese Überschreitung der Grenze von 52 Wochen kann bis zu 26 Wochen betragen.

Dieses Abkommen eröffnet endlich die Verhandlungen, die die konkrete Ausarbeitung einer Prozedur zum Ziel haben, die insbesondere den Langzeitkranken (aber nicht nur ihnen!) ermöglicht, ihr Arbeitsverhältnis nicht mehr zu verlieren – und so zu vermeiden, dass sie sich in finanziellen Schwierigkeiten befinden, die oft dramatisch sind – zusätzlich dazu, dass sie schon die Folgen ihrer Krankheit erleiden müssen. Eine Prozedur, die der OGBL seit Jahren fordert.

Im Rahmen des zurückbehaltenen Paradigmas, müsste es dem medizinischen Dienst der Sozialversicherung zustehen, nach medizinischer Analyse der Situationen von Fall zu Fall, eine Verlängerung der finanziellen Entschädigung durch die CNS über die Grenze der 52 Wochen hinaus zu gewähren oder nicht. Die Arbeitgeber, der von einer solchen Prozedur betroffenen Arbeitnehmer, können ihrerseits ihre Meinung über eine solche Verlängerung äußern. Diese Meinung wird jedoch keinesfalls einen verpflichtenden Charakter haben. Sie wird rein konsultativ sein.

Die Diskussionen werden nun über die Punkte weitergehen, die es noch im Rahmen der konkreten Umsetzung dieser Prozedur zu klären gibt. Für den OGBL geht es in diesem Kontext vor allem darum, darauf zu achten, dass im Endeffekt die richtigen Personen davon betroffen sind (die wirklich eine Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit brauchen).

Der OGBL begrüsst ebenfalls den in der selben Sitzung zwischen dem Minister für Soziale Sicherheit und den Sozialpartnern erfassten Entschluss, der den aktuellen therapeutischen Halbzeiturlaub flexibler gestaltet und seine legale Basis stärkt. Es wurde vorgeschlagen, dass der therapeutische Urlaub in Zukunft den betroffenen Arbeitnehmern ermöglichen würde, die Arbeit teilweise während der Arbeitsunfähigkeit, wegen Krankheit oder Unfall, zu 25%, 50% oder 75% wieder aufzunehmen zu können (zurzeit besteht nur eine Möglichkeit von 50%), und das über die Grenze von 52 Wochen hinaus.



Amélioration des prestations en nature remboursées par la CNS

Bientôt une prise en charge par la CNS des actes d'ostéopathie!

Cela fait des années que l'OGBL revendique une prise en charge par la CNS des frais liés à des séances de soins relevant de la médecine alternative, notamment d'ostéopathie. L'adaptation du catalogue des prestations de soins prises en charge par la CNS s'impose en effet au regard des progrès médicaux.

L'OGBL ne peut, par conséquent, qu'approuver l'initiative de la ministre de la Santé, Lydia Mutsch, de vouloir procéder à une réglementation de la profession d'ostéopathe, comme elle l'a annoncé le 12 décembre 2017.

La reconnaissance et la réglementation de la profession d'ostéopathe permettront enfin d'ouvrir la voie à des négociations entre la CNS et l'Association luxembourgeoise des Ostéopathes (ALDO).

L'OGBL espère désormais que la mise en vigueur de la base légale et réglementaire ainsi que d'une nomenclature se fasse dans les meilleurs délais afin que les assurés puissent bénéficier au plus vite de ces prestations tant attendues.

Verbesserung der Sachleistungen, die von der CNS zurückbezahlt werden

Bald Kostenrückerstattung durch die CNS für Osteopathie!

Seit Jahren nun fordert der OGBL eine Kostenübernahme durch die CNS von Behandlungen im Bereich der Alternativmedizin, insbesondere der Osteopathie. Die Anpassung des Leistungskatalogs der Behandlungen, die von der CNS übernommen werden, drängt sich in der Tat wegen der Fortschritte der Medizin auf.

Der OGBL kann demnach der Initiative der Gesundheitsministerin Lydia Mutsch nur zustimmen, die es vorhat, den Beruf des Osteopathen zu reglementieren, wie sie es am 12. Dezember 2017 angekündigt hat.

Die Anerkennung und die Reglementierung des Berufs des Osteopathen werden es endlich ermöglichen, den Weg für Verhandlungen zwischen der CNS und der Luxemburger Osteopathenvereinigung (ALDO) zu ebnen.

Der OGBL hofft nun darauf, dass die Umsetzung der legalen und ordnungsgemäßen Basis sowie einer Nomenklatur schnellstmöglich durchgeführt wird, damit die Versicherten so bald wie möglich von diesen so lange erwarteten Leistungen profitieren können



Contribuer à façonner l'avenir digital

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

Dans le cadre de sa campagne dédiée au processus de digitalisation de la société et de l'économie (campagne intitulée «Contribuer à façonner l'avenir digital»), l'OGBL a organisé le 7 décembre dernier au 1535° Creative Hub à Differdange sa cinquième et dernière conférence de l'année. L'OGBL avait convié à cette occasion Christophe Degryse, chercheur à l'European Trade Union Institute. Ce dernier a dressé l'état des lieux en matière de répercussions de la digitalisation sur le travail et l'emploi.

Après être revenu sur les deux grands impacts annoncés sur les marchés du travail - l'automatisation et l'informatisation de tâches de plus en plus complexes ainsi que le nouveau modèle commerciale basé sur l'économie de plateforme et la sous-traitance en ligne

- Christophe Degryse a montré que ces phénomènes devraient conduire à une destruction, mais également à une transformation et à un déplacement des emplois existants. Ceci constituant un risque de creusement de la classe moyenne, entre quelques gagnants, et une masse de travailleurs peu ou pas qualifiés, à bas salaires.

Aux côtés des enjeux syndicaux traditionnels, cette nouvelle donne fait émerger des enjeux syndicaux «disruptifs», à savoir notamment l'anticipation des changements dans le dialogue social européen et la nécessité d'organiser les travailleurs de l'économie de plateformes.



Digitale Zukunft mitgestalten

„Die Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeit und Beschäftigung“

Im Rahmen seiner Kampagne, die der Digitalisierung der Gesellschaft und der Wirtschaft gewidmet ist (Kampagne mit dem Titel „Digitale Zukunft mitgestalten“), hat der OGBL am vergangenen 7. Dezember im 1535° Creative Hub in Differdingen seine fünfte und letzte Konferenz für dieses Jahr organisiert. Der OGBL hatte hierzu Christophe Degryse, Forscher am europäischen Gewerkschaftsinstitut, eingeladen, der über die Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeit und Beschäftigung referiert hat.

Nachdem er auf die beiden angekündigten Hauptkonsequenzen für den Arbeitsmarkt – die Automatisierung und die Informatisierung von immer komplizierteren Aufgaben sowie das neue Handelsmodell, das auf Online-Unterhandel basiert ist – hat Christophe

Degryse gezeigt, dass diese Phänomene zu einer Zerstörung aber auch zu einer Veränderung und Verschiebung der bestehenden Arbeitsplätze führen werden. Dies würde das Risiko mit sich bringen, dass die Mittelklasse ausgehöhlt wird, zwischen einigen Gewinnern und einer Masse von un- oder geringqualifizierten Arbeitnehmern, mit niedrigem Einkommen.

Über die traditionellen gewerkschaftlichen Herausforderungen hinaus, bringen diese neuen Rahmenbedingungen „disruptive“ Herausforderungen für die Gewerkschaften, wie zum Beispiel die Vorwegnahme der Änderungen im europäischen Sozialdialog und das Bedürfnis, die Arbeitnehmer der Plattformwirtschaft zu organisieren.



Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

Zukunftskeess – „Caisse pour l’avenir des enfants“ (CAE)

Neue Rechnungsmodalitäten für die Differenzzulage

Die Differenzzulage wird von der CAE bezahlt, wenn es in 2 Ländern ein Recht auf Familienzulagen gibt. Die Differenzzulage ist der Unterschied zwischen den Zulagen, die in einem Land X ausbezahlt werden (*Die Kasse des Wohnsitzlandes ist, mit einigen Ausnahmen, die Vorzugskasse*) und den höheren aus dem Land Y (in diesem Fall, *mit einigen Ausnahmen, die CAE aus dem Großherzogtum Luxemburg*).

Die Differenzzulage wird jedes Semester ausbezahlt, nur wenn die Bedingungen erfüllt sind, und die Kasse über ein komplettes Dossier verfügt (Bsp. Auszahlung der Beträge von der Vorzugskasse). Für die Zeitspanne von Januar bis Juni, wird das Geld eher Ende Juli/Anfang August ausbezahlt, und für die Zeitspanne von Juli bis Dezember, erfolgt die Auszahlung eher Ende Januar/Anfang Februar.

Seit einer vor kurzem getroffenen Entscheidung des Kassationsgerichts des Großherzogtums Luxemburg über das Recht, luxemburgische Familienzulagen zu bekommen, durch Bezugnahme auf das Gerichtsurteil, das der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 9. Mai 2014 gefällt hat, in einer Affäre CNPF c/ WIERING, hat die CAE beschlossen, sich ab dem Zeitpunkt an das Prinzip zu halten, das vom EuGH zurückbehalten wurde.

Das besagte Urteil stellt klar, dass die luxemburgischen Familienzulagen und die belgischen Zulagen für den Elternurlaub keine Familienzulagen gleicher Art sind, nur weil sie beide in die Kategorie „Familienleistungen“ gehören, die vom gemeinschaftlichen Reglement vorgeesehen sind, und, dass wenn die belgischen Zulagen für den Elternurlaub, genau so wie die luxemburgischen Familienzulagen auch, Familienleistungen sind, die zum Ziel den Ausgleich der Familienausgaben haben, sie jedoch keine Familienleistungen gleicher Art sind, da die Ersten als „Hauptziel“ haben, „an der Aufrechterhal-

tung der Lebensgrundlagen mitzuwirken, bei zeitweiliger totaler oder partieller Aufgabe der Berufsaktivitäten der Eltern zum Zweck der Erziehung von Kleinkindern“, wobei die Zweiten „dazu da sind, den Eltern bei den Ausgaben für die Bedürfnisse des Kindes zu helfen, und werden bewilligt, ohne weder die Einkommen oder das Vermögen der Familienmitglieder in Betracht zu ziehen, noch eine mögliche berufliche Tätigkeit der Eltern“.

Diese neue Aufteilung in 2 Kategorien der von der CAE ausbezahlten Leistungen, und zwar in Familienleistungen und Erziehungsleistungen wird für die meisten Empfänger vorteilhafter sein.

Die CAE wird dieses neue Prinzip der Bezeichnung der Leistungen für die Berechnung der Differenzzulage ab dem Zeitraum von Juli bis Dezember 2017 anwenden, die dann Anfang 2018 ausbezahlt wird.

Für jegliche Zusatzinformation, stehen Ihnen unsere OGBL-Berater des Informations- und Beratungsdienstes zur Verfügung (www.ogbl.lu).





Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

Zukunftskeess – Caisse pour l'avenir des enfants (CAE)

Nouvelles modalités de calcul du complément différentiel

Le complément différentiel est payé par la CAE si un droit à des prestations familiales existe dans 2 pays. Le complément différentiel constitue la différence entre les prestations versées dans le pays X (*la caisse du pays de résidence est, sauf quelques exceptions, la caisse prioritaire*) et celles plus élevées du pays Y (dans ce cas-ci, *sauf quelques exceptions, la CAE du Grand-duché de Luxembourg*).

Le complément différentiel est payé semestriellement, seulement si les conditions de droit sont remplies et que la caisse dispose d'un dossier complet (ex. montants payés par la caisse prioritaire). Pour la période de janvier à juin, le paiement se fait au plus tôt fin juillet/début août, et pour la période de juillet à décembre, le paiement se fait au plus tôt fin janvier/début février.

Depuis une décision récente de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg portant sur le droit au paiement d'allocations familiales luxembourgeoises par référence à l'arrêt rendu le 9 mai 2014 par la Cour de

justice de l'Union européenne dans une affaire CNPF c/ WIERING, la CAE a décidé de se conformer dès lors au principe retenu par celle-ci.

