

# aktuell



- Pas de relance économique sans emplois!
- Kein Wirtschaftsaufschwung ohne Jobs!



### Luxembourg

L-1020 Luxembourg  
BP 2031 / 19, rue d'Eprenay  
Tél.: 49 60 05-1 Fax: 48 69 49

**Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30**

Les autres jours consultations sur rendez-vous

**Permanences spéciales frontaliers français mardi et vendredi sur rendez-vous**

### Esch / Alzette

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

**Lundi: 14h00 - 17h00**

**Mercredi et vendredi: 9h00 - 11h30**

Les autres jours consultations sur rendez-vous

**Permanences spéciales bâtiment mardi et jeudi 8h30 - 12h00**

### Antenne d'Audun-le-Tiche

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

**Mardi et jeudi: 14h00 - 17h45**

### Dudelange

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

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

**Mercredi: 9h00 - 11h30**

Consultations sur rendez-vous vendredi matin

### Antenne Grevenmacher

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

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

**Mercredi: 9h00 - 11h45 sur rendez-vous**

### Antenne Volmerange

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

**Jeudi: 14h30 - 17h30 sur rendez-vous**

### Antenne Thionville

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

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

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

### Differdange

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

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

**Jeudi: 15h00 - 17h30**

### Rodange

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

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Consultations sur rendez-vous vendredi après-midi

### Antenne Aywaille

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

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

**Les 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> lundi du mois: 14h30 - 17h30**

**Nouvelle adresse  
début novembre 2009  
146, bd de la Pétrusse**

### Antenne Bastogne

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

Tél.: (+32) (0) 61 21 19 87

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

**Samedi: 9h00 - 12h00**

### Antenne Vielsalm

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

**Les 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> jeudi du mois: 14h30 - 17h30**

### Ettelbruck

L-9052 Ettelbruck 6, rue Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1 Fax: 81 97 13

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

**Jeudi: 8h00 - 11h00**

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

### Antenne Wiltz

L-9557 Wiltz 2, rue Michel Rodange

Tél.: 95 72 70

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

### Antenne Bitburg

D-54634 Bitburg Brodenheck-Str 19

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

### Antenne Saarlouis

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

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

**Mittwoch: 17.00-21.00 Uhr**

### Syndicat Transport sur route - ACAL

38, route de Longwy L- 8080 Bertrange/Helfenterbrück

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

### Syndicat Education et Sciences - SEW

L-2514 Luxembourg 1, rue Jean-Pierre Sauvage

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

### Syndicat Banques et Assurances - SBA

L-1490 Luxembourg 19, rue d'Eprenay

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

### DTH (Département des Travailleurs handicapés)

Tél.: 26 84 56 45

Permanence téléphonique le mercredi:

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

### Permanences Eures

**EURES PED** Rodange, Arlon, Bastogne, Aywaille et Vielsalm

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



### Service de consultation STRESS au travail

Tél.: (+352) 621 170 846

## Aktuell

## Sommaire

**Editorial** 4

Das Leitmotiv vom 16. Mai bleibt aktuell!

**Dossiers nationaux** 6

- Comité national
- Labor Day
- Grippe porcine
- Harcèlement et violence au travail
- Invitation à une table ronde sur le Pacte mondial pour l'emploi
- Interview avec Léon Jenal

**Du nouveau dans les entreprises** 14

- Konflikt im Gesundheits- und Pflegesektor
- Nettoyage, Transformation sur métaux et Garages, Banques et Assurances, Transport sur route...

**Dossiers internationaux** 25

- Soziale Verantwortung der Betriebe
- Europäischer Gewerkschaftsbund
- Sommet du G20 à Pittsburgh

**Divers** 28

- Econews
- Calendriers des formations IFES
- Frontaliers français
- Deutsche Grenzgänger
- Frontaliers belges
- Projet Ghana
- Annonces
- Kreuzworträtsel



**Aktuell** Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

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

Verantwortlich für die Redaktion: Jean-Claude Reding

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

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



Jean-Claude Reding  
Président

Nous ne payons pas pour leur crise!

## Le leitmotiv du 16 mai reste actuel!

La période des vacances est terminée. La période des vacances devrait être une période de loisirs et de repos. Pour certains de nos concitoyens, la période estivale était plutôt marquée par la peur de l'avenir. Nous pensons aux salariés qui ont perdu leur emploi chez Villeroy&Boch, Qatena, Laubach, Duscholux et encore dans d'autres entreprises. Nous pensons aux salariés qui se demandent s'ils vont continuer à rester au chômage partiel, à ceux qui se posent des questions sur l'avenir de leur entreprise, sur l'avenir de leur emploi. Nous pensons aux jeunes qui terminent leur formation et se demandent s'ils vont pouvoir trouver un emploi.

Nous avons besoin d'une politique active de l'emploi qui empêche la destruction d'emplois pour des raisons de profit. L'Etat luxembourgeois a dépensé et mis à disposition des montants importants de recette fiscale pour aider les entreprises à maîtriser la crise. De ce fait résulte une

obligation pour ces entreprises, et en particulier pour celles, qui n'ont pas seulement bénéficié des programmes conjoncturels, mais également d'aides directes, comme c'est le cas de certaines banques. Cela signifie en même temps que l'Etat doit s'ingérer lorsque des entreprises ne se

tiennent pas à cette obligation. Il est inadmissible que d'un côté, des entreprises encaissent des aides financées par le contribuable, et que d'un autre côté ces mêmes entreprises poussent leurs salariés vers le chômage.

Les instruments en vigueur visant à éviter le chômage, tels le chômage partiel et les plans de maintien dans l'emploi, doivent être étendus et améliorés. La sécurisation financière en cas de perte d'emploi sans responsabilité personnelle doit également être améliorée.

La protection des salariés en cas de faillite doit être renforcée. L'OGBL demande une action urgente dans ce domaine.

Les jeunes gens qui ont terminé leurs études ou leur formation et qui sont à la recherche d'un emploi ont besoin d'un appui actif, non compliqué et non bureaucratique. Des initiatives comme le portail d'information pour jeunes mis en place par les ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la famille et du travail ([www.anelo.lu](http://www.anelo.lu)) vont dans la bonne direction.

Après une longue période d'inactivité, le Comité perma-

nent du travail et de l'emploi se réunira le 20 octobre prochain. C'est une bonne chose. L'OGBL participera activement à ces travaux et insistera à ce que cet organe se dote d'un programme d'action concret pendant la crise et qu'il ne se limite pas au minimum prévu par la loi.

Nos contacts journaliers avec les salariés dans les entreprises nous enseignent que la charge de travail, qui était déjà considérable, a encore augmenté. Certains employeurs et managers profitent de la crise pour augmenter la pression et le stress sur le lieu de travail. Avant la crise, les organisations patronales ont beaucoup parlé de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). C'est aujourd'hui que les employeurs peuvent mettre en pratique ces concepts. Les soucis des salariés doivent être pris au sérieux. Ceci veut dire: information et dialogue plutôt que pressions et insécurisation! Dans ce domaine, une importance clé revient au dialogue social organisé avec les délégués du personnel et leurs syndicats. Or, l'OGBL constate que dans certaines entreprises, le dialogue social est dégradé à un exercice imposé pénible. Cette expérience faite sur le terrain confirme l'OGBL dans son opinion qu'il est indispensable, en particulier en temps de crise, de moderniser rapidement la législation sur la représentation du personnel, c-à-d la législation en matière de cogestion, et, par ce biais, de renforcer et d'améliorer le dialogue social au niveau de l'entreprise. Et ce dans l'intérêt des salariés. Nous nous attendons à ce que ce domaine devienne une priorité du nouveau ministre du Travail et de l'Emploi.

Nous ne savons pas aujourd'hui, si la relance économique annoncée est durable. C'est pourquoi ce serait une erreur d'arrêter les programmes conjoncturels maintenant et de déclencher une politique d'austérité. Au contraire, il y a lieu de maintenir le pouvoir d'achat des gens, de le renforcer et de le sécuriser en cas de maladie, d'accident, d'invalidité et dans la vieillesse. De nouvelles attaques contre le système d'indexation de la part des fonctionnaires des organisations patronales et de la part du représentant de la Banque centrale européenne au Luxembourg sont totalement superflues et ne sont pas matière à débattre pour l'OGBL. Les revendications de la manifestation du 16 mai restent d'actualité. Le soutien massif que les salariés et pensionnés ont apporté aux revendications syndicales continue de constituer pour l'OGBL une obligation d'agir.

*Ce serait une erreur  
d'arrêter les programmes  
conjoncturels*

Jean-Claude Reding  
Präsident

Wir bezahlen nicht für ihre Krise!

## Das Leitmotiv vom 16. Mai bleibt aktuell!

Die Ferienzeit ist vorüber. Ferienzeit sollte eigentlich eine Zeit der Muße und Erholung sein. Für manche unserer Mitbürger waren die Sommermonate aber eher von Zukunftsängsten geprägt. Wir denken an die Menschen, die bei Villeroy&Boch, bei Qatena, bei Laubach, bei Duscholux und in manch anderen Betrieben ihre Arbeit verloren haben. Wir denken an die Menschen, die sich fragen, ob sie weiterhin Kurzarbeit machen müssen, an diejenigen, die sich Fragen stellen, wie es mit ihrem Betrieb weitergehen wird, wie es um ihren Arbeitsplatz steht. Wir denken an die Jugendlichen, die ihre Ausbildung beenden und sich fragen, ob sie einen Arbeitsplatz finden werden.

Wir brauchen eine aktive Beschäftigungspolitik, die verhindert, dass Arbeitsplätze aus kurzfristigen Profitinteressen heraus zerstört werden. Der luxemburgische Staat hat viele Steuergelder ausgegeben und bereit gestellt, um den Betrieben zu helfen, die Krise zu bewältigen. Daraus ergibt sich eine Verpflichtung für die Unternehmen, besonders für diejenigen, die nicht nur von den Konjunkturprogrammen profitieren, sondern von direkten Unterstützungen, wie dies bei verschiedenen Banken, der Fall ist. Dies bedeutet aber auch, dass der Staat eingreifen muss, wenn Unternehmen sich nicht an diese Verpflichtung halten. Es kann nicht sein, dass Staatsgelder kassiert werden und gleichzeitig Menschen in die Arbeitslosigkeit gedrängt werden.

Die bestehenden Instrumente, um Arbeitslosigkeit zu verhindern, wie die Kurzarbeit und die Beschäftigungspläne, müssen ausgebaut und verbessert werden. Die finanzielle Absicherung bei unverschuldeter Arbeitslosigkeit muss verbessert werden.

Der Schutz der Arbeitnehmer bei Konkursen muss verstärkt werden. Auch hier drängt der OGBL auf schnelles Handeln.

Junge Menschen, die ihre Ausbildung beendet haben und die eine Arbeit suchen, brauchen dabei eine aktive, unkomplizierte, unbürokratische Unterstützung. Initiativen wie das neue gemeinsame Informationsbüro von Bildungsministerium, Hochschulministerium, Familienministerium und Arbeitsministerium ([www.anelo.lu](http://www.anelo.lu)) sind dabei Schritte in die richtige Richtung.

Das „Comité permanent du travail et de l'emploi“ wird am 20. Oktober nach langer Inaktivität erstmals wieder zusammenkommen. Das ist gut so. Der OGBL wird aktiv an den Arbeiten teilnehmen und darauf drängen, dass sich dieses Gremium während der Krise ein konkretes

Arbeitsprogramm gibt und sich in seiner Arbeit nicht auf das gesetzliche Minimum beschränkt.

Aus den alltäglichen Kontakten, die der OGBL mit den Menschen in den Betrieben hat, wissen wir, dass die bereits hohe Belastung in der heutigen Arbeitswelt sich noch verstärkt hat. Die Krise wird zudem von verschiedenen Arbeitgebern und Managern auch noch bewusst dazu benutzt, um den Druck und den Stress auf dem Arbeitsplatz zu erhöhen. Vor der Krise wurde in Unternehmenskreisen viel und gerne über die soziale Verantwortung der Unternehmen geredet. Gerade jetzt ist diese soziale Verantwortung gefordert. Die Sorgen der Menschen müssen ernst genommen werden. Das bedeutet auf Information und Dialog zu setzen, anstatt auf Druck und Verunsicherung. Dem organisierten Sozialdialog mit den Personalvertretern und ihren Gewerkschaften kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Der OGBL stellt aber fest, dass mancherorts der Sozialdialog eher als lästige Pflichtübung angesehen wird. Diese Erfahrung, gerade jetzt in der Krise, bestätigt den OGBL in seiner Meinung, dass es unerlässlich ist, schnellstens unsere Personalvertretungsgesetzgebung, unsere Mitbestimmungsgesetze zu modernisieren, und einen qualitativ guten Sozialdialog im Interesse der Arbeitnehmer im Betrieb zu stärken. Wir erwarten vom neuen Arbeitsminister, dass er dieses Thema zu einer Priorität macht.

Ob der angekündigte wirtschaftliche Aufschwung dauerhaft ist, ist noch ungewiss. Deshalb wäre es auch falsch, jetzt die Konjunkturprogramme zu stoppen und eine Austeritätspolitik einzuleiten. Im Gegenteil, es gilt die Kaufkraft der Menschen zu erhalten, sie zu stärken, ihre soziale Absicherung bei Krankheit, Unfall, Invalidität und im Alter zu garantieren. Erneute Angriffe auf unser Indexsystem, wie sie von den Funktionären der Patronatsverbände und vom Stellvertreter der Europäischen Zentralbank in Luxemburg gefordert werden, sind völlig fehl am Platz und sind für den OGBL kein Diskussionsthema. Die Forderungen der Demonstration vom 16. Mai bleiben für den OGBL gültig. Die massive Unterstützung der gewerkschaftlichen Forderungen durch die schaffenden und pensionierten Menschen bleibt für den OGBL weiterhin eine Verpflichtung.