L'arrêt en question précise que les allocations familiales luxembourgeoises et les indemnités de congé parental belges ne sont pas des prestations familiales de même nature du seul fait qu'elles appartiennent toutes les deux à la catégorie des «prestations familiales» prévue par le règlement communautaire et que si les indemnités de congé parental belges sont, tout comme les allocations familiales luxembourgeoises, des prestations familiales pour avoir comme objectif la compensation des charges familiales, elles ne sont cependant pas des prestations familiales de même nature, dès lors que les premières ont pour «*objet essentiel de contribuer au maintien des conditions d'existence en cas de cessation temporaire, totale ou partielle, de l'activité professionnelle des parents pour les besoins de l'éducation de leurs enfants en bas âge*», tandis que les secondes «*visent à permettre aux parents de couvrir les frais liés aux besoins de l'enfant et sont accordées sans tenir compte des revenus ou du patrimoine des membres de la famille ni d'une éventuelle activité professionnelle des parents*».

Cette nouvelle qualification en 2 catégories des prestations payées par la CAE, à savoir en prestations familiales et en prestations parentales, sera plus avantageuse pour la plupart des ayants droit.

La CAE appliquera ce nouveau principe de la qualification des prestations pour le calcul du complément différentiel à partir de la période de juillet à décembre 2017 dont le paiement se fera début 2018.

Pour tout renseignement complémentaire, nos conseillers de l'OGBL – Service Information, Conseil et Assistance se tiennent à votre disposition (www.ogbl.lu).





**Aviation
Civile**

Hubert Hollerich

Lux-Airport

Gesetzesverstöße gehen munter weiter

Mit einer schlichten Notiz an das Personal, informierte die Direktion des Flughafenbetreibers Lux-Airport die Beschäftigten am 29. November 2017 über eine fundamentale Reorganisation im Sicherheitsbereich, insbesondere in Bezug auf die Kontrollen der Passagiere. Hierbei beruft sie sich auf einen Beschluss des Nachhaltigkeits- und Infrastrukturministers.

Im Zuge dieser Reorganisation sollen Lux-Airport-Beschäftigte auf verschiedenen Kontrollposten ab dem 1. Dezember von Beschäftigten der Reinigungs-, Caterings- und Sicherheitsfirma Dussmann ersetzt werden. Die Beschäftigten von Lux-Airport, deren Arbeitsposten nun an ein Subunternehmen übergehen, wissen nicht, was auf sie zukommt.

Der OGBL ist empört über die Haltung des Staats, alleiniger Aktionär von Lux-Airport, sowie über

die Vorgehensweise der Direktion von Lux-Airport, die im flagranten Widerspruch zur gültigen Gesetzgebung über die Mitbestimmung der Personaldelegierten in den Betriebsdelegationen und den gemischten Betriebsräten steht.

Die Personalvertreter und der OGBL werden erneut vor vollendete Tatsachen gestellt, dabei fand erst am Montag, dem 27. November eine gemeinsame Sitzung zwischen Direktion, „Comité mixte“ und Personaldelegation zum Thema Job-Description statt, bei der es die Direktion nicht für nötig hielt, die Personalvertreter umgehend und umfassend zu informieren und zu konsultieren.

Laufendes Schlichtungsverfahren

Für den OGBL und die Personalvertreter ist diese Vorgehensweise völlig inakzeptabel und sie appellieren an die Regierung, den Verwaltungsrat und die Direktion von Lux-Airport, besagten Beschluss sofort rückgängig zu machen.

In diesem Zusammenhang sei an das laufende Schlichtungsverfahren Lux-Airport erinnert. Mit der Vergabe einer der Kernaktivitäten an ein Subunternehmen gießen sowohl der Nachhaltigkeits- und Infrastrukturminister als auch die Direktion von Lux-Airport weiter Öl aufs Feuer. Die betriebene Politik ist nichts anderes als der Ausdruck eines akuten Personalmangels bei Lux-Airport.

ministre du Développement durable et des Infrastructures.

Dans le cadre de cette réorganisation, les salariés de Lux-Airport seront, sur certains postes de contrôle, remplacés à partir du 1^{er} décembre par des salariés de la société de nettoyage, de catering et de gardiennage Dussmann. Les salariés de Lux-Airport, dont le poste de travail sera sous-traité, ne sont pas au courant de ce qui les attend demain.

L'OGBL est scandalisé par cette manière d'agir de la part de l'Etat, seul actionnaire de Lux-Airport, ainsi que de la part de la direction de Lux-Airport, qui enfreignent, ainsi, le code du travail, notamment les articles concernant la participation des délégués du personnel et du comité mixte.

Les représentants du personnel et l'OGBL sont, à nouveau, mis devant un fait accompli, alors que l'employeur aurait eu la possibilité d'informer et de consulter les délégués du personnel en date du 27 novembre, lors d'une réunion sur les «Job description» qui a eu lieu entre délégués du personnel, membres du comité mixte et direction.

Procédure de conciliation en cours

Pour l'OGBL et les délégués du personnel, cette façon d'agir est totalement inacceptable. Ils lancent un appel pressant au gouvernement et à la direction afin qu'ils annulent leur décision.

Dans ce contexte, l'OGBL rappelle qu'une procédure de conciliation est lancée contre Lux-Airport. Par cette action irréfléchie, tant le ministre du Développement durable et des Infrastructures que la direction de Lux-Airport versent de l'huile sur le feu. La politique de sous-traitance ne reflète, en fin de compte, que le manque flagrant de personnel chez Lux-Airport.

Lux-Airport

Les violations de la loi se poursuivent

Par une simple note de service datée du 29 novembre 2017, la direction de Lux-Airport informe son personnel d'une réorganisation fondamentale de son département de la sûreté. Cette réorganisation concerne les contrôles de passagers. Elle se réfère à une décision du





Pit Schreiner



**Imprimeries,
Médias et
Culture**

Faber Digital Solutions Dernier acte d'une triste histoire

Ce qui avait déjà été craint il y a un certain temps est devenu maintenant triste réalité pour 15 salariés: Faber Digital Solutions a déposé le bilan exactement comme l'a fait l'imprimerie Fr. Faber il y a deux ans, et depuis le 14 novembre l'entreprise a cessé toute activité. Faber Digital Solutions travaillait surtout dans le domaine de l'imprimerie digitale, du mailing commercial et dans l'élaboration de sites web et d'applications. En plus l'entreprise avait-elle l'agrément pour le traitement de documents confidentiels dans le secteur financier. (Professionnel du Secteur Financier – PSF).

Façon d'agir inappropriée de la part de la direction

Comme il y a 2 ans, la direction a laissé les salariés dans le flou, et elle leur a communiqué le 13 novembre en partie par mail, que le bilan a été déposé et qu'ainsi, à partir le 14 novembre, les portes de l'entreprise restent fermées.

Cette façon de procéder renforce l'exigence de l'OGBL, que la législation concernant les faillites doit être modifiée rapidement, afin que les entreprises ne puissent pas se dérober de leur responsabilité d'un jour à l'autre et laisser les salariés sur le pavé.

Soutien de la part de l'OGBL

L'OGBL va informer le personnel sur toutes les démarches nécessaires à entreprendre en cas de faillite et va lui prêter main forte. Ainsi le personnel a été convié pour le 17 novembre 2017 à une séance d'informations dans les locaux de l'OGBL à Diekirch.

Faber Digital Solutions

Letzter Akt eines Trauerspiels

Was schon seit einiger Zeit befürchtet wurde, ist jetzt für rund 15 Beschäftigte bittere Wahrheit: Faber Digital Solutions hat, wie vor genau 2 Jahren die Imprimerie Fr. Faber, Konkurs angemeldet und seit dem 14. November steht der Betrieb still. Faber Digital Solutions war insbesondere im digitalen Druck, im kommerziellen Mailing, in der Ausarbeitung von Webseiten und Apps tätig. Außerdem besaß der Betrieb seit 2007 die Genehmigung für die Bearbeitung vertraulicher Dokumente im Finanzwesen (Professionnel du Secteur Financier – PSF).

Unangemessene Vorgehensweise der Direktion

Genau wie vor 2 Jahren, ließ die Direktion die Arbeitnehmer im Ungewissen und teilte ihnen am 13. November (z.T. per Mail) mit, dass die Insolvenz beantragt wurde und somit ab dem 14. November die Türen des Betriebs geschlossen bleiben.

Diese Vorgehensweise unterstreicht die Forderung des OGBL, dass die Gesetzgebung betreffend die Insolvenz schnellstens abgeändert werden muss, damit die Betriebe sich nicht von einem Tag zum andern aus der Verantwortung ziehen können und die Arbeitnehmer im Regen stehen gelassen werden.

Unterstützung durch den OGBL

Der OGBL hat das Personal über alle notwendigen Schritte informiert, die im Falle eines Konkurses unternommen werden müssen, und steht ihm auch mit seiner Hilfe zur Seite. So wurde das Personal am 17. November auf eine Informationsversammlung in die Räumlichkeiten des OGBL-Diekirch eingeladen.



Estelle Winter

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

Prochains salons des nettoyeuses et nettoyeurs

Le syndicat du «Nettoyage» de l'OGBL organisera ses prochains salons des nettoyeuses/eurs en 2018 aux dates suivantes (chaque fois de 8h30 à 17h00)

mercredi 17 janvier 2018

mercredi 31 janvier 2018

mardi 13 février 2018



vendredi 2 mars 2018

jeudi 22 mars 2018

mercredi 18 avril 2018

mercredi 16 mai 2018

mercredi 30 mai 2018

mardi 12 juin 2018

vendredi 29 juin 2018

mercredi 11 juillet 2018

**à l'OGBL Luxembourg -
31, rue du Fort Neipperg**

A cette occasion, les salarié/es du secteur pourront obtenir toutes les informations qui seront demandées à la délégation du personnel de leur entreprise sur les thèmes suivants: le contrat de travail, les fiches de salaires, les congés, les avertissements, la convention collective, etc.

Réservez ces dates dans votre agenda!



Irène Schortgen

Pitt Bach



Nora Back

**Santé,
Services
sociaux et
éducatifs**

Non-application de la convention collective de travail FHL

Une avancée dans le dossier des maisons de soins

L'OGBL prend acte d'une avancée dans le dossier des maisons de soins n'appliquant toujours pas les nouvelles modalités de la convention collective de travail FHL. Suite aux multiples interventions du



syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL (interventions auprès du ministre, conférence de presse, piquet de protestation, actions de distributions), ce dernier a été contacté par le Conseil d'administration des Hospices civils Hamm et Pfaffenthal, débouchant sur une reprise du dialogue.

Le président du Conseil d'administration des Hospices civils Hamm et Pfaffenthal assure que le conseil qu'il préside a voté en faveur de l'application de la nouvelle convention collective de travail FHL pour les salariés concernés dans les deux structures en question. La balle est donc désormais dans le camp du ministre compétent qui a toujours affirmé que la revalorisation des nouvelles carrières est due et que le financement de l'Etat est garanti.

L'OGBL rappelle que l'argent public qui vient du contribuable est censé garantir des prestations optimales et de qualité aux ayants droit. C'est désormais au gouvernement d'assumer ses responsabilités et de tenir ses engagements. Ainsi, les premiers jalons pourraient être posés afin de faire respecter les droits des salariés dans toutes les maisons de soins.

L'OGBL salue bien évidemment la décision du Conseil d'administration des Hospices civils, qui démontre clairement que le plus grand syndicat du secteur de la santé et

des services sociaux et éducatifs a vu juste et que ses multiples interventions ont, une fois de plus, porté leurs fruits.

Malheureusement, il ne s'agit là que d'un succès dans une bataille plus vaste et à l'heure actuelle trois autres employeurs, gérant au total cinq maisons de soins, continuent en effet de discriminer leurs salariés en refusant depuis plus de deux mois de les rémunérer à leur juste salaire tel qu'il est déterminé par la convention collective de travail FHL.

Le personnel concerné par le litige est déterminé à obtenir gain de cause et il l'a démontré une première fois lors d'une manifestation en salle le 13 décembre 2017 dans les locaux de l'OGBL à Dudelange.

Au regard des dernières évolutions, l'OGBL s'engage à épargner les deux hospices civils de toute action syndicale qui suivra dans ce dossier.

Nicht-Anwendung des FHL-Arbeitskollektivvertrags

Fortschritte im Dossier der Pflegeheime

Der OGBL nimmt die Fortschritte im Dossier der Pflegeheime zur Kenntnis, die immer noch nicht die neuen Modalitäten des FHL-Arbeitskollektivvertrags umsetzen. Im Anschluss an die zahlreichen Interventionen des OGBL-Syndi-

kats Gesundheit und Sozialwesen (Interventionen beim Minister, Pressekonferenz, Protestposten, Verteilaktionen), ist letzterer vom Verwaltungsrat der Zivilhospize Hamm und Pfaffenthal kontaktiert worden, was zu einer Wiederaufnahme des Dialogs geführt hat.