*Es wäre falsch,  
die Konjunkturprogramme  
zu stoppen*

## Sortir de la crise par une politique résolue en faveur de l'emploi et du pouvoir d'achat

La réunion du Comité national de l'OGBL a été la première occasion pour le syndicat numéro 1 au Luxembourg de prendre position par rapport à l'accord gouvernemental pour les cinq années à venir. Et ce sur fond de crise. Le présent article ne se veut pas un rapport exhaustif des sujets traités lors de la réunion du comité national.

Dans son grand oral de la rentrée, le président Jean-Claude Reding a analysé la situation économique et sociale au niveau international et national, et il a décliné les mesures à prendre par le nouveau gouvernement pour opérer une sortie de crise qui ne se ferait pas aux dépens des salariés et retraités.

En vue de la réunion du Sommet du G20 à Pittsburgh aux Etats-Unis les 24 et 25 septembre 2009, Jean-Claude Reding a présenté les grandes lignes des revendications du mouvement syndical international qui demande que l'emploi devienne la priorité des plans internationaux et nationaux pour sortir de la crise. Le mouvement syndical international demande notamment aux dirigeants du G20 de mettre en place un groupe de travail sur l'emploi et à adopter et mettre en œuvre le Pacte mondial pour l'emploi négocié par l'Organisation internationale du travail (OIT). L'OGBL organisera une table ronde sur ce sujet avec le ministre du Travail Nicolas Schmit le 7 octobre prochain.

### Prudence pour la sortie de crise

L'OGBL reste très prudent par rapport aux annonces de relance économique et se pose la question, si ces signes timides de redémarrage de l'économie ne sont pas simplement le résultat de la mise en œuvre des plans de relance conjoncturelle. Il serait prématuré de penser à un arrêt des mesures conjoncturelles et à un affaiblissement de l'ingérence des Etats dans l'économie pour aider celle-ci de se refaire une santé. Les efforts anticycliques d'investissement public doivent être maintenus. Au Luxembourg, ces efforts devraient davantage inclure le logement social.

L'OGBL ne partage surtout pas l'analyse que fait le président de la Banque centrale luxembourgeoise, selon laquelle la relance passerait par une augmentation de la compétitivité des entreprises au dépens du pouvoir d'achat des salariés. Au moment le plus inopportun imaginable, alors que l'inflation est presque zéro, Yves Mersch relance la discussion sur l'index et reste persuadé que l'abandon de cet instrument de compensation de l'inflation est une des clés pour sortir de la crise. Par ailleurs, pour limiter l'évolution de la dette publique, Mersch vise à réduire le coût des systèmes de sécurité sociale, c-à-d la participation de l'Etat au financement de ceux-ci.

### Dette publique: les recettes pas un tabou

Le Comité national de l'OGBL a donné raison au président Reding de s'opposer à toute discussion sur le redressement des finances publiques qui se limiterait au seul côté des dépenses. Pour l'OGBL, une telle discussion doit nécessairement comprendre le côté des recettes, c-à-d le sujet des impôts. A terme, une augmentation de certains impôts est inévitable, notamment pour boucler le budget de 2011. Il faut cependant



Photo: editpress

veiller à ce que ces impôts soient payés en grande partie par ceux qui gagnent le plus. Si besoin était d'augmenter les recettes des systèmes de sécurité sociale et de santé, pour l'OGBL il y a deux lignes rouges à ne pas franchir: la diminution des prestations et la participation des particuliers, notamment au niveau des soins de santé. Mais pour l'OGBL, une augmentation des cotisations n'est pas un sujet tabou.

En ce qui concerne en particulier le déficit annoncé pour 2009 du système de santé de quelque 92 millions d'euro, l'OGBL recommande d'attendre 2010 et de financer le déficit par le fonds de roulement, qui s'élève actuellement à plus de 200 millions d'euro. Il y a lieu de mettre ce déficit en relation avec le coût global du système de santé, qui est estimé pour 2009 à 2 milliards d'euros, donc 92 millions de déficit par rapport à un total de 2 000 millions d'euros!

Le Comité national s'est par ailleurs prononcé en faveur d'un meilleur équilibre dans le placement des réserves de pension, qui s'élèvent actuellement à 8 milliards d'euros. Si l'OGBL n'a jamais été en faveur de placer une partie des réserves sur les marchés financiers, il demande aujourd'hui incessamment de placer une partie des fonds dans le logement social au Luxembourg.

### Retour à l'égalité dans la politique familiale

L'OGBL s'engagera également en faveur d'une politique plus équilibrée en matière d'allocations familiales. Le «Kannergeld» a été désindexé en 2006 et depuis, aucune adaptation n'a eu lieu. La compensation devait venir par le biais des chèques-services et du bonus enfant. Mais les chèques-services ne concernent que les enfants âgés de moins de 13 ans et que les enfants des résidents grand-ducaux, et le bonus enfant n'a pas

apporté un plus à toutes les personnes concernées. Par ailleurs, le bonus n'est pas non plus adapté au coût de la vie. L'OGBL constate donc que ces transferts sociaux, qui représentent une partie non négligeable du budget mensuel – donc du pouvoir d'achat – de beaucoup de familles et de parents d'enfants scolarisés, diminuent graduellement en valeur. L'OGBL demandera au nouveau gouvernement de tout faire pour rétablir l'égalité dans la politique familiale. Pour l'OGBL, il faudrait également revoir la pratique et les montants des aides étatiques pour études supérieures et le cas échéant créer des dispositifs supplémentaires pour aider encore mieux les enfants issus de familles modestes.

Enfin, le Comité national a insisté à ce qu'en matière d'emploi, le gouvernement ne songe pas qu'aux mesures de maintien au travail des salariés dans les entreprises concernées par la crise, mais mette en place également des mesures permettant une meilleure transition des salariés d'un secteur vers un autre en vue de l'après-crise.

### Préparation du congrès

Après une analyse de la situation dans plusieurs secteurs économiques, le Comité national a préparé le



Photo: editpress

congrès de l'OGBL, qui aura lieu les 4 et 5 décembre prochains.

Dans ce contexte, la liste des futurs responsables de l'OGBL à élire par le congrès a été arrêtée. Seront proposés pour la composition du Bureau exécutif (dans l'ordre alphabétique):

Bernardini Jean-Claude  
Clement Nico  
Eischen Véronique  
Jeblick Viviane  
Nieves Danièle  
Pereira Carlos  
Reding Jean-Claude  
Roeltgen André  
Schreiner Pit

Comme secrétaire central non membre du bureau exécutif, les personnes suivantes seront proposées:

Antinori Anne-Marie  
Arndt Frank  
Back Nora  
Casagrande Marco  
Da Silva Philippe  
Da Silva Gomes Hernani

Daubenfeld Romain,  
De Matteis Jean-Luc  
Delacollette Jacques  
Dias Eduardo  
Hollerich Hubert  
Jenal Léon  
Jung Joël  
Jungen Tom  
Kapuscinsky Raymond  
Manderscheid René  
Mattioli Alain  
Medvescek Jeff  
Müller Gérard  
Sikorski Christian  
Sowa André  
Teotonio Alex  
Wolff Roby

Pour le poste de président sera proposé Jean-Claude Reding; pour le poste de secrétaire général André Roeltgen et pour les postes de vice-président seront proposés Henri Bossi et Marie-Jeanne Leblond.

Enfin, le Comité national a approuvé le bilan et les comptes de revenus et dépenses de l'exercice 2008 et a donné la décharge au président et au trésorier.

## Labor Day

Photo: Alain Rischard



Comme chaque année à l'occasion du Labor Day – la fête du travail américaine – la Confédération générale du travail Luxembourg, se composant de l'OGBL et de la FNCTTFEL, a rendu hommage aux travailleurs et syndicalistes libres américains qui sont morts lors de la libération de l'Europe de la dictature nazi. Les représentants syndicaux se sont retrouvés le lundi 7 septembre au cimetière militaire américain à Hamm. Ils y ont déposé une gerbe de fleurs sur la tombe du général Patton.



Schweinegrippe

## Der OGBL fordert, die Dauer des Urlaubs aus familiären Gründen heraufzusetzen

Die Schweinegrippe hat Luxemburg seit einiger Zeit erreicht. Im Rahmen des Schulbeginns nimmt dieses Problem nun eine neue Dimension an. Ein Kind, das an der Schweinegrippe erkrankt, muss zuhause bleiben und betreut werden. Viele berufstätige Eltern haben allerdings nach den Sommerferien bereits ihre Jahresurlaubstage weitgehend aufgebraucht. Der für solche Zwecke vorgesehene Extraurlaub, der Urlaub aus familiären Gründen, ist nicht an diese außergewöhnliche Situation angepasst.

### Urlaub aus familiären Gründen im Prinzip auf 2 Tage begrenzt

Die derzeit gültigen gesetzlichen Bestimmungen sehen vor, dass berufstätige Eltern eines Kindes unter 15 Jahren, welches schwer erkrankt ist, einen Unfall erlitt oder aus anderen zwingenden gesundheitlichen Gründen die Betreuung eines Elternteils benötigt, Anrecht auf Urlaub aus familiären Gründen haben. Dieser Extraurlaub ist auf 2 Tage pro Jahr und pro Kind begrenzt. In schwerwiegenden Fällen wie einer Krebs-

krankung oder einer Krankheit, die einen zweiwöchigen Krankenhausaufenthalt erfordert, kann dieser Urlaub nach Gutachten der medizinischen Kontrollstelle der Sozialversicherung verlängert werden.

### Zwingender Grund öffentlicher Gesundheit

Mit der Schweinegrippe befinden wir uns vor einem Problem von Pandemie, d.h. einem zwingenden Grund öffentlicher Gesundheit. Ein außergewöhnliches Problem bedingt außergewöhnliche Mittel! Der OGBL appelliert deshalb an die Regierung die Dauer des Urlaubs aus familiären Gründen ausnahmsweise und ohne viel Bürokratie heraufzusetzen, so dass berufstätige Eltern eines oder mehrerer an der Schweinegrippe erkrankten Kinder diese so lange betreuen können, wie es die schulischen beziehungsweise ärztlichen Instanzen verlangen.

Der OGBL fordert des Weiteren, das Alter der von dieser Maßnahme betroffenen Kinder ausnahmsweise auf 17 Jahre heraufzusetzen.

Grippe porcine

## L'OGBL demande d'étendre le congé pour raisons familiales

La grippe porcine a atteint le Luxembourg depuis quelque temps. Dans le cadre de la rentrée scolaire le problème prend encore une autre dimension. Un enfant touché par la grippe porcine doit rester à la maison et doit être gardé par un parent. Or, beaucoup de parents salariés ont probablement épuisé leur congé annuel de récréation. Par ailleurs, le congé prévu à des fins pareilles, à savoir le congé pour raisons familiales, n'est pas adapté à cette situation exceptionnelle et particulière.

### Le congé pour raisons familiales en principe limité à 2 jours

La législation en vigueur prévoit que le congé pour raisons familiales (pris en charge par l'Etat) est accordé à un salarié ayant à sa charge un enfant de moins de 15 ans accomplis qui, en cas de maladie grave, accident ou d'autres raisons impérieuses de santé, nécessite la présence d'un parent. Le congé est de 2 jours par an et

par enfant. Il peut être prolongé sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) dans le cas de maladies exceptionnellement graves comme le cancer ou des maladies qui nécessitent une hospitalisation de 2 semaines consécutives.

### Raison impérieuse de santé publique

Or, aujourd'hui nous nous trouvons face à un problème de pandémie, c'est-à-dire devant une raison impérieuse de santé publique. A problème exceptionnel, mesure exceptionnelle! L'OGBL fait appel au gouvernement d'étendre le congé pour raisons familiales exceptionnellement et sans trop de formalisme à une durée permettant aux parents salariés de garder leur(s) enfant(s) touché(s) par la grippe porcine aussi longtemps que jugé nécessaire par les autorités scolaires et médicales.

L'OGBL demande par ailleurs que l'âge des enfants scolarisés concernés soit porté exceptionnellement à 17 ans accomplis.

Harcèlement et violence au travail

## Une convention vient d'être signée au niveau interprofessionnel

Les syndicats OGBL et LCGB, d'un côté, et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), de l'autre, ont récemment signé un accord relatif au harcèlement et à la violence au travail. Cet accord a pour vocation de transposer en droit luxembourgeois l'accord-cadre du 26 avril 2007 conclu par les partenaires sociaux au niveau européen.

Dans cet accord, les partenaires sociaux nationaux identifient le harcèlement et la violence comme des comportements inacceptables qui peuvent affecter potentiellement tous les salariés, indistinctement de la nature et de leur lieu de travail. Selon les parties signataires de la convention en question, il convient de sensibiliser les employeurs, les salariés et leurs représentants par rapport à ce phénomène et de leur indiquer des pistes leur permettant de se prémunir contre ces comportements au travail.

Les parties signataires ont donc fixé les lignes directrices en matière de sensibilisation, de prévention et de gestion des actes de harcèlement et de violence au travail. Elles ont également laissé aux partenaires sociaux la possibilité de conclure au niveau approprié des conventions afin de préciser si nécessaire les dispositions de l'accord.

Les partenaires sociaux signataires se proposent de demander au gouvernement de déclarer le présent accord d'obligation générale par voie de règlement grand-ducal. Il sera alors applicable à l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et à tous les salariés qui sont liés à celles-ci par un contrat de travail.



Invitation

## Table ronde sur le Pacte mondial pour l'emploi

Le Pacte mondial pour l'emploi a été adopté par l'Organisation internationale du travail (OIT) en juin 2009 compte tenu de la crise financière et économique mondiale. Le pacte vise à placer l'emploi et la protection sociale au centre des programmes de relance conjoncturelle.

Dans le cadre de la Journée mondiale pour le travail décent qui sera célébrée le 7 octobre, l'OGBL organise une table ronde sur le Pacte mondial avec la participation des intervenants suivants:

**Nicolas, Schmit**, ministre du Travail et de l'Emploi

**Jean-Claude Reding**, président de l'OGBL

**Pierre Bley**, secrétaire-général de l'UEL

**Un représentant du Cercle de coopération des ONG de Développement**

La table ronde aura lieu à la Chambre des salariés (ancienne Chambre des employés privés),

**13, rue de Bragance à Luxembourg-ville le 7 octobre 2009 à 19h00.**

*Une interprétation simultanée en français est prévue.*

**Veillez vous inscrire par fax au numéro suivant: 54 05 45-290  
ou par e-mail à l'adresse suivante: [presse@ogbl.lu](mailto:presse@ogbl.lu)**



Aktuell unterhielt sich mit **Léon Jenal**, Verhandlungssekretär der OGBL-Berufssyndikate Dienstleistungen & Energie sowie Druck, Medien & Kultur/FLTL.

## Der Staat muss während der Krise in die Wirtschaft eingreifen

**aktuell:** Kollege Jenal, im Druckereiwesen gab es bereits vor der Krise Probleme. Haben diese sich jetzt noch verschärft?

**LJ:** Es sieht so aus. Wir haben dies bei Qatena (anct. Victor Buck) erlebt. Vor 2 Jahren wurden 30 Mitarbeiter entlassen und vor 3 Monaten wurde die Druckerei geschlossen. Die restlichen 70 Lohnempfänger verloren ihre Arbeit. Möglicherweise wurde aber in diesem Fall die Krise als Vorwand für die Schließung in Luxemburg benutzt, da die gesamte Produktion in die Slowakei delokalisiert wurde.

**aktuell:** Wie ist die Situation im Druckbereich insgesamt in Luxemburg?

**LJ:** In den kleineren und mittelgroßen Unternehmen zeigt sich das Problem in geringerem Maße, während in den Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern die Situation teilweise dramatisch ist. Beispielsweise ist in der größten Druckerei Luxemburgs ein massiver Arbeitsplatzabbau vorgesehen.

**aktuell:** Wie verhält sich die Politik in diesem Zusammenhang?

**LJ:** Wir versuchen, die politischen Instanzen auf die sich zuspitzende Situation aufmerksam zu machen. Wir haben beispielsweise bereits an die zuständigen Ministerien appelliert, Luxemburger Betriebe im Falle von staatlichen Ausschreibungen im Druckbereich im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu bevorzugen.

Durch den Verlust solcher Aufträge, muss der Staat gegebenenfalls Kurzarbeit mit Steuergeldern in den betroffenen Betrieben finanzieren.

**aktuell:** Kollege Jenal, Du bist auch zuständig für den Energiebereich. Gibt es dort interessante Entwicklungen?

**LJ:** Durch die Fusion von Cegedel, Soteg und Saar-Ferngas entstand die neue nationale Energiegesellschaft Creos-Enovos (C-E). Des Weiteren hat Luxgas SA vor einigen Wochen entschieden sich dem neuen Konzern anzuschließen. Ungewiss bleibt, ob die Energiegesellschaft der Stadt Luxemburg Leo ebenfalls in C-E integriert wird. Falls dies geschehen sollte, wird der OGBL sich dafür einsetzen, dass dem Personal von Leo die ihrem Statut gemäßen Rechte erhalten bleiben.

**aktuell:** Es gibt Gerüchte über den Ausstieg von ArcelorMittal aus dem Kapital von CREOS-ENOVOS. Kann dies zu einem Ausverkauf der Luxemburger Energiegesellschaft führen?

**LJ:** Der Luxemburger Staat hält zusammen mit der Nationalen Investitionsgesellschaft (SNCI) rund 40% des Kapitals, also mehr als für die Sperrminorität (33%) nötig ist. Sollte ArcelorMittal tatsächlich verkaufen, können die staatlichen Aktionäre ein Vorkaufsrecht für 40% der von ArcelorMittal gehaltenen Aktien geltend machen. Falls dies geschehen sollte, würden anschließend der Staat und die SNCI zusammen rund 50% des Kapitals von C-E halten. Der OGBL wird auf jeden Fall

darauf achten, dass C-E eine starke Luxemburger Energiegesellschaft und Luxemburg das Entscheidungszentrum dieses strategisch wichtigen Konzerns bleiben wird.

**aktuell:** Gibt es noch andere wichtigen Entwicklungen in Deinen Zuständigkeitsbereichen?

**LJ:** Ich würde den Bereich der privaten Sicherheitsdienste nennen, in dem es leider für die mehr als 3.000 Beschäftigten eine negative Entwicklung in Sachen Kollektivvertrag gibt. Dieser Branchen-Tarifvertrag ist nämlich bereits seit über einem Jahr ausgelaufen und kann zur Zeit nicht erneuert werden, da es auf Patronatsseite einen Konflikt gibt. Das größte Unternehmen in diesem Sektor, Group 4 Securicor, das rund 50% des gesamten Personals der Branche beschäftigt, ist aus dem Arbeitgeberverband Alega ausgetreten. Für uns stellt sich die Frage, mit wem ein neuer Kollektivvertrag verhandelt werden soll, der für sämtliche Beschäftigten der Branche gültig sein soll. Die Uneinigkeit auf Patronatsseite führt dazu, dass die Lohnempfänger auf eine positive Entwicklung ihrer Lohn- und Arbeitsbedingungen zunächst verzichten müssen. Der OGBL bedauert diese Situation und ist dabei, die nötigen Schritte zu unternehmen, um das Patronat zur Verhandlungsbereitschaft zu bewegen.

**aktuell:** Léon Jenal, wir bedanken uns für das Gespräch.



## Konflikt im gesamten Gesundheits-, Pflege- und Sozialwesen!

**Santé, Services sociaux et éducatifs**



Nora Back

Pit Schreiner

### 1) Kollektivvertrag des Krankenhauswesens (CCT-EHL)

Seit Jahrzehnten verhandeln die Gewerkschaften Verbesserungen der kollektivvertraglichen Bestimmungen betreffend die Arbeits- und Lohnbedingungen im Krankenhauswesen.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL hat seit jeher eine fortschrittliche Personalpolitik verteidigt, die einerseits eine Harmonisierung von Berufs- und Privatleben ermöglicht und andererseits die Qualität der Dienstleistungen garantiert. Mehrmals haben einige Arbeitgeber der Entente des hôpitaux luxembourgeois die sozialen Errungenschaften attackiert und versucht die Bestimmungen des EHL-Kollektivvertrags zu verschlechtern (z.B. Flexibilisierung der Arbeitsstunden, Aufhebung der fälligen Gehaltsentwicklungen, ...). Zusammen mit ihrer Gewerkschaft, dem OGBL, konnten die Beschäftigten ihre kollektivvertraglichen Errungenschaften immer verteidigen.

### Seit einigen Monaten wird der EHL-Kollektivvertrag erneut angegriffen

Der Verwaltungsrat der ZithaSenior-Gruppe hat beschlossen

seine Mitgliedschaft in der EHL zu kündigen, was gleichzeitig einen Wechsel vom EHL-Kollektivvertrag in den weniger vorteilhaften Kollektivvertrag des Pflege- und Sozialsektors (CCT-SAS) mit sich zieht. Die ZithaSenior-Gruppe begründet ihre Entscheidung mit einer besseren Angepasstheit des CCT-SAS an die Anforderungen des Sektors.

Man muss wissen, dass es sich bei dem CCT-SAS um einen recht „jungen“ Kollektivvertrag handelt (seit 1999 in Kraft), der noch nicht das gute Niveau des EHL-Kollektivvertrags erreichen konnte. Folglich bedeutet für die ZithaSenior-Gruppe „bessere Angepasstheit“: mehr Flexibilität beim Aufstellen der Arbeitspläne, weniger Ausgleichsbestimmungen für Nacht- und Wochenendarbeit, wöchentliche

Arbeitszeit von 40 anstatt von 38 Stunden, kein Feriengeld, ...

Diese Entscheidung wird verhängnisvolle Auswirkungen haben, da hier ein Präzedenzfall geschaffen wird, der andere Arbeitgeber dazu verleiten wird, diese Situation zu missbrauchen, um die Bestimmungen des EHL-Kollektivvertrags erneut in Frage zu stellen.

### Überreichung einer Petition der Beschäftigten der ZithaKlinik

Es wird ganz bewusst versucht das Personal zu spalten und somit auch zu schwächen. Jeder weiß: je mehr Beschäftigte unter einen Kollektivvertrag fallen, umso größer ist die Stärke des Personals und der Druck mit dem man die berechtigten Forderungen durchsetzen kann: die Stärke liegt im Kollektiv!



Dans le cadre du conflit relatif à la migration de 9 maisons de soins appliquant actuellement la convention collective du secteur hospitalier (CCT-EHL) vers la convention moins avantageuse du secteur d'aide et de soins et du secteur social (CCT-SAS), les salariés de la ZithaKlinik ont signé une pétition qui a été remise à la direction générale de ZithaSenior. La remise a été faite en présence de délégués du personnel de la ZithaKlinik et de membres de la direction syndicale du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL.

Deshalb haben 398 Beschäftigte der ZithaKlinik in einer Petition gefordert, dass die Anwendung eines einzigen Kollektivvertrags für alle Arbeitnehmer der Zitha-Gruppe erhalten bleiben muss, egal ob sie in der ZithaKlinik oder in einem Alten- oder Pflegeheim arbeiten. Die Petition wurde am 13. Juli 2009 von den OGBL-Personaldelegierten im Beisein der Presse an die Direktion des ZithaSenior überreicht. Dies ist der Direktion natürlich ein Dorn im Auge, denn Solidarität mit den Arbeitskollegen ist unerwünscht!

**Sofort jede Attacke gegen den EHL-Kollektivvertrag abwehren, bedeutet zukünftige, abwegige Forderungen der Arbeitgeber verhindern**

Wissend, dass einige Arbeitgeber die gewerkschaftlichen Reaktionen auf die Entscheidung der ZithaSenior-Gruppe sehr aufmerksam verfolgen und gegebenenfalls bereit sind die gleiche Entscheidung zu treffen (Wechsel in den SAS-Kollektivvertrag), hat das Personal des Krankenhauswesens deutliche Zeichen gesetzt. Das Patronat hat unmissverständlich mitgeteilt bekommen, dass alle Beschäftigten bereit sind ihren Kollektivvertrag zu verteidigen, koste es was es wolle.

**Gewerkschaftliche Protestaktionen:**

In diesem Sinne fanden eine ganze Reihe Protestaktionen vor den einzelnen Pflegeheimen und andere gewerkschaftliche Aktionen statt:

- Am Montag, dem 29. Juni 2009 fand eine Demonstration vor dem Centre St Jean de la Croix statt, an der rund 200 Beschäftigte aus den Pflegeheimen die zur Zeit noch den EHL KV anwenden, teilnahmen.
- Am Dienstag, dem 7. Juli 2009 eine Pressekonferenz in der das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL vor einem

Wechsel des ZithaSenior in den SAS Kollektivvertrag warnte.

- Weitere Presseartikel, Mitteilungen und Interviews vom Syndikat Gesundheit und Sozialwesen.
- Am Donnerstag, dem 6. August 2009 vor der Maison de soins „An de Wisen“ in Bettemburg.
- Am Donnerstag, dem 13. August vor der Maison de Soins „Les Parcs du 3<sup>ième</sup> Âge“ in Bartringen
- Am Dienstag, dem 18. August 2009 vor der Maison de soins St Joseph, des ZithaSenior, in Petingen.

Und abschließend eine große Demonstration am 23. September 2009, wo rund 1400 Beschäftigte des Gesundheitswesens für ihre Forderungen demonstrierten.

Die massive Beteiligung an der Demonstration muss den Arbeitgebern zu verstehen geben, dass das Personal des Gesundheitswesens sich kategorisch gegen jede perso-

nalfeindliche Haltung einsetzt und fordert:

- den Erhalt des EHL-Kollektivvertrags
- eine fortschrittliche Personalpolitik
- die Anerkennung unserer Arbeit und die Aufwertung der Laufbahnen
- eine hohe Qualität der Dienstleistungen und gegen jeglichen Abbau
- eine qualitativ hochwertige Ausbildung der Gesundheitsberufe und der sozio-educativen Berufe, sowie eine Arbeitsplatzgarantie

**Die OGBL-Delegierten beschließen das Aussetzen der Unterzeichnung des Kollektivvertrags**

Außerdem beschlossen die OGBL-Delegierten einstimmig in einer Tarifkommission am 5. August 2009 die Unterzeichnung des Abschlussabkommens für die Erneuerung des



Krankenhauskollektivvertrags bis Ende Oktober 2009 auszusetzen.

Die Delegierten verurteilen die Vorgehensweise des ZithaSenior aufs schärfste und sind nicht bereit einen Kollektivvertrag zu unterzeichnen, der durch die Austritte einiger Einrichtungen für immer weniger Beschäftigte Gültigkeit haben wird. Deshalb haben sich die Delegierten der Krankenhäuser mit ihren Kollegen und Kolleginnen aus den Pflegeheimen solidarisch erklärt und sind bereit Ende Oktober einen Sozialkonflikt einzugehen, sollte sich die Situation nicht zu Gunsten aller Beschäftigter wenden.