Der Verwaltungsratspräsident der Zivilhospize Hamm und Pfaffenthal versichert, dass der Verwaltungsrat, dem er vorsteht, zu Gunsten der Umsetzung des FHL-Kollektivvertrags in den beiden betroffenen Strukturen gestimmt hat. Der Ball liegt also jetzt beim zuständigen Minister, der immer bestätigt hat, dass die Wiederaufwertung der neuen Karrieren geschuldet ist, und dass die Finanzierung durch den Staat garantiert ist.

Der OGBL erinnert daran, dass die öffentlichen Gelder, die vom Steuerzahler kommen, optimale und qualitativ hohe Leistungen für die betroffenen Personen garantieren sollte. Es liegt jetzt an der Regierung, ihre Verantwortung zu übernehmen und ihre Versprechen einzulösen. So könnten die ersten Schritte in die Wege geleitet werden, zum Respekt der Rechte der Arbeitnehmer in sämtlichen Pflegeheimen.

Der OGBL begrüßt natürlich die Entscheidung des Verwaltungsrats der Zivilhospize, die klar beweist, dass die größte Gewerkschaft im Sektor Gesundheit und Sozialwesen wieder einmal richtig lag, und dass deren zahlreiche Interventionen einmal mehr ihre Früchte getragen haben.

Leider handelt es sich hier nur um einen einzigen Sieg in einem viel weitgreifenderen Kampf, und zurzeit gibt es drei andere Arbeitgeber, die fünf Pflegeheime verwalten, die ihre Arbeitnehmer weiterhin diskriminieren, indem sie es seit mehr als zwei Monaten ablehnen, den Arbeitnehmern ihren angemessenen Lohn zu bezahlen, wie er im FHL-Arbeitskollektivvertrag festgelegt ist.

Das Personal, das von dieser Streitsache betroffen ist, ist dazu entschlossen, zu seinem Recht zu kommen. Es hat dies ein erstes Mal bewiesen bei einer Saalkundgebung, die am 13. Dezember 2017 in den OGBL-Räumlichkeiten in Düdelingen stattgefunden hat.

Die letzten Entwicklungen in Betracht gezogen, verpflichtet sich der OGBL dazu, die beiden Zivilhospize von jeglicher gewerkschaftlicher Aktion zu bewahren, die in dieser Angelegenheit folgen wird.



CCT banques

Dénonciation partielle de la convention collective de travail des salariés de banque

Arrivant à échéance à la fin de cette année, la convention actuellement en vigueur a été dénoncée partiellement par les représentants syndicaux. Le catalogue de revendications joint était identique en tous points à celui fourni en 2016 à l'exception du volet « temps de travail » qui devra désormais être adapté en fonction de la loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du Travail.

CCT assurances

Dénonciation partielle de la convention collective de travail des salariés des entreprises d'assurance

Arrivant à échéance à la fin de cette année, la convention actuellement en vigueur a été dénoncée partiellement par les représentants syndicaux en date du 29 novembre 2017, demandant ainsi l'ouverture officielle des négociations.

Les syndicats ont également transmis leur catalogue de revendications commun qui reprend en détail les points sujets à modification.

La commission de négociations, composée de représentants syndicaux et patronaux, s'est réunie pour la première fois le 11 décembre 2017.

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

AKV Banken

Teilweise Kündigung des Arbeitskollektivvertrags der Bankarbeiter

Da der zurzeit gültige Arbeitskollektivvertrag zum Ende dieses Jahres abläuft, wurde er teilweise von den Gewerkschaftsvertretern gekündigt. Der hinzugefügte Forderungskatalog, war dem von 2016 in allen Punkten gleich, außer was den Teil „Arbeitszeit“ betrifft, der nunmehr an das Gesetz vom 23. Dezember 2016 über die Arbeitszeitorganisation angepasst werden muss, das das Arbeitsrecht verändert.

AKV Versicherungen

Teilweise Kündigung des Arbeitskollektiv- vertrags der Versiche- rungsarbeitnehmer

Da der zurzeit gültige Arbeitskollektivvertrag zum Ende dieses Jahres abläuft, wurde er teilweise von den Gewerkschaftsvertretern am 29. November 2017 gekündigt. So wurde offiziell um Verhandlungseröffnung gebeten.

Die Gewerkschaften haben auch ihren gemeinsamen Forderungskatalog eingereicht, der im Detail die Punkte enthält, die geändert werden müssen.

Die Verhandlungskommission, die sich aus Gewerkschafts- und Patronatsvertretern zusammensetzt, traf sich zum ersten Mal am 11. Dezember 2017.

Der aktuelle Kollektivvertrag wird laut den gesetzlichen Bestimmungen, die in diesem Rahmen vorgesehen sind, gültig bleiben.

Das OGBL-SBA fordert die Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes im Bankensektor

Das Gesetz vom 23. Dezember 2016 ist im Finanzsektor immer noch nicht umgesetzt worden, obwohl es schon bald seit einem Jahr in Kraft ist.

Seitdem hat das OGBL-Syndikat Banken und Versicherungen (SBA) – Syndikat dank dessen Einsatzes diese Verbesserungen dem Gesetz beigefügt werden konnten – sich über den Sozialdialog in den Unternehmen aber auch auf Sektorebene eingesetzt, damit diese ausschlaggebenden Verbesserungen in Sachen Arbeitszeit auch auf die Arbeitnehmer des Sektors angewandt werden.



Es ist jedoch festzustellen, dass die Arbeitgeber des Sektors ihre internen Reglements immer noch nicht angepasst haben, um sich den gesetzlichen Gegebenheiten zu fügen. Der Vorwand lautet, dass die Bestimmungen des Arbeitskollektivvertrags (KV) über die Arbeitszeiten, die schon vor dem neuen Gesetz bestanden, trotz allem gültig bleiben, und also gegenüber dem Arbeitsrecht überwiegen würden. In Wahrheit wollen die Arbeitgeber ganz einfach einige Bestimmungen die jetzt hinfällig geworden sind, nicht aufgeben. Sie wollen sie vielmehr weiterhin anwenden, insbesondere wenn es um die Verwaltung der Überstunden am Ende der Referenzperiode geht.

In der Tat können diese in Zukunft nicht mehr auf die darauffolgende Referenzperiode übertragen werden, sondern müssen als Überstunden behandelt werden, mit den Zuschlägen, die ihnen zustehen. Die meisten der internen Unternehmensreglements sehen weiterhin eine solche Übertragung vor, die etwa zwanzig Überstunden entspricht, die im Schnitt übertragen werden, ohne dass diese bezahlt oder als Überstunden kompensiert werden.

Wie viele geleistete Stunden verliert also jeder Arbeitnehmer auf diese Weise, ohne jegliche Gegenleistung für diesen Gewinnverlust, weder in

Sachen Bezahlung noch in Sachen Lebenszeit?

Nachdem das OGBL-SBA dies festgestellt hat, hat es sich dazu entschlossen zu reagieren, da es nicht nur darum geht das Gesetz in diesem Sektor korrekt umzusetzen, sondern da dies auch die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer, ihren Lohn, die Abstimmung ihres Berufsmit ihrem Familienleben sowie ihr persönliches Wohlbefinden betrifft. Darüber hinaus, sind wegen der schlechten Anwendung der Arbeitszeit in den meisten Unternehmen des Sektors, die neuen Bestimmungen leider noch weitestgehend den Arbeitnehmern unbekannt.

Für das OGBL-SBA ist es umso unannehmer, dass die ABBL weiterhin den Nicht-Respekt des Gesetzes verteidigt, indem sie vorgibt, dass es der KV ist, der bestimmt, wie das Gesetz über die Arbeitszeit im Sektor angewendet wird, und nicht umgekehrt!

Die Arbeitgeberorganisation scheint wirklich den Inhalt des neuen Gesetzes nicht richtig zu verstehen. Wenn es auch stimmt, dass eine Referenzperiode, die anders ist als die gesetzliche Referenzperiode, im Rahmen eines KV ausgehandelt werden kann, so stimmt es genauso, dass alle anderen Artikel des betreffenden Gesetzes so anzuwenden sind, wie sie sind. Demnach vorzu-

geben, dass die Anwendung des neuen Gesetzes im Rahmen einer Verhandlung des KV geschehen muss, ist für das OGBL-SBA Unsinn, denn es ist klar, dass ein KV keineswegs Bestimmungen umsetzen kann, die schlechter sind, als die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen.

Das OGBL-SBA hat mittlerweile schon den Arbeitsminister Nicolas Schmit sowie den Finanzminister Pierre Gramegna angeschrieben, um sie über diese Situation zu informieren, und hat um diesbezügliche Treffen gebeten, um über die korrekte Anwendung des Gesetzes in diesem Sektor zu diskutieren.

L'OGBL-SBA demande l'application de la loi sur le temps de travail dans le secteur bancaire

La loi du 23 décembre 2016 n'a toujours pas été appliquée dans le secteur financier, alors qu'elle est en vigueur depuis bientôt un an.

Depuis, le Syndicat Banques et Assurances (SBA) de l'OGBL – syndicat grâce à l'engagement duquel ces améliorations ont pu être apportées à la loi – s'est engagé au niveau du dialogue social en entreprises mais aussi au niveau sectoriel afin que ces améliorations primordiales en matière de temps de travail soient appliquées aux salariés du secteur.

Or, force est de constater que depuis bientôt un an, les employeurs du secteur n'ont toujours pas adapté et modifié leurs règlements internes afin de s'aligner sur les dispositions légales. La raison avancée étant que les dispositions de la convention collective (CCT) sur le temps de travail, qui datent d'avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, restent malgré tout d'application et prime-

raient donc sur le droit du travail. Or en réalité, les employeurs ne veulent tout simplement pas abandonner certaines dispositions devenues désormais caduques, mais veulent continuer à les appliquer, en particulier en ce qui concerne la gestion des heures excédentaires en fin de période de référence.

En effet, celles-ci ne peuvent dorénavant plus être reportées à la période de référence suivante, mais doivent être traitées en tant qu'heures supplémentaires, avec les majorations qui leur sont dues. La plupart des règlements internes des entreprises continuent de prévoir un tel report, équivalent à une vingtaine d'heures excédentaires reportables en moyenne, sans que celles-ci ne soient rétribuées ou compensées en tant qu'heures supplémentaires.

Combien d'heures prestées sont donc ainsi perdues par salarié, sans qu'aucune contrepartie ne soit apportée à ce manque à gagner tant en termes de rémunération qu'en temps de vie?

Face à ce constat, l'OGBL-SBA a décidé de réagir car les enjeux concernent non seulement l'application correcte de la loi au niveau sectoriel, mais impactent également les conditions de travail des salariés, leur rémunération, la conciliation de leur vie professionnelle et familiale ainsi que leur bien-être personnel. De plus, en raison de la mauvaise application du temps de travail dans la plupart des entreprises du secteur, les nouvelles dispositions restent malheureusement encore largement méconues par les salariés.

Pour l'OGBL-SBA il est d'autant plus inadmissible que l'ABBL continue à défendre ce non-respect de la loi en

prétendant que c'est la CCT qui décide comment doit être appliquée la loi sur le temps de travail dans le secteur, et non l'inverse!

L'organisation patronale semble ne pas vraiment comprendre la teneur de la nouvelle loi. S'il est vrai que celle-ci permet qu'une période de référence distincte de la période de référence légale puisse être négociée dans le cadre d'une CCT, il est tout aussi vrai que tous les autres articles de la loi en question sont applicables d'office et en l'état. Prétendre donc que l'application de la nouvelle loi doit se faire dans le cadre des négociations de la CCT relève du non-sens pour l'OGBL-SBA, car il est clair qu'une CCT ne saurait en aucun cas appliquer des dispositions qui soient moins favorables que les dispositions légales en vigueur.

L'OGBL-SBA a d'ores-et-déjà écrit au Ministre du travail Nicolas Schmit ainsi qu'au Ministre des Finances Pierre Gramegna, afin de les informer de cette situation et a demandé des entrevues respectives afin de pouvoir s'échanger sur la correcte application de la loi dans le secteur.



Services et Energie



Michelle Cloos

Julie Roden

Midi du gardiennage

Une brochure pour les salariés du secteur

Lors du dernier «midi du gardiennage» de l'OGBL du 14 novembre 2017, les responsables du syndicat Services et Energie ont présenté la nouvelle brochure destinée à informer les salariés du secteur sur leurs droits et sur les services offerts aux membres de l'OGBL.

Cette nouvelle brochure contient entre autre la convention collective de travail, les grilles de salaires actuellement applicables, les paramètres sociaux, ainsi que les principaux engagements et revendications de l'OGBL pour le secteur de la sécurité privée.

Les «midis du gardiennage» sont des rencontres conviviales qui

permettent aux délégués et aux salariés de s'échanger sur les problèmes et les défis du secteur.

Si vous êtes salarié dans le gardiennage, n'hésitez pas à demander votre brochure d'information auprès de vos délégués OGBL ou bien auprès du syndicat Services et Energie (tél. 54 05 45 214 / e-mail: services.energie@ogbl.lu)

„Midi du gardiennage“:

Eine Broschüre für die Arbeitnehmer des Überwachungssektors

Beim letzten „midi du gardiennage“ vom OGBL am 14. November 2017, haben die Verantwortlichen des OGBL-Syndikats Dienstleistungen und Energie die neue Broschüre vorgestellt, die dazu gedacht ist, die Arbeitnehmer des Sektors über ihre Rechte und über die Dienstleistungen, die ihnen vom OGBL geboten werden, zu informieren.

Diese neue Broschüre enthält unter anderem den Arbeitskollektivvertrag, die zurzeit anwendbaren Gehaltstabellen, die Sozialparameter sowie die Hauptengagements und -forderungen des OGBL für den Sektor der privaten Sicherheit.

Die „midi du gardiennage“ sind regelmäßige gesellige Treffen, die es den Delegierten und den Arbeitnehmern ermöglichen, sich über Probleme und Herausforderungen des Sektors auszutauschen.

Wenn Sie Arbeitnehmer im Überwachungssektor sind, zögern Sie nicht ihre Informationsbroschüre zu beantragen bei ihren OGBL-Delegierten oder beim OGBL-Syndikat Dienstleistungen und Energie. (Tel. 54 05 45-214 / E-Mail: services.energie@ogbl.lu)

Encevo

1. Treffen beim ONC am 8. November 2017

Die Unternehmensleitung blieb zunächst bei ihren Forderungen und ihrer Weigerung hinsichtlich jeglicher Gehaltserhöhungen. Nach einem Austausch der verschiedenen Standpunkte, erklärte sich diese dann doch bereit, eine Diskussion über lineare Gehaltserhöhungen zu führen und zur Fortführung der Verhandlungen zum Abschluss eines Kollektivvertrags.

Dieser Sinneswandel, nun doch über Gehaltserhöhungen zu diskutieren, war nur möglich, dank der Solidarität und der Unterstützung aller Angestellten, die auch bei der, der ersten Sitzung beim ONC vorausgegangen Protestaktion, eindrucksvoll gezeigt wurde.

Eine neue Verhandlungsrunde wurde für den 23. November 2017 festgelegt.

Die Gewerkschaften OGBL und LCGB werden weiterhin mit allen Mitteln die Interessen der Mitarbeiter der Encevo Gruppe verteidigen, um einen Kollektivvertrag abzuschließen, der die herausragende Arbeit und das tägliche Engagement der Angestellten anerkennt.

Die vertragschließenden Gewerkschaften danken gemeinsam mit der Personalvertretung allen Mitarbeitern und Teilnehmern der Protestaktion für ihre Unterstützung. Seien Sie auch weiterhin gemeinsam und solidarisch bereit für zukünftige Aktionen.

Protestaktion – Gegen jegliche Verschlechterung des Kollektivvertrags Encevo!

Mehr als 250 Angestellte von Encevo nahmen am 8. November an einer Protestaktion vor dem Arbeitsministerium teil, bevor die erste Schlichtung stattfand.



Encevo

Première réunion devant l'ONC le 8 novembre 2017

La direction a maintenu ses revendications et sa position quant au refus de toute augmentation salariale. Après différents échanges de vues, la direction s'est déclarée ouverte à une discussion sur des augmentations linéaires des salaires et la continuation des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective de travail.

Cette ouverture à la discussion sur des augmentations salariales, n'a pu être possible que grâce à la solidarité et au soutien du personnel démontré encore une fois lors du piquet de protestation précédant cette première réunion devant l'Office national de conciliation.

Une nouvelle réunion de négociations a été fixée au 23 novembre 2017.

Les syndicats OGBL et LCGB continuerons à défendre par tous les moyens les intérêts du personnel du Groupe Encevo, afin de conclure une convention collective de travail qui permet de valoriser l'excellent travail fourni ainsi que l'engagement quotidien des salariés.

Les syndicats contractants ensemble avec la délégation, remercient l'ensemble du personnel et les participants audit piquet de protestation et nous comptons sur votre soutien lors de toutes les actions syndicales futures.

Piquet de protestation – Contre toute détérioration de la convention collective d'Encevo!

Plus de 250 salariés d'Encevo ont participé le 8 novembre 2017 au piquet de protestation devant le ministère du travail, précédant la première réunion de conciliation.

Condoléances

Didier Baur nous a quittés

Le Syndicat Services et Energie de l'OGBL a appris avec une grande tristesse la nouvelle du décès de Didier Baur, avec qui nous avons entretenu pendant de longues années d'excellentes relations syndicales et amicales dans le cadre de ses responsabilités en tant que référant Europe au sein de la FNME-CGT et en tant que membre du CEE du groupe Engie.

Didier s'était encore rendu au Luxembourg en avril 2017 afin de discuter avec nous des défis syndi-

caux à relever dans le secteur de l'énergie au niveau européen.

Nous gardons de lui l'image d'un homme engagé, solidaire et toujours disposé à épauler ses collègues. Il s'est engagé de tout cœur pour un monde plus juste.

Le syndicat Services et Energie transmet les plus sincères condoléances à la Fédération FNME-CGT et à toute sa famille.



Christian Sikorski

**Services
publics**

Luxtram SA

Verhandlung für einen ersten Kollektivvertrag

Der OGBL hat Lohnverhandlungen aufgenommen, für die Ausarbeitung eines ersten Arbeitskollektivvertrags für die Arbeitnehmer von Luxtram S.A. Diese Lohnverhandlungen werden in Zusammenarbeit mit den Kollegen vom Landesverband/FNCTTFEL durchgeführt, dies im Rahmen des Abkommens für Zusammenarbeit zwischen OGBL und Landesverband/FNCTTFEL.

Ein erstes Treffen mit der Direktion von Luxtram SA fand am 21. November 2017 statt. Bei diesem Treffen haben die Gewerkschaften ihre Argumente vorgestellt über die Notwendigkeit ein Lohnabkommen für das gesamte Personal von Luxtram SA abzuschließen.

Die Gewerkschaften sehen Luxtram SA als vollwertigen Akteur im Sektor der Öffentlichen Dienstleistungen in Luxemburg. Jedoch bedauern die Gewerkschaften feststellen zu müssen, dass nicht nur die Lohn- und Arbeitsbedingungen weit hinter den sozialen Standards zurück-





bleiben, wie sie bei öffentlichen Transportdiensten wie TICE und AVL gelten. Dies ist umso erstaunlicher, als dass das Aktionariat von Luxtram SA sich ausschließlich aus Staat und Stadt Luxemburg zusammensetzt.

Die Gewerkschaften haben ihr Unverständnis darüber zum Ausdruck gebracht, dass die öffentliche Hand unterschiedliche Maße benutzt, innerhalb von Einrichtungen die im Allgemeininteresse arbeiten, und die unter ihre Verantwortung fallen.

Wenn die Gewerkschaften auch die Fertigstellung des neuen Trams in Luxemburg begrüßen, so sind sie jedoch der Meinung, dass der Erfolg dieses neuen Trumpfs im öffentlichen Transport von ausreichendem, gut ausgebildetem Personal und von hohen Sicherheits- und Qualitätsstandards abhängt. Darüber hinaus sind diese hohen Qualitätsstandards die Norm bei den anderen Akteuren im öffentlichen Transport und stehen im Zusammenhang mit passenden Arbeits- und Lohnbedingungen.

Das erklärte Ziel der Gewerkschaften ist eine Anpassung nach oben der Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer von Luxtram SA an die, die in den staatlichen und kommunalen Diensten in Kraft sind.

Im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen, werden die Gewerk-

schaften unmissverständlich einen Sozialdumping anprangern und eine versteckte Verschlechterung der Sicherheitsnormen, die vom Staat und von der Stadt Luxemburg durchgeführt werden. Eine fehlerhafte rigorose Finanzpolitik, die die Arbeits- und Lohnbedingungen des Personals im Visier hat, die nur verheerende Folgen für die Sicherheit des Personals, der Nutzer und der Bürger haben kann.

Luxtram SA

Négociation d'une première convention collective

L'OGBL a entamé des négociations salariales pour l'élaboration d'une première convention collective de travail pour les salariés de Luxtram S.A. Ces négociations salariales se font en collaboration avec les collègues du Landesverband/FNCTTFEL, ceci dans le cadre de l'accord de coopération entre l'OGBL et le Landesverband/FNCTTFEL.

Une première entrevue avec la direction de Luxtram SA a eu lieu le 21 novembre 2017. Lors de cette entrevue les syndicats ont exposé leurs arguments sur la nécessité de conclure un accord salarial pour l'ensemble du personnel de Luxtram SA.

Les syndicats considèrent Luxtram

SA comme un acteur à part entière du secteur des services publics au Luxembourg. Cependant les syndicats regrettent de devoir constater que non seulement les conditions de rémunération et de travail restent bien en dessous des standards sociaux en vigueur au sein des services de transport publics tels le TICE et l'AVL. Ceci est d'autant plus étonnant que l'actionariat de Luxtram S.A. est composé exclusivement par l'Etat et la Ville de Luxembourg.

Les syndicats ont exprimé leur totale incompréhension quant au fait que les pouvoirs publics pratiquent deux poids deux mesures au sein d'établissements d'intérêt général tombant sous leur responsabilité.

Tout en saluant la réalisation du nouveau tram au Luxembourg, les syndicats estiment que le succès de ce nouvel atout dans les transports publics dépend d'un effectif suffisant, d'un personnel bien formé et de standards de sécurité de haute qualité. Par ailleurs ces standards de haute qualité constituent la norme au sein des autres acteurs des transports publics et vont de pair avec des conditions de travail et de rémunérations adéquates.

L'objectif déclaré des syndicats est une adaptation vers le haut des conditions de travail et de rémunérations du personnel de Luxtram S.A. à celles en vigueur dans les services étatiques et communaux.

Dans le cas d'un échec des négociations, les syndicats dénonceront sans équivoque un dumping salarial et un abaissement des normes de sécurité masqués pratiqué par l'Etat luxembourgeois et la Ville de Luxembourg. Une politique erronée de rigueur financière ciblant les conditions de travail et de rémunération du personnel ne pourra qu'avoir des conséquences néfastes pour la sécurité du personnel, des usagers et des citoyens.



Frédéric Krier



Sonja Delli Zotti



Danièle Nieves

**Éducation
et Sciences**

Die Reformdiskussionen zur Berufsausbildung sind wieder aufgenommen worden

Am 15. November 2017 hat eine Delegation vom SEW/OGBL sich mit dem neuen Direktor der Abteilung für Berufsausbildung (SFP), Jean-Marie Wirtgen, getroffen. Beide Delegationen sind sich einig geworden, die konstruktive Zusammenarbeit weiterzuführen, die unter seinem Vorgänger Gil Belling begonnen wurde.

Das SEW/OGBL unterstützt die Anstrengungen, die von der Abteilung für Berufsausbildung unternommen wurden, doch besteht es darauf, dass für eine große Anzahl von Problemen noch eine Lösung gefunden werden muss:

- Allgemeine Organisation der Berufsausbildung und Diplomanerkennung

Das SEW/OGBL muss feststellen, dass die konkrete Organisation der Berufsausbildung vor Ort kompliziert bleibt. Darüber hinaus bleibt die Diplomanerkennung teilweise katastrophal.