## 2) Kollektivvertrag des Pflege- und Sozialbereichs (CCT-SAS)

Da die Verhandlungen des SAS-Kollektivvertrags gescheitert sind, wurde Anfang dieses Jahres das nationale Schlichtungsamt mit dem Konflikt befasst!

Es kam zum Konflikt in den Kollektivvertragsverhandlungen, da die Arbeitgeber den berechtigten Forderungen der Gewerkschaft und ihrer Personaldelegierten keineswegs

entgegen kamen, und null Bereitschaft zeigten:

- sich für ihr Personal einzusetzen
- den Beschäftigten, das Geld das ihnen zusteht, auszuzahlen
- geschweige denn sich gemeinsam mit uns für die nötige Aufwertung der Laufbahnen einzusetzen

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL setzt sich weiterhin für eine fortschrittliche Personalpolitik ein und fordert eine gerechte, den Diplomen angepasste Entlohnung.

Die wesentlichen Konfliktpunkte beziehen sich auf:

- die seit langem überfällige Aufwertung der Laufbahnen, wobei besonders die Gesundheits- und Sozialberufe, aber auch die Verwaltungsangestellten und Arbeitnehmer mit manueller Tätigkeit, betroffen sind,
- die Annäherung an den Kollektivvertrag des Krankenhauswesens (CCT-EHL),
- die nötigen Reformen der Ausbildungen der Gesundheits- und sozio-educativen Berufen,

- und die von den Arbeitgebern geforderte Entlohnung nach Funktionen.

Am 13. Juli 2009 fand eine Protestaktion vereinzelter SAS-Betriebe (Fondation APEMH, Fondation Kräzberg, Jongenheem asbl, Fondation Kannerschlass, Homes pour Personnes âgées asbl) statt, an der über 250 Beschäftigte teilnahmen, um ihren Forderungen Ausdruck zu geben.

Auf der zweiten Sitzung vor dem Schlichtungsamt gaben die Schlichter den beiden Vertragsparteien den Auftrag, sich noch einmal an den Verhandlungstisch zu setzen um ein gemeinsames Positionspapier zum gesamten SAS-Sektor zu gestalten. Diese Stellungnahme soll eine Momentaufnahme des Sektors widerspiegeln, mit allen kollektivvertraglichen Schwierigkeiten und Forderungen.

Eine erste Sitzung mit den Arbeitgeberverbänden diesbezüglich fand am 10. Juni 2009 statt und es wurde entschieden, 2 Arbeitsgruppen zu den Hauptthemen ins Leben zu rufen:

- Arbeitsgruppe 1: Aufwertung der Laufbahnen und Vereinheitlichung mit dem CCT-EHL
- Arbeitsgruppe 2: Funktionsbeschreibung und Analyse der Studiengänge in den Pflege- und Sozialberufen

Zur Zeit haben die beiden Gruppen sich einige Male versammelt und die Arbeiten gehen konstruktiv voran. Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen wird in nächster Zukunft die Beschäftigten des SAS-Bereichs über die Entwicklungen der Verhandlungen informieren und gegebenenfalls mobilisieren, falls die Gespräche sich wieder in eine rückschrittliche Richtung bewegen.







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

Romain Daubenfeld

Nettoyage

## La convention collective de travail dans un impasse

La convention collective de travail (CCT) pour les salariés des entreprises de nettoyage de bâtiments, couvrant la période du 1<sup>er</sup> mai 2004 au 30 avril 2007, est actuellement dans une impasse.

Depuis 2007, les deux parties, syndicats et patronat, échangent leurs revendications respectives. Cependant à ce jour, aucun dialogue sincère en vue du renouvellement de la CCT n'a pu s'installer, bien au contraire. La Fédération du Nettoyage n'était à aucun moment intéressée à trouver le moindre accord pour améliorer les conditions de travail et les conditions de salaire de leurs salariés travaillant dans un entourage difficile avec des conditions de travail plutôt défavorables parfois même pénibles.

Après 4 réunions de concertation, la Fédération du Nettoyage a suspendu unilatéralement les négociations sans que les divers points de litige aient été discutés à fond.

Les points essentiels du litige étaient les suivants:

- 1) trouver un accord définitif sur la reconnaissance et le paiement du salaire social minimum qualifié après 10 années dans le métier;
- 2) trouver un accord définitif relatif aux affaires pendantes devant les tribunaux de travail;

- 3) proposition patronale d'intégrer dans la CCT la tâche d'ouvrier/ouvrière de nettoyage;
- 4) l'élaboration et la détermination des conditions donnant droit à une formation spécifique.

Entretemps, la Fédération du Nettoyage a retiré sa condition d'introduire deux statuts de salariés (nettoyeur de bâtiment et femme de charge). Depuis, trois réunions devant l'Office national de conciliation n'ont abouti qu'à un résultat totalement insuffisant. Le 4 juillet 2009, la Commission taritaire du Syndicat Services privés de nettoyage de l'OGBL a refusé par vote secret et à l'unanimité les propositions patronales. Dès cette date le syndicat a commencé une large mobilisation des salariés pour défendre leurs intérêts salariaux.

Notre syndicat revendique:

- reconnaissance de notre travail;
- rémunération de notre travail à sa juste valeur;
- dialogue correct entre partenaires sociaux.

Le Syndicat Services privés de nettoyage fait appel à tou(te)s les salarié(e)s du secteur nettoyage de se mobiliser pour défendre leurs intérêts.

Si pour le 30 septembre 2009,

aucun signe de vie de la part des employeurs ne nous est parvenu, une grève dans notre secteur nous semble inévitable.

## Un conflit s'annonce dans le secteur du nettoyage

La convention collective de travail (CCT) pour les ouvriers des entreprises de nettoyage de bâtiments, conclue le 1<sup>er</sup> mai 2004, est arrivée à échéance le 30 avril 2007.

Depuis, les deux parties, syndicats et patronat, ont échangé leurs revendications respectives; cependant, à ce jour, aucun dialogue sincère en vue du renouvellement de la CCT n'a pu s'installer. Des réunions de concertation ont eu lieu les 13 mars 2007, 17 avril 2007, 3 mai 2007 et 21 septembre 2007.

Le 21 septembre 2007, la Fédération de Nettoyage suspend unilatéralement les négociations sans que les divers points de litige aient été discutés à fond.

Le 8 février 2008, les syndicats OGBL et LCGB saisissent l'Office Nationale de Conciliation (ONC).

Depuis, trois réunions devant l'ONC n'ont abouti qu'à un résultat totalement insuffisant.



Le 4 juillet 2009, la Commission tarifaire du Syndicat Services Privés de Nettoyage de l'OGBL a refusé par vote secret et à l'unanimité les propositions patronales. Par le même vote, la commission a ouvert la voie pour le vote statutaire des membres du syndicat sur la déclaration de non-conciliation et sur des actions de grève. Le syndicat a commencé dès ce jour à mobiliser les salariés pour défendre leurs intérêts salariaux.

Cependant, la Commission de négociation ne refusera pas de revenir à la table de négociations pour discuter entre partenaires sociaux, mais elle n'attendra pas éternellement.

La consultation auprès des membres de l'OGBL concernés a été clôturée le 30 septembre 2009. Si à cette date, les employeurs n'auront pas manifesté aucune volonté de négocier sérieusement, l'OGBL mettra en oeuvre tous les moyens qui sont légalement à sa disposition pour défendre la cause et les intérêts des salariés concernés.

Mais avant de revenir à la table de négociation, l'OGBL exige que les revendications préalables suivantes soient acceptées par la partie patronale:

- 1) une augmentation salariale pour 2007 et 2008;
- 2) à partir de la signature de la nouvelle convention collective de travail un groupe de travail entre employeurs et salariés doit être créé avec l'objectif d'élaborer une grille de salaires;
- 3) un jour de congé supplémentaire après 5 ans d'ancienneté;
- 4) la prime de fin d'année (prime d'assiduité) maximale doit être augmentée. Par ailleurs, l'OGBL demande des modifications relatives au calcul ainsi qu'aux conditions de perte et de réduction de la prime d'assiduité.

Les revendications préalables ci-dessus ne sont pas à confondre avec les revendications syndicales adressées à la partie patronale dans le cadre du renouvellement de la CCT en question. Ces revendications concernent de multiples améliorations à apporter à la CCT dont notamment celle d'accorder le salaire social minimum qualifié aux salariés après 10 années de pratique dans le métier.

### Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande

Robert Wolff

## Journée syndicale

En date du 3 juillet 2009, le Syndicat Transformation sur métaux et Garages a tenu sa journée syndicale à l'hôtel Dahm à Erpeldange, Diekirch. Le président du secteur Garages et vice-président de la direction syndicale José De Jesus Goncalves accueille les délégués pour ensuite passer la parole à Guy Antony, secrétaire du syndicat, qui présente le rapport d'activité de janvier 2005 à juillet 2009. A relever pendant cette période le changement de la direction syndicale: le président Henri Kremer a été remplacé par Jacques Locq.

Le Syndicat Transformation sur métaux et Garages, comptant plus de 3 800 membres, a tenu 25 réunions et a organisé 2 voyages d'études. Lors des élections sociales, l'OGBL a connu une augmentation de 30 % dans la sidérurgie et de 100 % dans le secteur des garages.

Roby Wolff, secrétaire central du syndicat Garages, explique que le secteur des garages compte 250 entreprises avec environ 8 300 salariés. L'OGBL est représenté dans 103 garages. Le comité Garages compte 20 membres. José De Jesus Goncalves occupe le poste de président, Serge Kowalski est vice-président, Grégoire Borodkine secrétaire. Jusqu'à l'introduction du statut unique, la convention collective sectorielle des ouvriers était conclue avec les deux fédérations Adal et Fegarlux tandis que celle des employés avec l'Adal. En date du 30 juin 2009, une demande de renouvellement tenant compte du statut unique a été faite auprès des deux fédérations patronales.

Roby Wolff a abordé ensuite le sujet des faillites, dont celle du garage Muller. Dans ce cas précis, le patronat a réagi de façon lamentable vis-à-vis du personnel. En effet, dès le début, les responsables du garage Muller n'avaient nullement l'intention de négocier un plan social. La gestion contrôlée était simplement un argument de plus pour ne pas négocier un plan social. En fait, depuis le début la direction ne voulait que la faillite. Auprès du garage Auto-confiance, le personnel ne recevait plus de salaire pendant 3 mois. Les machines et le matériel avaient disparu et le personnel était interdit d'entrée au garage. L'OGBL a dû saisir le Tribunal du commerce ainsi que l'Inspection du Travail et des Mines (ITM). Le même jour, la faillite a été déclarée. Ainsi le personnel avait au moins droit au super privilège payé par le Fonds pour l'emploi. Le secrétaire central a rappelé les faillites de Valfond Mersch et d'Euro-Motor étrangement semblables.

En 2007, 659 entreprises sont tombées en faillite. Ceci représente augmentation de 6 % par rapport à 2006. Roby Wolff a regretté que le

nombre des faillites ait augmenté de manière inquiétante les trois premiers mois de cette année (en pleine crise donc) en comparaison avec la même période de 2008. La hausse est de presque 37 %.

Pour les entreprises de l'industrie, Roby Wolff a cité l'exemple de Ceratizit, où le dialogue social s'est tellement dégradé que l'OGBL a dû saisir l'ITM. En 2008, les négociations avaient échoué auprès de la société Elth. L'Office national de conciliation a été saisi et en date du 7 mars, le personnel entier a manifesté devant l'entreprise. Astron Buildings a ressenti la crise économique déjà fin 2008 et un plan social a été négocié. Après de longues négociations difficiles et plusieurs réunions avec le personnel et l'intervention de l'Office national de conciliation, un accord a pu être trouvé pour Secalt.

Marco Casagrande fait le point sur les répercussions de la crise économique. Il ressort de son analyse que 36 entreprises du secteur en question ont à l'heure actuelle recours au chômage partiel. «Pour la toute première fois, un garage est également concerné», explique Marco Casagrande. Ce qui le dérange, c'est que certaines entreprises ne respectent pas les règles du jeu. Il a appris que certains salariés sont par exemple incités par le patronat à faire des travaux d'entretien (les murs sont repeints, etc.) alors qu'ils sont en chômage partiel. Ces travaux auraient, selon le secrétaire central, dû être réalisés avant que la demande de chômage partiel n'ait été introduite.

D'après Marco Casagrande, «certains patrons ont redécouvert l'existence des syndicats». Malgré quelques «brebis galeuses», qui profitent de manière abusive des aides de l'Etat, les relations entre notre syndicat et le patronat seraient «plutôt bonnes».

Finalement, la direction syndicale



adopte le règlement de séance et le règlement interne du syndicat. La nouvelle direction syndicale et les autres structures sont mises en place.

Le nouveau président élu, Pierret Georges, remercie les membres de leur confiance. Il lance un appel à l'esprit de solidarité de toutes les délégations du Syndicat Transformation sur métaux et Garages.

ETF-Eurovia travaux ferroviaires  
Luxembourg S.A.

## Renouvellement de la convention collective

L'OGBL, seul syndicat contractant présent dans l'entreprise, vient de négocier et de signer une nouvelle convention collective de travail pour le personnel de la société ETF-Eurovia Travaux ferroviaires Luxembourg S.A. ayant son siège à Pétange.

Cette société occupe actuellement environ 120 salariés.