- (Neu)organisation der Vorkenntnismodule und Zugang zu höheren Studien

Das SEW/OGBL bevorzugt die ganz einfache Integrierung der Vorkenntnismodule in den normalen Studiengang. Die Öffnung, die vom Minister Meisch vorgeschlagen wurde, die daraus besteht die Vorkenntnismodule an die besondere Situation jeder Ausbildung anzupassen, wird vom SEW/OGBL als erster Schritt in die richtige Richtung angesehen. Was den Zugang zu höheren Studien betrifft, so erinnert das SEW/OGBL den neuen Direktor des SFP daran, dass das MENJE sich formell dazu verpflichtet hat, all den Schülern, die die PIF-Nachprüfung im Oktober bestanden haben, den Zugang zur luxemburgischen BTS-Ausbildung gewährt, insofern Plätze zur Verfügung sind. Das SEW/OGBL drängt darauf, dass das MENJE seinen Verpflichtungen nachkommt.

- Schaffung eines Tages für die PII- und PIF-Nachprüfungen

In ähnlicher Weise, wie es bei den Abschlussexamen des klassischen und allgemeinen Sekundarunterrichts der Fall ist, verlangt das SEW/OGBL, dass die Schüler aus der Berufsausbildung auch über einen Nachholtag verfügen können, wenn sie bei ihren Abschlussexamen teilweise aus medizinischen Gründen gefehlt haben.

- (Neu)organisation des PIF

Das SEW/OGBL bedauert, dass das SFP nicht über eine substantielle Neuorganisation des integrierten Abschlussprojektes diskutieren will.

- Überarbeitung der Ausbildungsprogramme

Das SEW/OGBL stimmt dem Vorschlag des MENJE zu, die Arbeiten in Richtung einer Rückkehr zur Notenbewertung, zusätzlich zur Kompetenzbewertung, um ein Jahr zu verlängern. Das SEW/OGBL bedauert allerdings, dass das MENJE es nicht vorhat, diese Rückkehr zu verbinden mit einer substanzielleren Überarbeitung der Programme

und Module, sowohl beim allgemeinen Unterricht als auch beim spezifischen Unterricht und beim Berufsunterricht. Eine solche, für verschiedene Ausbildungen, absolut notwendige Überarbeitung, so sagen die Verantwortlichen des SFP, könnte erst in mehreren Jahren durchgeführt werden.

- Vollzeitliche DAP-Ausbildungen

Das SEW/OGBL bittet um eine breite Diskussion über Vor- und Nachteile einer vollzeitlichen DAP-Ausbildung, im Vergleich zu einer Teilzeit-DAP-Ausbildung, wenigstens für die 10. Klasse.

- Ausbildungspraktika

Da die Schüler aus verschiedenen Ausbildungen regelmäßig in Hörsälen zusammengeführt werden für die Module der Allgemeinbildung, kommt es häufig vor, dass ein Teil des Hörsaals, wegen Praktika, während mehreren Wochen abwesend ist. Diese Situation bringt pädagogische und organisatorische Probleme hervor, sowohl für die Lehrkräfte als auch für die betroffenen Schüler.

Am Ende des Treffens wurde mit dem SFP-Direktor vereinbart, dass das Projekt des großherzoglichen Reglements bezüglich der Bewertung und der Beförderung in der Berufsausbildung dem SEW/OGBL zur Begutachtung zugeschickt wird, sobald es im Dezember 2017 veröffentlicht wird, und dass eine neue Sitzung im Januar 2018 stattfinden wird.



Les discussions sur la réforme de la formation professionnelle sont relancées

Le 15 novembre 2017, une délégation du SEW/OGBL a rencontré le nouveau directeur du service de la formation professionnelle (SFP), Monsieur Jean-Marie Wirtgen. Ensemble, les deux délégations ont convenu de continuer la collaboration constructive initiée sous la direction de son prédécesseur, Monsieur Gil Belling.

Le SEW/OGBL soutient les efforts récents consentis par le service de la formation professionnelle, mais insiste qu'un grand nombre de dossiers restent à finaliser:

- Organisation générale de la formation professionnelle et validation des diplômes

Le SEW/OGBL doit constater que l'organisation concrète de la formation professionnelle sur le terrain reste compliquée. De plus, la validation des diplômes reste partiellement désastreuse.

- (Ré)organisation des modules préparatoires et accès aux études supérieures

Pour le SEW/OGBL, la solution d'une intégration pure et simple des modules préparatoires dans le cursus normal est privilégiée. L'ouverture proposée par le ministre Claude Meisch, consistant à adapter les modules préparatoires à la situation particulière de chaque formation, est considérée par le SEW/OGBL comme un premier pas dans la bonne direction. Quant à l'accès aux études supérieures, le SEW/OGBL rappelle au nouveau directeur du SFP que le MENJE s'est engagé formellement à accorder un accès aux formations du BTS luxembourgeois à tous les élèves ayant réussi le PIF de rattrapage du mois d'octobre et ceci dans la limite des

places disponibles. Le SEW/OGBL exige que le MENJE tienne ses engagements.

- Organisation d'une journée de repêchage lors des sessions du PII et du PIF

A l'instar des épreuves de fin d'études secondaires dans l'enseignement classique et général, le SEW/OGBL demande que les élèves de la formation professionnelle puissent également profiter d'une journée de repêchage en cas d'absence partielle, pour raisons médicales, à leur épreuve terminale.

- (Ré)organisation du PIF

Le SEW/OGBL regrette que le SFP ne veuille discuter d'une réorganisation substantielle du projet intégré final.

- Révision des programmes de formation

Le SEW/OGBL approuve la proposition du MENJE de prolonger d'une année les travaux vers un retour de l'évaluation par notes, en complément à l'évaluation par compétences. Le SEW/OGBL regrette cependant que le MENJE n'envisage pas de combiner ce retour avec une révision plus substantielle des programmes et modules, tant au niveau de l'enseignement général que de l'enseignement spécifique et professionnel. Une telle révision, absolument nécessaire pour un certain nombre de formations, ne pourrait se faire, selon les responsables du SFP, avant plusieurs années.

- Formations DAP à plein temps

Le SEW/OGBL demande à lancer une large discussion sur les avantages et désavantages d'une formation DAP à plein temps par rapport à une formation DAP concomitante, du moins pour les classes de 10^e.

- Stages de formation

Comme des élèves de formations différentes sont régulièrement regroupés en auditoriums pour les

modules de l'enseignement général, il arrive fréquemment qu'une partie de l'auditoire soit absente pendant plusieurs semaines pour raison de stage. Cette situation provoque des problèmes pédagogiques et organisationnels tant pour les enseignants que pour les élèves concernés.

A la fin de la rencontre, il a été convenu avec le directeur du SFP que le projet de règlement grand-ducal concernant l'évaluation et la promotion dans le régime de la formation professionnelle sera envoyé pour avis au SEW/OGBL dès sa publication au cours du mois de décembre 2017 et qu'une nouvelle rencontre aura lieu au cours du mois de janvier 2018.

Finally, a strengthening of co-management at the University of Luxembourg!

For many years, the OGBL's Education and Sciences union (SEW), the only union represented in the University staff delegation, has been calling for an increase in internal democracy within the University, particularly through the presence of staff representative with deliberative voice in the governance council and through the strengthening of the University council.

The OGBL has already presented its views during the presentation of the 2011 bill of the then Minister François Biltgen and continued to lobby both the government and political parties to go in this direction as soon as the law proposal 7132 on the University of Luxembourg was introduced. However, the initial version of the law proposal provided instead for a reinforcement of centralization, in the hands of a governance council composed exclusively of people external to the University and the Rector. At



the same time, the relevance of our critique of the lack of democracy and transparency has been effectively illustrated by the budgetary and organizational crisis that has erupted this year.

All the more important is the satisfaction of the OGBL, that the Minister Delegate for Higher Education and Research, Marc Hansen, has changed his position. He announced on December 4th, before the Parliamentary Commission, new proposals that meet the demands of the OGBL as well as those formulated by various organisms of the University (University council, faculty councils) as well as in several statements made by individual University professors:

- two members of the governance council will now be appointed by the University council
- the president of the staff delegation and the president of the student delegation will, ex officio, be part of the governance council with decision-making voice
- the duties of the University council will no longer be purely consultative; it will have an effective decision-making power in terms of the orientations of the study programs
- faculty councils, which were no longer provided for in the original bill, will be maintained and defined in the law

Subject to the final wording of the announced amendments and to the fact that improvements to other elements of the draft law are still to

be made (including items relating to internal promotion and evaluation of the staff) the OGBL welcomes the Minister's announcements, which meet the expectations of the University's staff and reinforce the University's autonomous and participatory nature.

Enfin un renforcement de la cogestion à l'Université du Luxembourg!

Depuis de nombreuses années, le syndicat Education et Sciences (SEW) de l'OGBL, seul syndicat représenté au sein de la délégation du personnel de l'Université, réclame un accroissement de la démocratie interne au sein de l'Université, en particulier par une représentation du personnel avec voix délibérative au sein du conseil de gouvernance et un renforcement du conseil universitaire.

L'OGBL a déjà exposé ses points de vue lors de la présentation du projet de loi de 2011 du ministre de l'époque François Biltgen et a continué ses démarches auprès du gouvernement et des partis politiques dès le dépôt du projet de loi n°7132 portant sur l'Université du Luxembourg, alors que ce projet prévoyait dans sa version initiale au contraire un renforcement de la centralisation, aux mains d'un conseil de gouvernance exclusivement composé de personnalités externes à l'Université et du recteur. En même temps, la pertinence de notre critique quant à l'absence de démocratie et de transparence a été

illustrée dans les faits par la crise budgétaire et organisationnelle qui a éclaté cette année.

D'autant plus grande est la satisfaction de l'OGBL, que le ministre délégué à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, Marc Hansen, fait désormais demi-tour. Il a annoncé le 4 décembre, devant la Commission parlementaire, de nouvelles propositions qui répondent aux revendications de l'OGBL ainsi qu'à celles formulées par les représentants du personnel au sein des instances facultaires (conseil universitaire, conseils facultaires) et dans le cadre de démarches individuelles de certains professeurs de l'Université:

- deux membres du conseil de gouvernance seront désormais nommés sur proposition du conseil universitaire
- le président de la délégation du personnel et le président de la délégation des étudiants feront, d'office, partie du conseil de gouvernance avec voix décisionnelle
- les attributions du conseil universitaire ne seront plus purement consultatives, mais celui-ci aura un pouvoir de décision effectif au niveau des orientations des programmes d'études
- les conseils facultaires, qui n'étaient plus prévus dans le projet de loi initial, seront maintenus et inscrits dans la loi

Sous réserve de la formulation finale des amendements annoncés et compte tenu du fait que des améliorations sont encore à apporter à d'autres éléments du projet de loi (notamment les points relatifs à la promotion en interne et à l'évaluation du personnel), l'OGBL accueille positivement les annonces du ministre, qui répondent aux attentes du personnel de l'Université et qui renforcent le caractère autonome et participatif de l'Université.



Patrick Freichel

Transformation sur métaux

Sisto Armaturen S.A

Hausses salariales obtenues pour 2018 et 2019

Le 6 décembre 2017 l'OGBL majoritaire avec la délégation du personnel et le LCGB ont abouti à un accord avec la direction de «Sisto Armaturen S.A» en ce qui concerne le prolongement de la convention collective.

L'entreprise «Sisto Armaturen SA.» à Echternach fabrique depuis des décennies des armatures de haute qualité pour utilisation en immotique, en génie industriel et en technologie stérile.

La durée de prolongation de la convention collective est de deux ans, c. à d. du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019.

L'accord prévoit les hausses salariales suivantes:

Salariés rétribués à l'heure:

À partir du 1^{er} janvier 2018:

augmentation du salaire horaire de 0,50 € brut / heure

À partir du 1^{er} janvier 2019: augmentation du salaire horaire de 0,30 € brut / heure

Salariés rétribués par mois:

À partir du 1^{er} janvier 2018: augmentation du salaire mensuel de 86,50 € brut/ mois

À partir du 1^{er} janvier 2019: augmentation du salaire mensuel de 51,90 € brut/ mois

En plus il a été convenu, que les deux partis contractuels allaient, jusqu'à la fin de la durée de la convention, chercher des possibilités afin d'améliorer la flexibilité de travail des salariés dans l'intérêt des deux partis.

Les négociations ont eu lieu dans un bon climat de partenariat social.

Sisto Armaturen S.A.:

Lohnerhöhungen für 2018 und 2019 erzielt

Am 6. Dezember 2017 hat der im Betrieb majoritäre OGBl zusammen mit der Personaldelegation und dem LCGB eine Einigung mit der Geschäftsführung von Sisto Armaturen S.A. über die Verlängerung des Kollektivvertrags erzielt.

Die Firma Sisto Armaturen S.A. in

Echternach fertigt seit Jahrzehnten anspruchsvolle Armaturen für Anwendungen in der Gebäude-, der Industrie- und der sterilen Verfahrenstechnik.

Die Laufzeit des Kollektivvertrags verlängert sich für eine Dauer von zwei Jahren, das heißt vom 1. Januar 2018 bis einschließlich 31. Dezember 2019.

Die Einigung sieht folgende Lohnerhöhungen vor:

Stundenlöhner:

Ab dem 1. Januar 2018: Stundenloohnerhöhung von 0,50 € brutto / Stunde

Ab dem 1. Januar 2019: Stundenloohnerhöhung von 0,30 € brutto / Stunde

Monatslöhner:

Ab dem 1. Januar 2018: Erhöhung des Monatsgehaltes um 86,50 € brutto/ Monat

Ab dem 1. Januar 2019: Erhöhung des Monatsgehaltes um 51,90 € brutto/ Monat

Darüber hinaus wurde vereinbart, dass beide Vertragsparteien bis zum Ende der Vertragslaufzeit Verbesserungsmöglichkeiten bzgl. der persönlichen Arbeitszeitflexibilität der Mitarbeiter im Sinne von beiden Parteien untersuchen.

Die Verhandlungen haben in einem guten sozialpartnerschaftlichen Klima stattgefunden.



Treffen der Ministerin für Familie und Integration mit der ULC und dem OGBL

Transparenzmangel und Pensionstarf- erhöhung bei verschiedenen Empfangs- strukturen für ältere Menschen

Eine ULC- und OGBL-Delgation hat sich kürzlich mit der Ministerin für Familie und Integration und für die Großregion, Corinne Cahen, getroffen, zu einem Gedankenaustausch über die Zusammensetzung und die Transparenz der Pensionskosten, die von verschiedenen Empfangsstrukturen für ältere Menschen angewendet werden.

In der Tat haben ULC und OGBL verschiedene einseitig durch die Einrichtungen angewendete Erhöhungen festgestellt, und zwar um 6% im Jahr 2016 und um mindestens 2,5% im Jahr 2017, auf den Wohnkosten, unter denen die Mieter/Bewohner natürlich leiden mussten.

Die ULC und der OGBL haben 2017 verschiedene Pensionstarife von einer großen Anzahl von Einrichtungen für ältere Menschen verzeichnet. Sie haben jedoch feststellen können, dass die Preise und die Leistungen voneinander abweichen, so dass es für sie unmöglich ist, eine Preis-Leistungs-Vergleichstabelle zwischen den Verschiedenen Einrichtungen aufzustellen, obwohl eine solche Tabelle unabdingbar scheint, damit die betroffenen Personen sich in aller Transparenz informieren können, bevor sie einen Entschluss fassen, in welcher Einrichtung sie verweilen möchten.

Bei diesem Treffen gab die Ministerin zu, dass es zum gegenwärtigen Zeitpunkt unmöglich ist, die verschiedenen Einrichtungen miteinander zu vergleichen, da die gebotenen Leistungen und die Pensionspreise nicht transparent sind. Sie hat die Forderung von ULC und OGBL vollständig mitgetragen, hier mehr Transparenz für die betroffenen Personen einzubringen, über das Konzept einer nationalen Homepage, die für alle Inter-

essenten zugänglich ist. Sie hat sich dazu verpflichtet, die Möglichkeit zu erwägen, ein nationales System einzurichten, wie es vom OGBL und von der ULC vorgeschlagen wird, indem man sich nach dem in Deutschland eingerichteten Modell richtet.

Sie hat sich ebenso dazu verpflichtet, das großherzogliche Reglement (RGD) über die gerontologische Aufnahme zu überarbeiten. Der Nationale Solidaritätsfonds (FNS) kann an der Zahlung der gebotenen Leistungen teilnehmen, im Rahmen der Aufnahme von Menschen in einem Senioren- oder Pflegeheim, zum Beispiel durch einen finanziellen Zusatzbeitrag. Dieses RGD bestimmt die Grundleistungen, die im Rahmen einer gerontologischen Aufnahme zu leisten sind. In verschiedenen Fällen werden die Leistungen zweimal bezahlt, und zwar, einmal vom FNS und einmal von der CNS/Pflegeversicherung. So kommt es, dass eine Überarbeitung dieser Grundleistungen sich aufdrängt, und gegebenenfalls Anpassungen, die den neuen Standards entsprechen, infolge der technischen Entwicklung und den Qualitätskriterien, die damit im Zusammenhang stehen.



Entrevue entre la ministre de la Famille et de l'Intégration, l'ULC et l'OGBL

Manque de transparence et augmentation des tarifs de pension pratiqués par divers établissements d'accueil pour personnes âgées

Une délégation de l'ULC et de l'OGBL a rencontré récemment la ministre de la Famille et de l'Intégration et Ministre à la Grande Région, Corinne Cahen, pour un échange de vues au sujet de la composition et de la transparence des tarifs de pension pratiqués par les établissements d'accueil pour personnes âgées.

En effet, l'ULC et l'OGBL ont constaté différentes hausses pratiquées unilatéralement, à savoir +6% courant 2016 et au moins +2,5% courant 2017, sur les tarifs d'hébergement par les institutions, et dont les locataires/résidents ont bien évidemment dû subir les conséquences.

Au cours de l'année 2017, l'ULC et l'OGBL ont recensé divers tarifs de pension d'un grand nombre d'institutions pour personnes âgées. Or, ils ont pu remarquer que les prix et les prestations divergent, de sorte qu'il leur est impossible d'établir un tableau de compa-

raison prix/prestations entre les institutions alors qu'un tel tableau semble impératif afin que les personnes concernées puissent s'informer en toute transparence, avant de prendre une décision quant à l'établissement dans lequel ils souhaitent séjourner.

Lors de cette entrevue, la ministre a reconnu qu'à ce stade, il est impossible de comparer les divers établissements entre eux étant donné que les prestations offertes et les prix de pension ne sont pas transparents. Elle a entièrement partagé la revendication portée par l'ULC et l'OGBL d'y apporter plus de transparence pour les personnes concernées par le biais d'un concept de site national accessible à toutes les personnes intéressées. Elle s'est engagée à étudier la possibilité de mettre en place un tel système national, tel que suggéré par l'OGBL et l'ULC, tout en se basant sur le modèle mis en place en Allemagne.

De même, elle s'est engagée à revoir le règlement grand-ducal (RGD) déterminant l'accueil gérontologique. Le Fonds National de Solidarité (FNS) peut participer aux prix des prestations fournies dans le cadre de l'accueil aux personnes admises dans un centre intégré pour personnes âgées ou une maison de soins, par exemple par un complément financier. Ce RGD fixe les prestations des actes de base à fournir dans le cadre de l'accueil gérontologique. Dans divers cas, des prestations sont payées deux fois, à savoir une fois par le FNS et une fois par la Caisse nationale de santé/Assurance dépendance. Du coup, une révision de ces prestations de base s'impose et le cas échéant des adaptations tenant compte des nouveaux standards suite à l'évolution technique et les critères de qualité s'y rattachant.



Bourses d'études semestre d'hiver 2017-2018

Que faire en l'absence de réponse de la Fédération Wallonie-Bruxelles?

Les étudiants, résidents belges, qui ont un parent ayant un lien étroit avec la Sécurité sociale du Luxembourg ont le droit de demander une bourse d'études au Luxembourg.

Cette demande est acceptée, à condition notamment de remettre au Centre de Documentation et d'Information de l'Enseignement Supérieur (CEDIES) du Luxembourg, une attestation émanant de l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles mentionnant le montant de l'allocation d'études octroyée en Belgique.

Suivant le courrier du CEDIES reçu par les étudiants, la date butoir pour la remise de cette attestation a été fixée au 31 décembre 2017 pour les demandes de bourses d'études du semestre d'hiver. Malheureusement, un grand nombre d'étudiants sont toujours en attente de cette décision belge.

L'OGBL tente de trouver une solution pérenne à ce problème récurrent. Le président de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Philippe Courard, a été sollicité. Il est conscient du problème et essaie lui-même, avec le ministre compétent, Jean-Claude Marcourt, de solutionner cette problématique administrative transfrontalière.

Toujours est-il que l'échéance se rapproche et qu'il faut une solution transitoire pour les étudiants, résidents belges, qui ne recevront pas de réponse de la Fédération Wallonie-Bruxelles avant le 31 décembre 2017.

En concertation avec le CEDIES, il a été convenu que les étudiants concernés envoient, par mail, au gestionnaire CEDIES en charge de leur dossier, la preuve de l'accusé de réception (scan du message électronique) certifiant qu'ils ont introduits une demande d'allocations d'études à la Fédération Wallonie-Bruxelles.



Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES)

Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES), s'est tenu les 13 et 14 décembre à Bruxelles.

Les représentants syndicaux de toute l'Europe ont réaffirmé leur engagement en faveur d'emplois de qualité pour tous les travailleurs en Europe. La création de tels emplois doit redevenir une priorité majeure de la politique économique européenne et nationale.

L'Union européenne fait partie des espaces les plus développés de la planète. Néanmoins, la crise économique et financière a non seulement dégradée les conditions de travail mais a aussi ralenti le développement des salaires, qui reste inférieur au développement de la productivité en Europe. En conséquence, les inégalités s'aggravent entre les pays membres mais aussi dans les pays eux-mêmes.

La relance économique n'a pas arrêté le fait que le fossé entre les salaires faibles et les salaires élevés continue de se creuser. Il en résulte que le pouvoir d'achat de la grande majorité des citoyens en Europe a fortement souffert en raison de la politique d'austérité européenne et nationale.

Cependant, les emplois de qualité avec une rémunération décente sont en fait un atout pour la compétitivité, l'innovation et la demande en Europe. Les emplois de qualité génèrent des performances de qualité et une productivité accrue, qui en conséquence stimule la

demande intérieure, qui est en fait un des moteurs économiques les plus importants.

Selon les représentants syndicaux, un emploi de qualité doit être un emploi qui offre:

- un bon salaire;
- la sécurité d'emploi;
- un apprentissage tout au long de la vie;
- un lieu de travail sûr et sain;
- un temps de travail raisonnable;
- une représentation syndicale.

Dans le cadre de l'adoption du socle européen des droits sociaux par l'UE et les chefs d'États, la CES et ses membres revendiquent que la problématique de la qualité de l'emploi soit remise à l'ordre du jour. L'UE doit maintenant agir concrètement pour améliorer la vie des travailleurs.

Autres sujets abordés lors de la réunion: les mesures proposées par la Commission européenne concernant l'approfondissement de l'Union européenne monétaire (UEM), les orientations des politiques économiques du Semestre européen de l'année prochaine et la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux.

La CES, en coopération avec l'OGBL, continuera ses campagnes pour les augmentations salariales (<https://payrise.eu/fr/accueil/>) et la création d'une véritable Europe sociale.

Le Luxembourg était représenté au Comité exécutif de la CES par Véronique Eischen, membre du bureau exécutif de l'OGBL, par Jean-Claude Reding, conseiller, un représentant du LCGB et par Henrike Wolter, chargée de mission du Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB Asbl.



ECONEWS

Malgré un ralentissement, la productivité continue de progresser



Depuis plusieurs années, un débat mondial autour du constat d'un ralentissement généralisé de la productivité a émergé. Si de nombreuses institutions internationales, telles que le FMI ou l'OCDE, et même la presse spécialisée se sont intéressées à cette question, les explications définitives à ce phénomène font toujours défaut.

Si le Luxembourg n'est bien évidemment pas épargné par ce mystérieux ralentissement de la productivité, le pays n'en est pas encore au stade de la stagnation de la productivité que certains croient avoir décelée.

En effet, du fait des crises financière, économique et de la dette souveraine que les économies mondiales, et tout particulièrement européennes, ont traversées au cours de la dernière décennie, une partie du ralentissement s'explique par des facteurs purement conjoncturels. Ainsi, pour le Luxembourg, les chiffres récents de la productivité sont fortement affectés par la rétention de main-d'œuvre. Dans son bulletin 2013-1, la Banque centrale luxembourgeoise expliquait que:

«Le recul de la productivité apparente du travail est un phénomène typique observé en phase de repli conjoncturel. Celui-ci s'explique par une volonté de rétention de la main-d'œuvre de la part des entreprises dans le but d'éviter les coûts de licenciement et les éventuelles difficultés qu'elles auraient à retrouver de la main-d'œuvre lorsque la reprise se matérialiserait. Bien que ce phénomène ait également été observé au niveau européen, force est de constater qu'il a pris une ampleur exceptionnelle dans l'économie luxembourgeoise.»