Les salaires effectifs seront augmentés de:

- au 1<sup>er</sup> janvier 2009 une augmentation du salaire horaire de 0,10€
- au 1<sup>er</sup> janvier 2010 une augmentation du salaire horaire de 0,10€
- au 1<sup>er</sup> janvier 2011 une augmentation du salaire horaire de 0,10€

## Congé d'ancienneté

A partir de l'année 2009 les salariés ont droit à un certain nombre de jours de congé d'ancienneté:

- 1 jour de congé supplémentaire après 5 ans de service accomplis;
- 2 jours de congé supplémentaires après 10 ans de service accomplis;
- 3 jours de congé supplémentaires après 15 ans de service accomplis.

## Révision générale du texte

- a) Révision du texte comprenant les changements de la législation et les avenants consécutifs, élaboration d'un texte coordonné adapté.
- b) Fusion et harmonisation des deux conventions collectives (ouvriers et employés), comme prévue par la loi sur le statut unique.
- c) Des chèques repas et la rémunération des déplacements feront l'objet de discussions dans le cadre de la révision générale du texte.

Cette convention a été signée pour 3 ans, c.à.d. du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2011.

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

## Duscholux Mensdorf / Belaton Sandweiler

Als Mitte Juli eine Unterredung zwischen dem Geschäftsführer von Duscholux und Belaton und dem OGBL stattfand, war die Welt für beide Betriebe noch in Ordnung. Ab Januar laufenden Jahres wurden nämlich Gespräche über eine Verlegung des Standortes von Mensdorf nach Sandweiler zwischen der Geschäftsleitung, dem Wirtschaftsministerium sowie dem OGBL geführt; beide Betriebe gehören, trotz unterschiedlicher Namen und Kollektivverträge, demselben Großkonzern in der Schweiz an.

Bei Duscholux arbeiteten im Jahr 2002 noch 96 Arbeitnehmer, eine Zahl, die aufgrund eines Sozialplans im Jahre 2003 auf 59 Arbeitnehmer schrumpfte.

Bei Belaton arbeiteten im Jahre 2002 insgesamt 220 Arbeitnehmer, verschiedene Sozialpläne, die bis Juli 2009 ausgehandelt wurden, reduzierten den Personalbestand allerdings auf 37 Arbeitnehmer.

Durch einen „Plan de maintien dans l'emploi“ (Plan zum Arbeitsplatzert halt - PME) sollte dann der Standort in Luxemburg abgesichert werden.

Völlig überraschend kam so am 29. Juli die Mitteilung, Duscholux in Mensdorf werde definitiv geschlossen, tags darauf gefolgt von der ebenso erstaunlichen, dem ebenfalls für Belaton zuständigen Geschäftsleiter sei gekündigt worden.

Am 3. August wurde dann zu Arbeitsbeginn 17 Mitarbeitern von Belaton in Sandweiler mitgeteilt, sie könnten sofort nach Hause gehen, der Kündigungsbrief sei unterwegs. Was die restlichen 20 Mitarbeiter anbelange sei noch keine Entscheidung gefallen; klar sei allerdings, dass der Standort Sandweiler innerhalb einer noch unbestimmten Frist geschlossen werde.



Der Schweizer Konzern beauftragte einen Anwalt mit dem Aushandeln eines Sozialplans bei der Firma Duscholux; bei der Firma Belaton hat ein früherer Sozialplan noch bis zum 31. Dezember Gültigkeit.

Während der Verhandlungen wurde angedeutet, der Schweizer Konzern wolle in Konkurs gehen, da die vorliegenden Bilanzen dies zuließen.

Diese Mitteilung beeinflusste den weiteren Verlauf der Verhandlungen so sehr, dass das vom OGBL angestrebte Ziel, nämlich das gleiche Resultat wie bei Belaton zu erreichen, zurückgesteckt werden musste.

Das unter schwersten Bedingungen ausgehandelte Resultat wurde abschließend gelegentlich einer Personalversammlung – der OGBL ist allein im Betrieb vertreten – im Detail erläutert und der Sozialplan am 13. August unterzeichnet.

Neben den gesetzlichen Abfindungen bekommt jeder Arbeitnehmer 855 € pro gearbeitetes Jahr sowie 200 € pro Kind ausbezahlt.

Wenn auch Dank des Einsatzes des OGBL die Beschäftigten besser dastehen als bei einer Insolvenz und eine höhere finanzielle Entschädigung ausgehandelt werden konnte, bleibt bei diesem Betrieb doch ein schaler Nachgeschmack.

Bei der Firma Belaton ist eine

Schließung bis zum Ende dieses Jahres vorgesehen. Weil jedoch die Auftragslage bis Februar oder März gehen kann wurde der aktuelle Sozialplan bis zum 30. April 2010 von OGBL und LCGB verlängert.

## Etablissement Claude Kremer

Bei diesem Unternehmen arbeiten 4 Arbeitnehmer als Zulieferer für Belaton. Völlig Überraschend rief der Geschäftsführer den OGBL an, um weitere Informationen zu bekommen, weil er die Mitteilung der eventuellen Schliessung von Belaton aus der Presse entnahm.

Hier verlieren ebenfalls 4 Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen ihren Arbeitsplatz.

## AR MI Woier (Primorec)

Anfang des Jahres teilte Arcelor-Mittal mit, dass weitere 400 Arbeitsstellen im administrativen Bereich am Hauptsitz, und zeitweise 60 Mitarbeiter des Unternehmens AR MI Woier in Differdingen, abgebaut würden. Man wisse allerdings noch nicht, ob das Unternehmen in Differdingen nicht etwa ganz geschlossen werde. Hierzu sei bemerkt, dass selbiges Unternehmen bereits monatliche Kurzarbeit angefragt hatte, ohne sich dabei festzulegen, ob es zur definitiven Schließung oder zum zeitweiligen Stillstand komme. Jetzt allerdings stellt sich heraus, dass das Unternehmen angesichts der aktuellen Lage und auch mit Hilfe der Maßnahmen der Kurzarbeit nicht über die Runden kommt. Die Schließung ist demzufolge vorprogrammiert. Dank des Einsatzes der Asbl Sidérurgie OGBL und LCGB wurde am 1. September ein Anhang zum Stahl-Tripartite-Abkommen unterzeichnet. Dementsprechend kommen 57 Mitarbeiter von AR MI Woier in eine eigene CDR (Großindustrie oder angegliederte

Unternehmen). 7 von Paul Wurth zur Verfügung gestellte Mitarbeiter gehen zu vorgenanntem Unternehmen zurück, 3 können in den Genuss der Vorruhestandsregelung kommen.

## Banques et Assurances



Michèle Schrobiltgen Véronique Eischen

Convention collective  
des employés de banque

### 2010 sera une année de transition

En août 2009, l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg (ABBL) a invité les syndicats OGBL, ALEBA et LCGB à des réunions en vue de préparer les négociations d'une nouvelle convention collective de travail des employés de banque. L'ABBL a expliqué que cette initiative était due aux incertitudes quant au développement du secteur financier mondial et des menaces qui en découlent sur l'emploi dans le secteur bancaire luxembourgeois.

L'ABBL a proposé, lors d'une première réunion, de geler totalement l'actuelle convention collective pour l'année 2010 tant au niveau des garanties liées à l'ancienneté et au mérite qu'au niveau d'une augmentation linéaire des barèmes et enveloppe de performance.

Les syndicats ont rejeté unanimement cette proposition.

Leur seconde proposition a été de prolonger l'actuelle convention collective 2007/2009 d'une année avec paiement des échelons d'ancienneté pour les groupes I et II et application de la garantie liée au

mérite pour les groupes III à VI ainsi qu'une prime de conjoncture identique à celle de 2009.

En pratique, cela signifie que, pour l'année 2010, les salariés du secteur bancaire continueront à bénéficier de tous leurs acquis et ne subiront aucune dégradation salariale.

Aujourd'hui, la crise financière précarise l'emploi des salariés et la commission tarifaire de l'OGBL/SBA, syndicat responsable envers ses membres, a donc pris la décision, à l'unanimité, d'adhérer à la reconduction de la convention collective pour 2010.

L'OGBL/SBA ne remet pas en cause sa décision prise en 2007 de ne pas signer cette convention collective, qui signifiait une dégradation flagrante des acquis des salariés, leur mettant encore davantage de pression en favorisant la rémunération selon le mérite, alors que le secteur financier était florissant.

Les salariés du secteur financier ne sont pas responsables de la crise financière et économique que nous traversons, mais nous constatons cependant qu'ils subissent les conséquences des fusions, diminutions de coûts et réduction des effectifs imposées par les maisons mères.

En adhérant à la convention collective transitoire 2010, le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL, qui était légalement exclu de tous les pourparlers au niveau sectoriel depuis 2007 du fait de ne pas avoir signé la convention collective 2007/2009, pourra à nouveau participer à l'ensemble des négociations, que ce soit au niveau de la commission paritaire, de l'établissement de plans sociaux et de plans de maintien dans l'emploi.

Il va sans dire que les revendications de l'OGBL/SBA restent inchangées: la garantie du maintien de l'emploi, l'amélioration des condi-

tions de travail et la progression des rémunérations pour l'ensemble des salariés du secteur financier.

Il est difficile de prévoir aujourd'hui quelle sera l'évolution économique du secteur financier en 2010 et la préservation des emplois et des acquis est primordiale en cette période d'incertitude.

Suite à l'acceptation par les syndicats de cette convention collective transitoire, il est certain que l'OGBL/SBA attend une reconnaissance adéquate de l'ABBL quant à l'amélioration des conditions de travail et des rémunérations des salariés du secteur lors du renouvellement de la convention collective fin 2010.

### Suppression de postes de travail chez RBC DEXIA

La Direction de la banque RBC DEXIA a informé son personnel de la réorganisation qu'elle envisage de mettre en place dans les prochaines semaines au sein de l'entité luxembourgeoise. Environ 110 postes seront concernés par cette restructuration au Luxembourg et aucun plan social n'est envisagé.

La délégation du personnel a été informée de ce projet le lundi 7 septembre et des négociations entre partenaires sociaux se dérouleront dans les prochains jours.

Les délégués OGBL/SBA avaient déjà informé l'ensemble du personnel des mesures d'accompagnement qui pourraient être envisagées en dehors d'un plan social afin de rétablir un climat serein dans l'entreprise.

## Transport sur route



Sabine Zàara



Hubert Hollerich

Delegationswahlen im  
Transportsektor

### 6 zusätzliche Mandate für den OGBL-ACAL

Bei den Betriebsausschusswahlen, die am 15. Juli 2009 in drei Transportunternehmen stattfanden, konnte der OGBL-ACAL die Zahl seiner Mandate um weitere 6 Sitze ausbauen.

Bei der Firma **Translog S.A.** aus Contern waren ein Effektivdelegierter und ein Stellvertreter zu wählen. Sämtliche Mandate entfielen auf den OGBL. Gewählt sind Maxime Collard (Effektiv) und Gérard Troehl (Stellvertreter).

Die Beschäftigten der Transportfirma **CLCC-Cobelfret Lorang Car Carriers S.A.**, eine zum Cobelfret-Konzern gehörende Spedition mit Sitz in Petingen, die sich auf den Transport von Autos spezialisiert hat, wählten zum ersten Mal einen Betriebsrat. Zu bestimmen waren 2 Effektiv- und 2 Ersatzdelegierte. Alle Posten des Betriebsausschusses werden künftig von OGBL-Delegierten bekleidet. Für den OGBL-ACAL sind gewählt: Jean Philippe Demange und Didier Quetel (Effektivdelegierte) sowie Daniel Lovato und Gérard Hombourger (Stellvertreter).

In beiden Betrieben hatten so genannte neutrale Kandidaten keine Chance.

Beim Transportunternehmen **Arthur Welter** mit Sitz in Leudelingen wurden die Ausschusswahlen vom 11. November 2008 aufgrund mehrerer festgestellter Unregelmäßigkeiten von der Gewerbeinspektion annulliert. Die Wahlen wurden am 15. Juli 2009 wiederholt. Zu wählen waren 7 Effektiv- und 7 Ersatzdelegierte. 3 Mandate entfielen auf den OGBL, die neutrale Liste erhielt 4 Sitze. Für den OGBL sind gewählt: Harry Boos, Helmut Gales und Günther Tappe.

Der OGBL-ACAL konnte seine Vormachtstellung im Straßentransportsektor ausbauen und verfügt nun insgesamt über 171 Effektiv- und 138 Ersatzmandate.

Konkurs Laubach & Fils s.à.r.l.

### OGBL organisierte Informationsversammlungen

Das Traditionsunternehmen Laubach & Fils aus Diekirch ist am 11. August 2009 vom Handelsgericht Diekirch in Konkurs gesetzt worden. Betroffen sind 87 Arbeitsplätze.

Das 1961 gegründete Familienunternehmen, das im Transportgewerbe, der Baubranche, der Containervermittlung und dem Recycling aktiv war, ist jedoch kein Opfer der gegenwärtigen Wirtschaftskrise. Falsche Berechnungen des Transportpreises, vor allem in Bezug auf den Ausbau und die Modernisierung der Eisenbahnlinie Petingen-Luxemburg, wurden dem Betrieb zum Verhängnis. Vom Konkurs betroffen ist einzig die Transportfirma Laubach & Fils s.à.r.l., die gleichzeitig den Kern des Unternehmens darstellt. Noch am Freitag, den 7. August 2009, intervenierte der OGBL beim Wirtschaftsministerium, um nach Lösungen zu suchen, den Betrieb doch noch zu retten. Aufgrund

widersprüchlicher Aussagen der Firmenleitung erwiesen sich eventuelle Lösungen jedoch als sehr unwahrscheinlich. Am Montag, den 24. August 2009 organisierte der OGBL drei Informationsversammlungen für das Personal. Anlässlich dieser Versammlungen, die am Sitz des Transportsyndikats ACAL in Bertrange stattfanden, wurden die ehemaligen Laubach-Beschäftigten über ihre Rechte informiert. Der OGBL war ihnen auch bei der Erstellung der Forderungserklärungen, die dem Konkursverwalter übermittelt werden, behilflich.

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



Alain Mattioli

Luxguard II

### En route vers le conflit? Ou retour vers la raison?

Sous le prétexte de la crise, la direction de l'entreprise sise à Dudelange met depuis des mois la pression sur ses salariés. Et pourtant le volume de production est tel, qu'on est passé de 800 camions chargés habituellement à une moyenne de 950 par mois.

Les salariés de l'entreprise ont toujours fait le maximum pour assurer la production, parfois en acceptant du travail supplémentaire, avec le résultat que la fatigue commence à se faire ressentir. A plusieurs reprises, la délégation a attiré l'attention de la direction sur le fait que cette fatigue est dangereuse et peut provoquer des

accidents de travail très graves. La direction dit en être consciente, mais aucune action d'amélioration n'a été mise en place jusqu'à aujourd'hui.

Pire, en début de semaine, la direction a informé le comité mixte qu'elle procédera prochainement à des changements au niveau de l'organisation administrative de l'entreprise, sans pour autant donner plus de détails. Le lendemain, 3 salariés administratifs ont été licenciés en dépit des règles prévues dans le code du travail.

Voici donc un cas d'espèce intéressant. Sous la couverture de la crise, Luxguard II essaie d'une part de réaliser des productions record en augmentant la cadence et en mettant les salariés sous pression constante. Ceci est intolérable et doit être dénoncé, car la santé et la sécurité de tous les concernés en pâtissent. D'autre part, la société

prend la crise comme prétexte pour restructurer son organisation et pour licencier des salariés administratifs aujourd'hui. Et qui demain?

Tous les moyens semblent bons aux yeux de la direction pour faire payer la crise aux salariés et démanteler tous les acquis sociaux. Ainsi, depuis des mois, l'entreprise ne paie plus les majorations salariales dues en cas de maladie, depuis des mois la direction refuse tout dialogue social constructif. Depuis des mois, la direction croit qu'elle peut tout faire.

...

Le vase déborde définitivement. Ni les salariés, ni la délégation, ni l'OGBL ne continueront à accepter cette manière de faire. Soit la direction change définitivement de cap et retrouve le chemin de la raison, soit le conflit est à l'ordre du jour et des actions sont d'ores et déjà programmées pour les semaines à venir.

## Imprimeries, Médias et Culture - FLTL



Léon Jenal



### Plan social chez Qatena

## Accord signé

Suite à la décision de la société Qatena (anct. V. Buck) de fermer son imprimerie de Leudelange et par conséquent de licencier l'ensemble du personnel, les partenaires sociaux ont pu trouver un accord concernant le plan social prévoyant les mesures d'accompagnements pour les salariés licenciés.

La direction de Qatena et le syndicat OGBL sont entrés en négociation le 29 juin dernier, négociations qui se sont achevées le 13 juillet en fin d'après-midi. Ces négociations ont eu du mal à évoluer, du fait que la direction de la société n'était pas prête à faire des concessions concernant les indemnités de départs extralégales. Il a fallu 4 réunions de négociations pour aboutir à un résultat le lundi 13 juillet.

Le résultat qui a été signé entre partenaires sociaux est le suivant:

Dans la première partie des négociations, les efforts ont été concentrés surtout sur l'élément «maintien dans l'emploi». Un premier résultat a pu être obtenu:

- 11 salariés seront reclassés à la société Imprimerie de la Cour Victor Buck.
- 2 salariées (actuellement enceintes) seront également reprises par la société Imprimerie de la Cour Victor Buck (pour une durée déterminée),



Villeroy & Boch

## Manifestation à la Braderie

Afin de montrer sa détermination face aux agissements du groupe Villeroy & Boch, la délégation des salariés de Luxembourg – avec le soutien des syndicats OGBL et LCGB – a organisé une manifestation le lundi 31 août, jour de la Braderie à Luxembourg.

Cette action avait pour but de rappeler la suppression de 230 emplois chez Villeroy & Boch et la mort d'une usine de production implantée au Grand Duché de Luxembourg depuis 260 ans.

ceci afin de leur permettre de prendre leur congé parental.

- Une salariée a signé une résiliation d'un commun accord avec effet au 30 juin 2009.

Pour les 73 salariés qui n'ont malheureusement pas pu profiter des mesures de maintien dans l'emploi, un plan social a été négocié qui fixe les modalités de départs suivantes:

- En plus des indemnités pécuniaires de départs légales, un préavis légal de 90 jours a pu être négocié pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté et l'ensemble du personnel concerné est dispensé de prêter leur préavis. Cette dispense de prestation de préavis devra permettre aux salariés licenciés de se consacrer à la recherche d'un nouvel emploi.
- Les salariés qui trouveront un nouvel emploi pendant leur préavis auront droit à 50% de leur indemnité de préavis légale ainsi qu'à 75% de l'indemnité extralégale. L'indemnité extralégale est l'équivalent des mois de préavis rémunérés à 2 000€ pour les 3 premiers mois de préavis, à 1 900 Euros pour le 4<sup>e</sup> mois de préavis et à 1 800 Euros pour le 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> mois de préavis. Cette mesure tient compte d'un certain équilibre entre les salariés avec une faible ancienneté et ceux avec une ancienneté plus importante.
- Il a été retenu que la prime, le pécule et le 13<sup>e</sup> mois seraient «proratisés» et payés jusqu'à la fin de contrat de chaque salarié. Toutes les indemnités de départs extralégales seront payées au plus tard dans les 15 jours après la fin de contrat.

Il a aussi été décidé que la cellule de réemploi, qui a été mise en place par la direction, restera en place

afin d'aider et d'assister les salariés licenciés dans la recherche d'un nouvel emploi.

Des réunions d'information avec un représentant de l'ADEM ont eu lieu pour renseigner le personnel sur l'octroi des indemnités de chômage et surtout de donner les informations concernant les mesures d'accompagnement de la part du fonds de l'emploi dans le contexte de la recherche et de la reprise d'un nouvel emploi.

## 1<sup>re</sup> CCT pour le personnel des sociétés d'exploitation cinématographique

L'OGBL et les directions des sociétés Utopia S.A. et Caramba SARL ont signé une première convention collective, qui couvre l'ensemble du personnel occupé auprès des sociétés d'exploitation cinématographique du Grand-Duché de Luxembourg.

C'est en effet une convention qui fera l'objet d'une demande de déclaration d'obligation générale pour le secteur cinématographique qui a pu être finalisée et signée entre partenaires sociaux après 4 réunions de négociation.

C'est sur base d'une convention

collective en vigueur au sein de la société Utopia S.A. que les parties ont pu trouver un accord sur les améliorations suivantes:

- au niveau de la grille des salaires qui est une grille évolutive, une augmentation substantielle a pu être négociée à partir de la 6<sup>e</sup> année d'ancienneté;
- des minima garantis pour l'octroi de la prime de fin d'année, prévoyant:
  - ◆ de 1 an (accompli) à 5 ans d'ancienneté, 25% (garanti) d'un mois de salaire;
  - ◆ de 6 à 10 ans d'ancienneté, 50% (garanti) d'un mois de salaire;
  - ◆ à partir de 10 ans d'ancienneté, 70% (garanti) d'un mois de salaire.
- Les conditions et rémunération pour le travail de nuit ont été améliorées;
- Un jour de congé supplémentaire a été accordé pour une ancienneté de 6, 9, 12 et 15 ans.

Cette convention a été signée pour une durée de 3 ans.

Les parties adresseront une demande de déclaration d'obligation générale de cette convention au ministre du Travail et de l'Emploi.





# Soziale Verantwortung der Betriebe

Seit einigen Jahren geistert dieser Begriff durch die Presselandschaft. So will die europäische Kommission die Unternehmen dazu bringen, auf freiwilliger Basis, soziale und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit zu integrieren, auf freiwilliger Basis natürlich und zum Aufpolieren ihres Images. Das ist gut fürs Geschäft.

Aber um was geht es eigentlich?

Der Begriff „corporate social responsibility“ wurde in den 50-er Jahren in den USA erstmals gebraucht. Eine der frühen Publikationen zum Thema vertrat die Ansicht, dass sich soziale Verantwortung von Unternehmen an den gesellschaftlichen Erwartungen und Werten zu orientieren habe. Da die Unternehmen gesellschaftliche Rechte in Anspruch nähmen, hätten sie auch entsprechende Pflichten zu erfüllen. Ab den 70-er Jahren kam der Aspekt des Unternehmens als Akteur hinzu. Die Unternehmen sollten nicht nur auf Erwartungen der Gesellschaft reagieren, sondern ihr Engagement auch aktiv mitgestalten. In den 80-ern kam dann noch der Umweltschutzgedanke dazu. 2001 erschien ein Grünbuch der europäischen Union zum Thema. Das Grünbuch hält fest, dass die Gesamtleistung eines Unternehmens auch daran gemessen werden sollte, in welchem Maße es zu wirtschaftlichem Wohlstand, Umweltqualität und Sozialkapital beiträgt.

Dieses Konzept steht natürlich in diametralem Widerspruch zum Neoliberalismus und der sogenannten „shareholder value“ (Aktionärswert). Dem Neoliberalismus ist jeglicher Gedanke des Gemeinwohls fremd. Ihm geht es einfach um Profitmaximierung im Interesse der Kapitaleigner. Geplant wird grundsätzlich kurzfristig und soziale Belange sind unwichtig. Alles im Widerspruch zur sozialen Verantwortlichkeit von Unternehmen! Warum also macht sich die europäische Kommission, die sich als Speerspitze des Neoliberalismus versteht und nicht müde wird, Arbeitnehmerrechte in Europa in Frage zu stellen, für ein solches Konzept stark?

Antworten sind schnell gefunden. Erstens soll das Konzept auf freiwilliger Basis beruhen. Also kann sich ein Unternehmen frei entscheiden, ob es soziale oder Umweltbelange berücksichtigt. Es darf auf keinen Fall durch Gesetze dazu gezwungen werden. Dies mutet schon seltsam an und bedeutet nämlich im Umkehrschluss, dass das Unternehmen nicht dazu verpflichtet sind, solche Belange zu berücksichtigen. Es kann

also auf Umweltschutz verzichten, wenn es das will. Außerdem bestimmt es selbst, welche Regeln es sich auferlegen will.

Da stimmt doch etwas nicht. Genauso gut könnte man dazu übergehen, gesetzliche Verkehrsregeln abzuschaffen und jeder verpflichtet sich freiwillig verantwortungsvoll zu fahren. Das kann doch nicht sein!

Zweitens merkt man schnell, dass bei den „stakeholder“ (alle, die über den Kreis der Eigner hinaus ein Interesse am Unternehmen haben) seltsamerweise die Gewerkschaften und die Betriebsräte, wenn überhaupt, nur am Rande auftauchen. Damit wird alles klar. Verbindliche Regeln sollen abgebaut werden zugunsten von schwammigen, freiwilligen Konzepten und die Gewerkschaften sollen sich schön raushalten.

Dabei ist die Sache an sich durchaus spannend. Gerade in Zeiten, in denen das Allgemeininteresse zugunsten des Einzelinteresses konsequent unterminiert wird, sollte man sich daran erinnern, dass Eigentum auch Verantwortung mit sich bringt. Verantwortung vor allem gegenüber dem Humankapital, das zum größten Teil aus Menschen besteht und das Rechte hat.

Weiter kann es nicht so sein, dass der Betrieb Gewinne macht und die Allgemeinheit für die Umweltschäden aufkommt. Man sieht: die europäische Kommission, von Barroso bis Reding, ist sich selbst treu geblieben.

Dennoch besteht kein Grund, das Konzept der sozialen Verantwortung der Betriebe deshalb aufzugeben. Im Gegenteil, man sollte einen gesetzlichen Rahmen schaffen, in dem verbindlich festgelegt wird, welche Verpflichtungen aus Eigentum erwachsen.

Der OGBL wird sich auf jeden Fall für dieses Ziel einsetzen und wir werden in einer späteren Nummer des Aktuell noch einmal detailliert auf diese Problematik eingehen.



Nico Clement

EGB tagte in Brüssel

## Weitere Aktionen müssen folgen!

Am 8 Juli tagte das Exekutivkomitee des EGB (europäischer Gewerkschaftsbund). Die Vertreter von über 80 Gewerkschaftsbünden zogen in dieser Sitzung die Bilanz der erfolgreichen Demonstrationen der europäischen Gewerkschaften im Mai dieses Jahres, an denen europaweit über 350 000 Menschen teilnahmen. Außerdem analysierte das Exekutivkomitee den Ausgang der Wahlen zum Europaparlament vom vergangenen Juni. Enttäuschend war hier die erneute schwache Wahlbeteiligung der europäischen Bürger, die auf dramatische Weise die zunehmende Distanz zwischen den europäischen Institutionen und den Bürgern der EU zeigt.

Bedauert wurde außerdem die fehlende Reaktion der EU auf die Krise. Nur eine europäische Antwort auf die neuen Herausforderungen hat Aussicht auf Erfolg. Die Flucht in einzelstaatliche Lösungsansätze oder eine Weiterführung von Strukturreformen auf Kosten der Arbeitnehmer und der Kaufkraft, riskiert Europa noch tiefer in die Krise führen. Sozialdumping und Abbau von Sozialleistungen in den Mitgliedstaaten werden von der europäischen Gewerkschaftsbewegung abgelehnt. Am 7. Oktober wird der EGB in die nächste Runde gehen und weitere europaweite Aktionen initiieren.