Des analyses plus récentes d'enquêtes auprès des entreprises menées par la BCL confirment le fort recours à des dispositifs tels que le chômage partiel pour préserver les emplois.

Ainsi, l'effondrement de la productivité apparente du travail au Luxembourg au cours des années 2007/2008 et 2011/2012 est largement imputable au phénomène de rétention de main-d'œuvre et se fait ressentir sur la moyenne des gains de productivité de la dernière décennie.

À ces phénomènes conjoncturels vient se greffer un autre problème de taille, celui de la mesure statistique de la productivité. En effet, dans une économie particulièrement dépendante des activités de services, telle que le Luxembourg, il est couramment admis que l'estimation de la productivité des différents facteurs de production est sujette à de nombreux écueils méthodologiques. Le Statec le rappelle dans son Conjoncture Flash de

novembre dernier, en expliquant que les secteurs financier, public et de l'immobilier sont en partie exclus des analyses puisqu'il s'agit là «[...] de branches d'activités pour lesquelles la mesure [de la productivité] pose des problèmes conceptuels.»

Du fait de ces défis méthodologiques, mais aussi afin de trouver des solutions adaptées aux causes sous-jacentes d'un potentiel ralentissement des gains de productivité, il est crucial de ne pas s'arrêter à une analyse sommaire et globale du phénomène. En effet, le Statec relève, dans sa Note de conjoncture n° 2-2017, que si «[...] une analyse très sommaire, sur base des chiffres agrégés de la valeur ajoutée en volume et de l'emploi [...]» mène au constat («correct du point de vue purement statistique») d'une stagnation de la productivité, celle-ci est exclusivement due au secteur financier. Pour le reste de l'économie «la productivité a bien baissé pendant et immédiatement après la crise, mais depuis 2012, elle progresse en moyenne autour de 1-1,5%» et devrait continuer de progresser pour les branches privées hors secteur financier au «rythme significatif» d'un peu plus de 1% par an.

En effet, les données statistiques les plus récentes montrent bien que la productivité du travail, mesurée en rapportant le PIB en volume au nombre d'emplois, connaît une progression certaine au cours des dernières années, et cela malgré les anni horribiles 2011 et 2012. En effet, pour l'ensemble de l'économie luxembourgeoise, la productivité réelle augmente, depuis 2010, de 0,8% par an en moyenne.

D'après le Statec (Conjoncture Flash de novembre 2017), si la productivité horaire réelle a chuté de 2008 à 2012, la période récente est marquée par un rebond de cet indicateur: «Depuis 2012, la productivité augmente à nouveau au Luxembourg à un rythme annuel d'environ 1,7% dans le total hors secteur financier, public et immobilier.»

Selon les analyses de l'office statistique, ce rebond de la productivité s'est particulièrement fait sentir dans l'industrie manufacturière et dans l'information et la communication, et dans une moindre mesure dans le commerce, le transport, la restauration et l'hébergement ainsi que dans les services aux entreprises.

S'il est vrai que la productivité connaît, en comparaison avec ses progressions historiques, un ralentissement en cette période d'après-crise, il n'est nullement réaliste d'affirmer que celle-ci connaît une stagnation durable et persistante.

Congé extraordinaire, congé pour raisons familiales, congé de maternité:

Ce qui changera

En date du 14 décembre 2017, la loi relative aux congés extraordinaire, pour raisons familiales et postnatal, a été votée. La mise en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2018. Ci-après un récapitulatif des principaux changements:

Congé extraordinaire pour des raisons d'ordre personnel (Cdt, Art. L.233-16)

Dispositions jusqu'au 31 décembre 2017	Dispositions à partir du 1 ^{er} janvier 2018
1 jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;	1 jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;	10 jours pour le conjoint en cas de naissance d'un enfant;
2 jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil;	10 jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil;
2 jours pour chaque parent en cas de mariage ou de déclaration de partenariat d'un enfant;	1 jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant
2 jours en cas de déménagement;	2 jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles
3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;	Inchangé
6 jours pour le mariage ou la déclaration de partenariat du salarié;	3 jours pour le mariage et 1 jour pour la déclaration de partenariat du salarié
/	5 jours pour le décès d'un enfant mineur (enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif)

Les **10 jours** en cas de naissance ou d'adoption **sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois** qui suivent la naissance respectivement l'accueil. Ils sont **fixés en principe selon les désirs du salarié**, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. **A défaut d'accord** entre le salarié et l'employeur, **le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance respectivement l'accueil.**

L'employeur doit être informé avec **un délai de préavis de deux mois** des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé.

Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

A défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

Nonobstant le fait qu'il est prévu qu'à partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'Etat, l'employeur doit maintenir le salaire dû.

Congé pour raisons familiales (CdT, Art. L.234-50 à L.234-55)

Dispositions jusqu'au 31 décembre /2017	Dispositions à partir du 1 ^{er} janvier 2018
Limite d'âge de l'enfant = 15 ans	Limite d'âge de l'enfant = 18 ans
2 jours par enfant et par an	12 jours pour un enfant pendant la tranche d'âge entre 0 et 4 ans
	18 jours pour un enfant pendant la tranche d'âge entre 4 et 13 ans
	5 jours pour un enfant hospitalisé pendant la tranche d'âge entre 13 et 18 ans
4 jours si l'enfant est bénéficiaire de l'allocation spéciale supplémentaire (enfant gravement handicapé)	Ces nombres de jours sont doublés si l'enfant en question est bénéficiaire de l'allocation spéciale supplémentaire.

Peut prétendre à ce congé le salarié ayant à charge un enfant nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents. La définition de la charge ne dépendra donc plus des allocations familiales accordées par la CAE.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et les parents ne peuvent prendre ce congé en même temps.

La possibilité de proroger la durée sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale est maintenue et les maladies et déficiences d'une gravité exceptionnelle sont à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prorogation est limitée à 52 semaines pour une période de référence de 104 semaines.

L'indemnisation et les droits et obligations par rapport à l'employeur resteront inchangées.

Congé (de maternité) postnatal (CdT, Art. L.332-2)

La durée du congé postnatal n'est plus liée aux conditions d'accouchement prématuré ou multiple ou d'allaitement, mais elle est portée de 8 à 12 semaines pour toute femme accouchée.

Congé d'accueil (CdT, Art. L.234-56 à L.234-58)

La durée du congé d'accueil est également portée de 8 à 12 semaines.

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

Esch/Alzette

42, rue de la Libération
L-4210 Esch/Alzette

Luxembourg

31, rue du Fort Neipperg
L-2330 Luxembourg

Differdange

4, rue Emile Mark
L-4620 Differdange

Dudelange

31, av. G.D. Charlotte
L-3441 Dudelange

Diekirch

14, route d'Ettelbruck
L-9230 Diekirch

Un seul numéro téléphonique pour vous servir +352 2 6543 777



Café Streik!

Streik! dat ass ee sympathesche Bistro an nach vill méi!
Et ass eng kulturell a politesch Plattform, déi all Zort vu
Kënschtler virstellt, dee Kolloquien a Konferenzen, Concerten,
Ausstellungen, Liesungen an Degustatiounen ... virschléit.
Dir sidd all wëllkomm!

*Streik! c'est un café sympa et beaucoup plus encore! C'est
une plate-forme culturelle et politique, qui présente des
artistes en tout genre et propose des colloques et conférences,
des concerts, des expositions, des lectures, des dégustations,
... Vous êtes tous les bienvenus!*

62, bvd John F. Kennedy, L-4170 Esch-sur-Alzette

www.facebook.com/CafeStreik/

MÄR SINN OP
NOUS SOMMES OUVERTS

Méindes bis Freides
Lundi à Vendredi
16:00 - 23:00

**Aner Deeg an Zäite
just fir Evenementer.**

Autres jours et heures
seulement lors d'évènements.

☎ 26 53 09 36





Inauguration festive du café Streik!

Le café Streik! a été officiellement inauguré le 8 décembre dernier d'une manière relativement originale. L'inauguration a ainsi été précédée d'un cortège festif, parti de la place de l'Hôtel de ville à Esch-sur-Alzette pour rejoindre le café sur le boulevard Kennedy.



Festliche Eröffnung des Cafés Streik!

Das Café Streik! ist offiziell am vergangenen 8. Dezember auf eine ziemlich originale Art eröffnet worden. Der Eröffnung ging ein feierlicher Umzug voraus, der vom Rathausplatz in Esch/Alzette ausging, um bis zum Café auf dem Boulevard Kennedy zu gelangen.



OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger

Studienfahrt zum Jahresabschluss

Die diesjährige Studienfahrt zum Jahresabschluss führte den Vorstand der Sektion Deutsche Grenzgänger am Sonntag, dem 10. Dezember 2018 bei dichtem Schneetreiben in das schöne Saarland. Thema der Exkursion war diesmal der Strukturwandel und in diesem Zusammenhang insbesondere der Umgang mit dem Kohleausstieg im Saarland. Die Gruppe besuchte zunächst die Ausstellung „Schacht und Heim“ im Deutschen Zeitungsmuseum Wadgassen, wo in Zusammenarbeit mit der Hochschule der Bildenden Künste Saar eine multimediale Zeitreise in die Geschichte des Bergbaus entstanden ist.

Im Anschluss fand in der RAG-Repräsentanz Saar in Ensdorf ein interessanter Vortrag unseres Kollegen Martin Becker, des ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden des Bergwerks Saar, statt. Martin stellte in seinem Vortrag die Entstehungsgeschichte des Saarpolygons vor. Das Denkmal wurde weithin sichtbar auf der ehemaligen Abraumphalde Duhamel errichtet und soll an die Bedeutung des Bergbaus für unsere Region erinnern, die bis heute weit über den rein wirtschaftlichen Aspekt hinaus Einfluss auf die Menschen und das Leben im Saarland hat. Vielleicht ist es so zu erklären, dass das Saarpolygon ausschließlich aus Spendenmitteln finanziert wurde und auf ehrenamtlicher Basis durch

einen Förderverein unterhalten und betrieben wird. Eine Besichtigung war uns aufgrund des starken Schneefalls leider nicht vergönnt – ein guter Grund wiederzukommen.

Danach wurde der Vorstand von Gregor Zewe durch die Dauerausstellung der RAG-Repräsentanz mit dem Titel „Bergbau. Unser Erbe“ geführt. Die Ausstellung schlägt eine Brücke vom aktiven Bergbau in die Zeit des Nachbergbaus und gibt Einblicke in die großen Veränderungen der Bergbauregion. Untermalt wird der Rundgang von persönlichen Geschichten über Menschen, die den Wandel miterlebt haben und weiter positiv gestalten. Die Ausstellung zeigt in diesem Zusammenhang eine Reihe von Initiativen, die darlegen, wie sich eine vom Bergbau geprägte Region für die Zukunft in Sachen Energie, Bildung und Kultur neu aufstellt. Dazu gehört unter anderem auch, dass ehemalige Bergbaugelände renaturiert werden, Naherholungsgebiete entstehen und erneuerbare Energie gewonnen wird.

Im Rahmen eines gemeinsamen Arbeitsessens im ehemaligen Bergmannsheim in Ensdorf wurden die gewonnenen Eindrücke diskutiert und beschlossen, Aspekte rund um das Thema Strukturwandel im kommenden Jahr in einer anderen Teilregion zu vertiefen.



Département des immigrés



Antonio Soares Ferreira

Décédé après une courte et douloureuse maladie à Diekirch le 1^{er} décembre à l'âge de 65 ans.

Antonio était un militant ancien, membre de l'exécutif du Département des Immigrés et 2^e vice-président du Comité de la Région Nord.



OGBL-Sektion Differdingen

Jugendtreff

Am 16. November 2017 organisierte die Lokalsektion ein Jugendtreff im „Atelier de la Musique“ in Differdingen. Vertreter aus dem Vorstand der Sektion, unter anderem Präsident Arsène Schmit, sowie zwei hauptamtliche Mitarbeiter des OGBL diskutierten den ganzen Nachmittag mit den Jugendlichen über verschiedene Themen.



Rentnermatinée

Am 30. November 2017 fand in Oberkorn die traditionelle „Rentnermatinée“ statt. Unter den vielen Anwesenden begrüßte der Sektionspräsident Arsène Schmit das „Il Trio Aurora“, den Zauberer, Christian Lavey und den Nikolaus.