Ein zweites Thema war die Klimakonferenz im Dezember 2009 in Kopenhagen. Der EGB steht hinter den Klimaschutzziele der EU, bedauert aber gleichzeitig, dass es immer noch keinen Ansatz dazu gibt, wie mit den sozialen Konsequenzen der Umsetzung dieser Ziele umgegangen werden soll.

Außerdem protestiert der EGB aufs Schärfste gegen die unhaltbare Situation der Gewerkschaften in der Türkei.

Schlussendlich bedauert der EGB die unentschuldbare Passivität der EU-Kommission in Sachen Arbeitszeitrichtlinie. Das Exekutivkomitee forderte erneut eine globale Lösung für die Bereitschaftsdienste und die Abschaffung des Opt-outs.

Die luxemburgischen Gewerkschaften wurden vertreten durch Véronique Eischen und Nico Clement für die CGT-L (OGBL, FNCTTFEL) und Sandy Fournelle für das gemeinsame Europasekretariat von CGT-L (OGBL, FNCTTFEL) und LCGB.



Après le Sommet du G20 à Pittsburgh

Mil Lorang

## La maîtrise de la crise doit passer par une relance de l'emploi



Pour les organisations syndicales internationales, la réunion du G20 de la semaine passée à Pittsburgh devait être l'occasion de s'attaquer à la crise mondiale de l'emploi comme condition à tout rétablissement de l'économie réelle. Avec une crise mondiale, qui

d'ici la fin de l'année aura coûté 59 millions d'emplois et des prévisions de taux de chômage pour les pays OCDE de l'ordre de 10% en 2010 et plus en 2011, le mouvement syndical international avait mis en garde dans sa Déclaration de Pittsburgh (disponible sur [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)) contre les menaces qui pèsent sur une reprise de l'économie mondiale. Une délégation d'une cinquantaine de leaders syndicaux avait rencontré le président Barack Obama, hôte du Sommet du G20, et plusieurs autres chefs d'Etat et de gouvernement, à Pittsburgh, à la veille du Sommet pour les inciter à placer l'emploi au centre de l'agenda d'action des principales puissances économiques mondiales.

Pour le mouvement syndical, les gouvernements devraient davantage engager leurs efforts en faveur de l'emploi et notamment tout faire pour stopper l'augmentation dramatique du chômage. L'impact de la crise se fait d'abord sentir par les plus vulnérables: plus de 200 millions de personnes devraient tomber dans la pauvreté absolue en raison de la crise. Pittsburgh était donc l'occasion pour mettre en place une action coordonnée au niveau international pour maintenir les salariés dans l'emploi et pour créer de nouveaux emplois. Malheureusement les décisions sont encore trop timides, même si le sujet de l'emploi a bougé positivement par rapport à la réunion du G20 à Londres en avril 2009.

Le mouvement syndical continuera à faire pression sur les gouvernements, afin qu'ils recentrent les plans de relance sur l'emploi comme le préconise d'ailleurs l'Organisation internationale du travail dans son Pacte mondial pour l'emploi adopté en juin dernier. Ce pacte est une résolution tripartite signée par les gouvernements, les organisations salariales et les organisations patronales. Ce pacte préconise notamment les ripostes suivantes à la crise:

- accélérer la création d'emplois, le redressement de l'emploi et assurer la viabilité des entreprises;
- renforcer les systèmes de protection sociale et protéger les personnes;
- renforcer le respect des normes internationales du travail;
- renforcer le dialogue social, négocier collectivement, recenser les priorités et stimuler l'action.

Au final, ce pacte vise l'instauration d'une mondialisation équitable et durable.

Pour mieux faire connaître au Luxembourg le Pacte mondial pour l'emploi, l'OGBL organisera une table ronde avec la participation du ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas Schmit le 7 octobre prochain à 19h00 à Luxembourg-ville (voir annonce page 11).

En conclusion, nous nous posons la question pourquoi il est si difficile pour les gouvernements représentés au Sommet du G20 de mettre en œuvre dans le cadre de la maîtrise de la crise mondiale une résolution de l'Organisation internationale du travail, qui a déjà reçu l'aval de tous les gouvernements.

Il est illusoire de croire que l'économie puisse réellement repartir si les consommateurs manquent de pouvoir d'achat. Chaque attaque contre les salaires, chaque plan de licenciement collectif contribue à retarder la reprise économique. Les politiques doivent prendre leurs responsabilités aux niveaux national, européen et international.

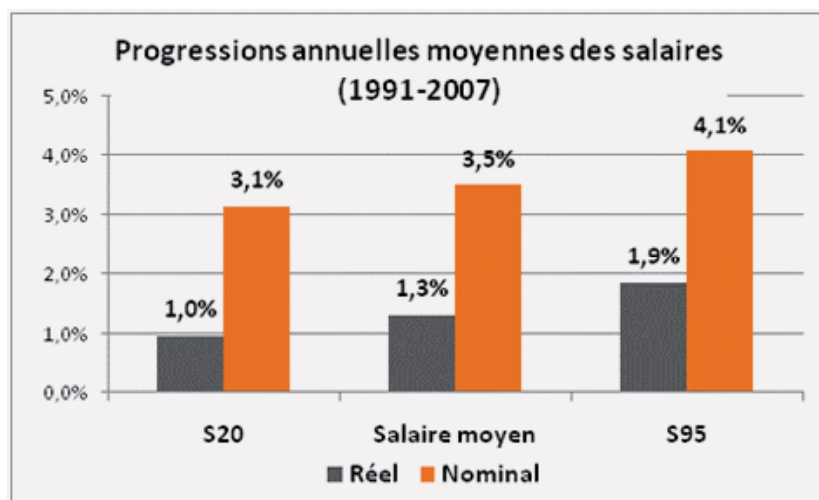


## DES INÉGALITÉS SALARIALES CROISSANTES

En comparant les salaires horaires les plus élevés aux salaires horaires les moins élevés perçus au Luxembourg, on voit que le rapport entre les deux niveaux est croissant sur les quinze dernières années, c'est-à-dire que les inégalités salariales augmentent<sup>1</sup>.

Au total, entre 1991 et 2007, le salaire le plus bas considéré a progressé de 3,1% par an en moyenne pendant que le salaire le plus élevé considéré a progressé de un point de % plus vite, à savoir de 4,1%.

En termes réels (c.-à-d. neutralisées de l'évolution des prix), les évolutions ont été respectivement de 1,0% et 1,9% par an, ce qui signifie que les salaires élevés ont progressé près de deux fois plus rapidement que les salaires inférieurs.

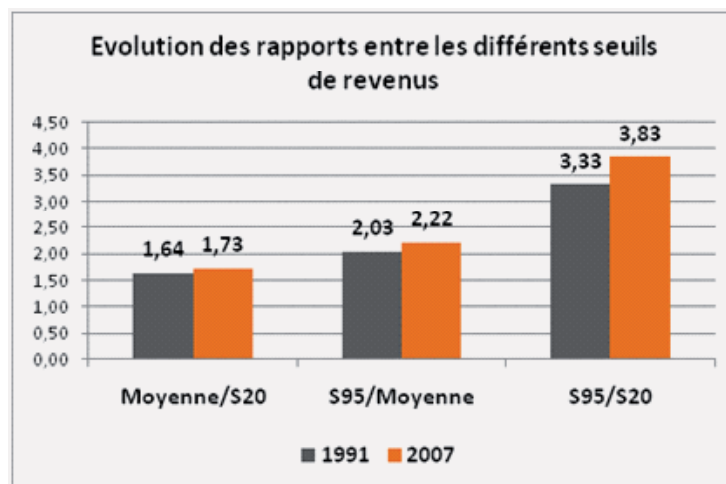


Source : *Projet de règlement grand-ducal relatif au coefficient d'ajustement ; calculs CSL*

<sup>1</sup> Ce constat s'impose après division de la limite inférieure des 5% de salariés gagnant le plus au Luxembourg par la limite supérieure des 20% de salariés gagnant le moins (rapport S95/S20). Le projet de règlement grand-ducal fixant les coefficients d'ajustement prévus à l'article 220 du Code de la sécurité sociale publie l'évolution du salaire horaire moyen, excluant les 20% des salaires les plus faibles et les 5% des salaires les plus élevés. Ces revenus salariaux intègrent le salaire annuel régulier ainsi que l'ensemble des primes et gratifications et sont rapportés au nombre d'heures effectuées.

En intégrant à l'analyse le salaire horaire moyen (+1,3%), on constate que la progression des inégalités semble se faire tout au long de l'échelle salariale, mais de façon plus prononcée en haut de l'échelle.

En effet, entre 1991 et 2007, si le salaire moyen est passé de 1,64 fois le salaire le plus bas considéré à 1,73, soit 0,09 point ou 5,4% de plus, le salaire le plus élevé considéré est lui passé de 2,03 fois le salaire moyen à 2,22 fois, soit 0,19 point ou 9,4% de plus. Le rapport entre le salaire le plus bas et le plus élevé a augmenté pour sa part de 0,5 point (+15%).



Source : *Projet de règlement grand-ducal relatif au coefficient d'ajustement ; calculs CSL*

Ainsi, plus le salaire est élevé, plus sa progression l'est aussi ou, exprimé autrement, plus on gagne, plus on gagne plus avec le temps.



## Calendrier des formations octobre-décembre 2009

<b>Octobre</b>	Cours de langue luxembourgeoise – Approfondissement	octobre 2009	F 9078	38	
	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...	7-8.10.2009	L 9083	16	
	Les pensions au Luxembourg	8.10.2009	F 9083	31	
	Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité	12-13.10.2009	F 9086	16	
	Les incapacités de travail	13-14.10.2009	L 9087	18	
	Le code du travail luxembourgeois	<i>après-midi</i> 18.10.2009	S 73000	17	
	Ce que le nouveau délégué doit savoir sur la gestion du stress...	19-20.10.2009	F 9091	22	
	Le contrat de travail	20-21.10.2009	L 9093	18	
	Connaître le Luxembourg: son environnement politique, économique...	21.10.2009	S 2029	30	
	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...	21-22.10.2009	F 9094	16	
	Le chômage et sa législation	29.10.2009	F 9100	31	
	L'art de communiquer – 1er module	29-30.10.2009	F 9101	26	
	<b>Novembre</b>	La femme enceinte et les allocations familiales	9.11.2009	F 9103	19
L'analyse transactionnelle – 2e module		9, 10 & 11.11.2009	F 9102	28	
Les pensions au Luxembourg		12.11.2009	L 9105	31	
La mondialisation de l'économie		12-13.11.2009	F 9107	34	
Le décompte de salaire		13.11.2009	F 9106	19	
Le délégué à la sécurité – Initiation pratique		16-17.11.2009	F 9109	22	
Le délégué à l'égalité – Initiation pratique		17-18.11.2009	L 9110	21	
Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation...		18-19.11.2009	L 9111	16	
Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité		19-20.11.2009	L 9113	16	
Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail...		<i>matin</i> 20.11.2009	F 9112	36	
Savoir lire un bilan d'une entreprise		23-24.11.2009	L 9114	35	
Prise de notes et rédaction de compte rendu – 2e module		23, 24, 25.11.2009	F 9116	26	
Les cours et tribunaux luxembourgeois		26.11.2009	F 9118	36	
Vom Konflikt zur Kooperation		26-27.11.2009	S 4084	29	
Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail...		<i>matin</i> 27.11.2009	A/L 9120	36	
<b>Décembre</b>		Le code du travail luxembourgeois	<i>après-midi</i> 2.12.2009	S 74000	17
		La femme enceinte et les allocations familiales	2.12.2009	L 9123	19
	Le décompte de salaire	7.12.2009	L 9125	19	
	Le délégué à la sécurité – Initiation pratique	7-8.12.2009	L 9124	22	
	Les pensions au Luxembourg	10.12.2009	F 9126	31	


**INSTITUT DE FORMATION ECONOMIQUE ET SOCIALE**

Merci de nous fournir l'ensemble de ces informations indispensables à la prise en compte de votre inscription.

**PARTICIPANT**

Nom	Prénom
Date de naissance	Lieu de naissance
Nationalité	Matricule <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Adresse privée	
Code postal	Pays
Téléphone/GSM	Localité
Profession	E-mail
	Sexe: <input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin

Ma fonction au sein de la délégation du personnel

 Président(e)

 Secrétaire

 Délégué(e) permanent (effectif)

 Délégué(e) à l'égalité

Depuis le

 Vice Président(e)

 Membre / délégué(e) du personnel

 Membre du comité mixte

 Délégué(e) à la sécurité

**EMPLOYEUR**

Nom	
Adresse	
Code postal	Pays
Téléphone	Localité
	Fax

Je demande au secrétariat de l'IFES de solliciter une dispense de service auprès de mon employeur.

 oui

 non

Je désire loger au centre de formation

 oui

 non

Je désire m'inscrire au(x) séminaire(s) suivant(s):

Date	Intitulé du/des séminaire(s)	Référence

Je déclare avoir lu le règlement de participation de l'IFES / OGBL.

Date	Signature
------	-----------

A renvoyer à: IFES OGBL 12, rue du Château • L-5516 Remich • Tél.: 26 66 13 - 200 • Fax: 23 69 93 52

FORMULAIRE D'INSCRIPTION



## Exonération de la contribution de 15 % sur les primes RC automobile obligatoire: l'Etat français refuse de répondre favorablement aux travailleurs frontaliers

Pour rappel, dans le cadre de la réorganisation des ressources du FOREC (fonds de financement de la réforme des cotisations patronales de sécurité sociale), l'article 13 de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2002 (loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001) publiée au journal officiel du 26 décembre 2001 affecte à cet établissement public la contribution de 15 % sur les primes RC automobile obligatoire et transforme cette contribution de nature sociale en une imposition de toute nature.