Den OGBL wünsch ech 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-Sektion Kordall

Kürzlich fand im „Centre des Loisirs“ in Lamadelaine das erste Mitgliedertreffen der neugegründeten OGBL-Sektion Kordall statt. Sektionspräsident Marcel Felten konnte zahlreiche Mitglieder begrüßen, unter ihnen den Präsidenten des OGBL André Roeltgen, die Vizepräsidentin des OGBL Marie-Jeanne Leblond, den Regionalsekretär Jerry Muller sowie die Kollegin Dany Hardt, die als Beraterin der Lokalsektionen auch der Sektion Kordall zur Seite steht.

Die Sektion Kordall hatte ihre Gründungsversammlung am 23. Mai 2017 in der „Maison de la Culture A Rousen“. Die Vorstände der Lokalsektionen Rodange-Lamadelaine-Lasauvage, die Sektion Petingen, die Sektion Bascharage-Linger sowie die Sektion Hautcharage-Fingig-Clemency hatten sich getroffen und beschlossen, gemäß den neuen Statuten zu fusionieren, und somit die neue Sektion Kordall zu gründen. Der aktuelle Vorstand besteht aus 34 Kolleginnen und Kollegen, die anschließend den Mitgliedern vorgestellt wurden.

Der Vorstand setzt sich folgendermaßen zusammen: Präsident Marcel Felten, Vizepräsident sind Lucien Fusulier und Patrick Muller, Sekretärinnen sind Margot Hetting und Nelly Mauer, Kassierer Alain Thill, Hilfskassiererin Huguette Berchem. Beisitzende sind: Antoine

Giardin, Marie-Thérèse Antony, Edmond Bettel, Raymond Breser, Sonia Da Silva Neves, Patrick Delli Zotti, Cyril D'Orazio, Marie-Paule Filbig, Maddy Hollerich, Jean Jungels, Marianne Karp, Johny Klicek, Pierre Kremer, Fernand Laschette, Pietro Monaco, Armand Muller, Ben Muller, Cristina Neves, Sonja Pletschette, Jeanny Salciccia, Viviane Tarayre, Sandro Tarsi, Fancesco Tartarelli, Domenico Tartarelli, Antoine Trichies, Ronny Wagner und Denis Weimerskirch. Mitglieder der Kontrollkommission sind: Hervé Wandt, Rita Frising-Nürnberg und Chantal Mauer.

Nachdem Präsident André Roeltgen die im Laufe der Jahre geänderten Bedingungen der Lokalsektionen erläuterte, betonte er auch die Notwendigkeit der Fusionen. Er wünschte dem Vorstand der neuen Sektion viel Erfolg.

Nach einem geselligen Umtrunk wurde der Film Streik auf Breitleinwand vorgeführt. Der 100-minütige Film von Andy Bausch, der vom OGBL finanziert wurde, beleuchtet auf eindringliche und zum Teil humorvolle Weise die 100-jährige Entwicklung der freien Gewerkschaften.

m.f.



Département des immigrés Differdange/Rodange

Soirée de l'Amitié 4 novembre 2017

Tirage de la TOMBOLA sur les billets d'entrée

1^{er} prix Voyage de 3 jours pour 2 personnes

000316

2^e prix Parure de bijoux Jenny Lane **000561**

3^e prix Bon repas gastronomique pour 2 personnes **000433**

4^e prix Tableau (peinture) **000307**

5^e prix Tableau (peinture) **000622**

6^e prix Tableau (peinture) **000338**

7^e prix de consolation **000287**

8^e prix de consolation **000580**

9^e prix de consolation **000645**

10^e prix de consolation **000211**

11^e Prix de consolation **000108**

12^e prix de consolation **000205**

Les lots gagnants sont à retirer avant le 31 janvier 2018.

Avant de retirer les lots, veuillez téléphoner s.v.p. au no 691 791 006



Section OGBL Volmerange-les-Mines

Le samedi 9 décembre, la section OGBL de Volmerange-les-Mines a participé à la journée nationale du Téléthon, dans un froid avoisinant 0°C. La section a notamment remis un don à cette occasion.



OGBL-Sektion Esch

Bärbelendag zu Esch

Déi Escher Sektion vum OGBL, den 4. Dezember, op Bärbelendag.



Flott Soirée mat Transition Minett

Projektioun vum Film „Streik“, organiséiert, vun Transition Minett an der Escher OGBL-Sektion. Flott Soirée mat uschléissend interessanten a konstruktive Gespréicher.

6 Joër Projet "Trabajo Digno" zu Cochabamba / Bolivien...

6 Joër Ënnerstëtzung am Aarbechtsberäich fir Persounen aus benodeelegte Beväölkerungsgruppen...

Wëllt Dir eis Bénéficiaire kenne léieren?

Wëllt Dir wëssen, wéi eis Aarbecht – duerch Äer Ënnerstëtzung – hiert Liewe verännert?

Da kommt bis laanscht!

Invitatioun

op eisen Owend mam a ronderëm de



Proyecto
Trabajo digno

Ënnerstëtzung fir eng wierdeg Aarbecht

Wéini? Den Donneschten, 11. Januar 2018 um 18:30

Wou? Festsall an der Schoul zu Dikkrech, Stehresplaz

Wat? En Abléck an de Projet "Trabajo Digno" zu Cochabamba / Bolivien aus dem Bléckwénkel vun eise Bénéficiairen, mat individuelle Geschichten a Messagen

An dono? Gëtt et e Patt, e puer Schnittercher an d'Méiglechkeet sech ze ënnerhalen.

Wann Dir intresséiert sidd ze kommen, da mellt Iech - an eng eventuell Begleitung - weg informell un, dat iwwer Facebook (Trabajo Digno) oder iwwer Mail (martine_greischer@hotmail.com), sou datt mer d'Schnittercher an d'Pättercher a gesondem Ausmooss plange kennen.



O copo meio cheio

Portugal tem registado uma forte criação de emprego e isso é muito positivo. Observa-se, contudo, um ligeiro recuo da taxa de atividade, o que é negativo. O crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) que se regista desde o primeiro semestre de 2014 e se tem robustecido nos dois últimos anos, resulta fundamentalmente do aumento do emprego e não da obtenção de ganhos da produtividade o que, não deixando de ser positivo no imediato, pode ser comprometedor para o futuro. Estes são três aspetos relevantes que um estudo do Observatório sobre Crises e Alternativas¹ traz para reflexão, analisando de forma consistente as mudanças estruturais que estão a acontecer no nosso país, no quadro da atual recuperação económica.

Os autores deste estudo fazem uma muito oportuna observação da ubiquidade do conceito produtividade, que merece transcrição integral: "A produtividade do trabalho é frequentemente tomada como uma medida de esforço e da competência de cada trabalhador. É certo que a produtividade pode depender do esforço e da competência. Mas, se dependesse só disso, como se explicaria que o setor financeiro em Portugal fosse várias vezes mais produtivo do que a agricultura? Ou como se explicaria que um barbeiro sueco fosse muito mais produtivo do que um barbeiro português, mesmo tendo em conta as diferenças de poder de compra entre os dois países? Essas diferenças não dependem certamente de características culturais ou inatas de diferentes povos. Em rigor, a produtividade devia ser medida pela quantidade de um bem produzida por unidade de tempo (hora, semana, mês, ano). Mas na realidade, o que é medido nas estatísticas é o valor médio criado numa hora, semana, mês, ano, por um conjunto de trabalhadores que pode ser constituído por todos os trabalhadores de um país, de um setor ou de uma fábrica".

No quadro nacional e internacional que estamos a viver, o incremento do turismo, da reabilitação urbana e de alguns novos serviços - que de forma direta e indireta, no essencial, estão associados ao incremento dessas atividades - constitui a base da recuperação económica alcançada.



Foto: Nuno Ferreira Santos

Estes setores, no seu perfil atual, têm baixos níveis de produtividade, pelo que reforçam a amplitude da componente da economia portuguesa com baixo potencial de criação de valor acrescentado, e logo, não potenciam a mudança qualitativa da matriz de desenvolvimento do país. Sendo positivo o seu efeito imediato, quer para a criação de emprego, quer para a redução do desemprego, é agora imperioso apostar na evolução qualitativa desde logo do turismo, e encetar um debate cuidadoso e profundo sobre políticas de habitação, de organização das cidades, de desenvolvimento em todo o território nacional. Mesmo estes esforços, por muito bem conduzidos que sejam, não chegarão para encarar e vencer os grandes desafios do futuro do país, que queremos ver a recuperar população, a merecer a confiança dos jovens para que aqui construam vidas e famílias em condições de dignidade e felicidade.

Portugal precisa de políticas económicas estratégicas onde a industrialização e novos serviços associados surjam com pujança.

Os ganhos obtidos nos setores que têm estado a crescer devem ser canalizados para os requalificar e para diversificar a economia. O Governo deve empenhar-se em políticas de investimento público com objetivos muito concretos de resposta a necessidades prementes das populações, e para puxar pelo investimento privado.

Para que haja ganhos de produtividade e o país se desenvolva, as políticas têm de ser estratégicas e não de mero ajustamento a circunstâncias. Diversificar a economia, apostar no investimento, na inovação e na indústria, na qualidade do emprego e em melhores salários, na revitalização mais equilibrada do sistema de relações coletivas de trabalho e numa modernização da Administração Pública que tenha por enfoque as pessoas, colocar o sistema financeiro ao serviço destas políticas, são desafios prementes a prosseguir em simultâneo. Por aí, a sociedade portuguesa mobilizar-se-á.

Manuel Carvalho da Silva
Investigador e Professor Universitário

TRANSPORT RAIL-ROUTE	▼	LOUER	▼	BON SERVICE	▼	POLIES	▼	RETIRER
SERRURE		LISEUSES		NOTRE MÈRE		ESPÈCES		
3		▼		▼		▼		▼
QUALIFIE UN FER CASSANT	▶						5	
CONSUME		2			TEMPS FROID	▶		
					PINIÈRE			
ORNEMENT	▶			CALCULE	▶▼			
QUALIFIE UN VASE				CHINOIS				
▶				▼	7		TONDU	
DOUBLE RÉGLE	▶		REPAIRE	▶		10	▼	
DOUCE			EXTRA-ORDINAIRE					
▶		1	▼	9		DEVANT LE PRINCE	▶	
						DÉPENSER		
EAU-DE-VIE	▶			IMPAYÉS	▶	▼		BROSSE D'ORFÈVRE
RONGÉS				COURROIE				
▶				▼			AMONCELLEMENT	▼
MODÉRERAI	ARTÈRE	▶			GRECQUE	▶	▼	8
	COURS COURT				SUIT LE DOCTEUR			
6	▼				▼	4		
RÂPÉES	▶					PERSONNEL	▶	

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/61 © 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 2018 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



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

6/17 - Solution: DIGITALINE

Joseph Reding, Schweich 1^{er} prix
Léonie Terzer, Rumelange 2^e prix

Feuerkatastrophe	kaufm.: Ankauf		Auftraggeber eines Anwalts	Gebetbuch	Vorname des Sängers Kollo	Wohlfahrtsorgan. (Abk.)	Nasensack		Rufname des Komikers Arent		überlegen, grübeln	Anteilschein		Vorfahr
									Heidekraut					1
Fremdwortteil: zwei			türst. Regimentsitz								9	Einbaum		
Im Vorübergehen						3			Zeichen in Psalmen		persönl. Geheimzahl (Abk.)			
					Verhalten				Fortsetzungsreihe					Gletscherablage
Gauner			Zone hohen Luftdrucks		nicht für							ehem. hoher orient. Beamter		männlicher franz. Artikel
Porzellanverzierung		hochhieven							große Anzahl			Ballspiel zu Pferd		
					unanastbar				Firmenleiter					
die Frau nebenan	türk.-armen. Ruinenstadt		Rufname von Guevara † 1957		Teil einer Filmszene				germanische Gottheit					Halbton unter d
									Initialen des Malers Renoir		franz., latein.: und			lateinische Vorsilbe: weg
widerwärtig			Spitzname Lincolns						Müdigkeitsausdruck					8
					ein Geschirrtel									2

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



6/17 - Lösungswort:
PFUETZE

Gertrud Olivier, Trassem (D) 1. Preis
Félicie Pommerelle, Luxemburg 2. Preis

10 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
6/2017



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 17. Januar 2018 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