Cette loi prévoit notamment la suppression des exonérations de la contribution additionnelle de 15 % dont bénéficiaient certains assurés, notamment les travailleurs frontaliers.

(Pour mémoire, avant cette nouvelle loi de financement de la sécurité sociale pour 2002, les contrats assurances automobile étaient soumis à la perception d'une taxe de 15 % au profit des organismes de sécurité sociale. Les dispositions alors en vigueur prévoyaient certains cas d'exonération dont étaient bénéficiaires les travailleurs frontaliers, sur base des règlements communautaires).

Le gouvernement français dans le cadre de la nouvelle loi de financement pour 2002 a donc apporté une double modification aux dispositions antérieures,

- transfert du produit de cette contribution au FOREC;
- suppression de toute possibilité d'exonération à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Par courrier du 14.04.2009, la confédération des travailleurs frontaliers de Lorraine a appelé l'attention du ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique sur le problème de l'exonération de cette contribution de 15 % pour les travailleurs frontaliers.

Le ministre a, en date du 19 mai 2009, pris position sur ce dossier.

**«Pour le ministère du budget, la transformation de cette cotisation en contribution ayant entraîné une déconnexion entre la qualité d'assujetti et celle**

**d'assuré social, l'exonération, dont bénéficiait un certain nombre de personnes relevant d'un régime de sécurité sociale, mais exonéré de cotisation ou de contribution sociale généralisée, a été logiquement supprimée. En effet, tant que cette contribution était considérée comme une cotisation sociale au bénéfice de l'assurance maladie, les personnes non cotisantes à un régime obligatoire d'assurance maladie français n'y étaient pas assujetties. En revanche, dès lors que cette contribution est conçue comme une imposition de toute nature dédiée au financement d'une politique de l'état, son champ d'application est élargi à toutes les personnes soumises à l'obligation d'assurance automobile, quelle que soit leur situation au regard de l'assurance maladie.**

**Par conséquent, il ne m'apparaît pas possible de répondre favorablement à la demande des travailleurs frontaliers»**

Cependant, pour la confédération des travailleurs frontaliers de Lorraine, le prélèvement de 15 % et le FOREC, ont pour objet d'apurer non pas les déficits du régime de la sécurité sociale, mais «certains déficits résultant de l'exonération de charges sociales».

Même si les frontaliers ne sont pas appréhendés par le versement sur les véhicules terrestres à moteur en qualité de salariés, mais en qualité de titulaires d'un contrat d'assurance, leurs revenus sont directement appréhendés et ponctionnés par ce prélèvement. **Il en résulte qu'ils font l'objet d'une double contribution et d'une discrimination en raison du fait qu'ils ont exercé leur liberté de circulation.**

**La confédération des travailleurs frontaliers de Lorraine a donc décidé de saisir les juridictions compétentes de ce litige, et s'il le faut, aller jusqu'à la Cour de Justice des Communautés Européennes.**

«Avec le temps et la patience, la feuille du mûrier devient de la soie.» (proverbe chinois)

Philippe Manenti





## Die OGBL-Sektion „Deutsche Grenzgänger“ informiert:

**Ich wohne in Deutschland und habe eine Arbeitsstelle in Luxemburg. Leider habe ich eine schriftliche Kündigung erhalten. Was ist jetzt zu tun und was muss ich beachten?**

Hierzu möchten wir einige Beispiele und Antworten geben.

Von fast 30.000 deutschen Grenzgängern, die täglich nach Luxemburg zu ihrer Arbeitsstelle fahren, haben in den letzten Tagen und Monaten sehr viele ihre Arbeitsstelle verloren.

Mit den folgenden Fragen und Antworten wollen wir allen Grenzgängern eine Hilfestellung geben, um die richtigen Anträge und Formulare zur richtigen Zeit und am richtigen Ort zu stellen bzw. zu beantragen.

Hier einige gängige Fragen, die Grenzgänger an uns richten:

### **Frage 1: Ich habe eine schriftliche Kündigung erhalten, was kann oder was muss ich tun?**

*Antwort:* Wenn ich eine Kündigungszeit unter 3 Monaten habe, muss ich mich innerhalb der nächsten 3 Tage beim Arbeitsamt in Deutschland als arbeitsuchend gemeldet haben. Bei einer Kündigungsfrist von 4 Monaten und mehr, muss eine Meldung spätestens drei Monate vor Beendigung der Kündigungsfrist erfolgen. Diese Meldung kann auch telefonisch oder übers Internet erfolgen. Die OGBL-Sektion rät allen Grenzgängern nach Erhalt der Kündigung so schnell wie möglich mit dem zuständigen Arbeitsamt im Wohnsitzland (Deutschland) Kontakt aufzunehmen.

Per Internet kann das E-301-Formular auf der Webseite des Luxemburger Arbeitsamtes unter der Rubrik „**Les formulaires – Certificat de travail pour E 301**“ besorgt werden (siehe [www.adem.lu](http://www.adem.lu)) und dieses sollte so schnell wie möglich vom Arbeitgeber bearbeitet werden und dann an das Luxemburger Arbeitsamt gesendet werden.

Das E 301 wird für das Arbeitslosengeld in Deutschland benötigt.

**Wenn diese Meldefristen nicht eingehalten werden, tritt eine Sperrzeit von einer Woche ein.**

### **Frage 2: Wo erhalte ich mein Arbeitslosengeld?**

*Antwort:* Jeder Grenzgänger muss sich in seinem Wohnsitzland als Arbeitsuchender einschreiben, d.h. dort wo er seinen ständigen Wohnsitz hat.

*Ein Beispiel:*

Herr Lustig ist bei der Firma Froh schon seit 8 Jahren in Luxemburg beschäftigt. Als Grenzgänger hat er seinen Wohnsitz in der deutschen Grenzregion und fährt jeden Tag nach Luxemburg.

Auf dem E 301 wurden seine Einkünfte in Luxemburg bescheinigt.

Mit dem E 301 besteht nun in Deutschland Anspruch auf Arbeitslosengeld.

### **Frage 3: Wie wird mein Arbeitslosengeld in Deutschland berechnet?**

*Antwort:* Das Jahresbruttogehalt mit allen Prämien, (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld. ... ) aus Luxemburg wird auf das Nettogehalt in Deutschland zurückberechnet.

Beispiel Nr. 1

Herr Lustig hat in einem Betrieb in Luxemburg ein **Jahresgehalt mit Weihnachtsgeld und allen Prämien von 60.000 Euro.**

Die Berechnung des Tagessatzes ergibt sich durch die Teilung des Jahresgehalts von 60.000 Euro Brutto durch 366 Tage für 2009. Dies ergibt einen täglichen Bemessungssatz von 163,93 €.

Herr Lustig hat in Deutschland die Steuerklasse drei und hat keine Kinder. Also bekommt Herr Lustig den Leistungssatz von 60 % anerkannt.

Von dem Tagessatz werden 21 % Sozialversicherungspauschale, d.h. 34,43 €, sowie die Lohnsteuer von 26,88 € mit dem Solidaritätszuschlag von 1,48 € abgezogen. Dies ergibt einen Leistungssatz von 163,93 € - 34,43 € - 26,88 € - 1,48 € = 101,14 € Netto am Tag.

Herr Lustig hat den Leistungssatz von 60 % und dies ergibt den Leistungssatz von 60,68 € täglich und 1820,40 € monatlich.

Der Tagessatz wird an 30 Tagen im Monat ausgezahlt.

Beispiel Nr. 2

Herr Kummer hat in einem Handwerksbetrieb in Luxemburg ein **Jahresgehalt mit Weihnachtsgeld und Prämien von 30.000 Euro.** Die Berechnung des Tagessatzes für 2009 ist wie folgt: 30.000 € geteilt durch 366 Tage ergibt 81,97 € pro Tag.

Herr Kummer hat die Steuerklasse drei und er hat zwei Kinder.

Also bekommt er den Leistungssatz von 67 % aberkannt.

Vom Tagessatz werden 21 % Sozialversicherungspauschale, d.h.

17,21 € abgezogen. Herr Kummer muss keine Lohnsteuer und auch keine Solidaritätssteuern zahlen. Dies ergibt einen Leistungssatz von 64,76 € Netto pro Tag. **67 % davon ergeben einen effektiven Leistungssatz von 43,39 € pro Tag und 1301,70 € pro Monat.**

**Frage 4: Wo muss, oder wo kann ich mich als arbeitssuchend einschreiben?**

*Antwort:* Ein Grenzgänger muss sich in seinem Wohnsitzland beim Arbeitsamt einschreiben und von dort erhält er auch seine Leistungen.

**Wichtige Adressen:**

**OGBL-Büro in Bitburg**

Brodenheckstr. 19  
Hintereingang des PC-Spezialist  
D - 54634 Bitburg  
Tel: 06561 - 6049477  
Email: grenzgaenger@ogbl.lu

*Sprechstunden sind jeden Mittwoch von 17.00 bis 21.00 Uhr.*

**OGBL-Büro in Ettelbrück**

6, rue Prince Jean  
L - 9052 Ettelbrück  
Tel: 819001 Fax: 819713  
www.ogbl.lu

**OGBL-Büro in Saarlouis**

Karcherstr. 1 A  
Direkt am kleinen Markt  
D - 66740 Saarlouis  
Tel: 06831 - 7645362

**Arbeitsamt Luxemburg**

10, rue Bender  
L - 1229 Luxembourg  
Tel: 24785300 Fax: 406140  
www.adem.public.lu



## Formation délégués «frontaliers belges»

La section des frontaliers belges de l'OGBL organisera prochainement deux journées de formation à l'intention des délégués actifs dans des entreprises comptant des travailleurs frontaliers belges.

Les sujets abordés seront: l'incapacité de travail, l'accident de travail, la pension d'invalidité et les soins de santé du frontalier belge, la convention fiscale belgo-luxembourgeoise, les prestations familiales et leurs spécificités pour les frontaliers.

Les délégués intéressés par cette formation sont priés de se faire connaître via l'adresse **mail** [frontaliers.belges@ogbl.lu](mailto:frontaliers.belges@ogbl.lu) ou à **OGBL / frontaliers belges, B.P. 22 à L-4801 Rodange jusqu'au 20 octobre.**

Les différents détails d'organisation seront communiqués ultérieurement aux personnes intéressées

ONG OBGL Solidarité Syndicale

## Das Ghana Projekt ist in Ghana angekommen



Ende August war es endlich soweit. Armand Drews und Arsène Engel reisten nach Accra um mit der Umsetzung des Ghana Projektes zu beginnen. Vor Ort erwartete sie bereits Veronika

Wodsak von dem BIT (Bureau International du Travail). Es wurde keine Zeit verschwendet und so folgte eine Sitzung der anderen. Unter anderem gab es ein Treffen mit den Verantwortlichen des BIT Ghana, die das Projekt logistisch unterstützen und verschiedene Versammlungen mit Spezialisten des Ghanaischen Gesundheitssystems, des Arbeitsministeriums und der Krankenversicherung.

Am Donnerstag wurde ein Workshop mit allen im Projekt implizierten Parteien aus dem Distrikt Dangme West abgehalten. Ziel dieser Versammlung war die Verteilung der Aufgaben an die an der Umsetzung des Projekts beteiligten Parteien und die Ausarbeitung eines verbindlichen Zeitplans. Alle Akteure waren dem Projekt gegenüber äußerst aufgeschlossen und leisteten wertvolle Beiträge zur weiteren Projektumsetzung.

Ein Aufgabenbereich unseres Kooperationspartners vor Ort, Arsène Engel, wird es sein den Fortgang der Arbeiten zu begleiten und wenn nötig die erforderlichen Kurskorrekturen vorzunehmen. Desweiteren ist er für die Koordinierung der verschiedenen Akteure und ihrer Arbeit zuständig.

Abschließend kann man sagen dass das Projekt von allen lokalen Akteuren sehr positiv aufgenommen wird und so einem guten Gelingen nichts mehr im Wege steht. Wir werden auch weiterhin unsere Mitglieder über den Fortgang des Projektes informieren.



OGBL ONG Solidarité B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette  
CCPL LU54 1111 0828 4810 0000





## Tagesausflug der Differdinger OGBL-Rentnerabteilung

Warum in die Ferne schweifen, wenn das Gute und Schöne so nahe liegt? So dachten die Vorstandsmitglieder der Differdinger OGBL-Rentnerabteilung, als sie ihre Mitglieder zum traditionellen Tagesausflug ins Oesling einluden. Am frühen Morgen ging die Fahrt mit zwei Bussen (74 Teilnehmer/innen) nach Munzen in die „Robbesscheier“ Nach der Besichtigung des Museums ging die Weiterfahrt nach Clerf zum Spaziergang durch die Fußgängerzone.

Gegen 18.30 Uhr wurde das Abendessen im bestbekanntem Restaurant Müller in Limpach eingenommen. Der Präsident der OGBL-Rentnersektion Differdingen Misch. Neuens bedankte sich bei den Teilnehmern für die gute Stimmung, die ein jeder mitbrachte und kündigte an, dass die Lokalsektion das Programm für die Rentner weiterführen wird. R.M.

**JAMES BOND**  
007<sup>th</sup>

**BIG MUSIC BAND**  
2001  
ESCH-ALZETTE

proudly presents  
**07.11.2009**  
20.00 HEURES

**WANTER KONZERT**  
2009

Thema: Filmmusek  
DUERNO DANZMUSEK  
MAT  
LUXDUO

am Home Saint Henri  
zu Esch-Uelzecht

VIRVERKAAF: 5€  
OWESKEES: 8€  
STUDENTEN: 5€

FLOTT TOMBOLA  
HÄMESCHMIER

**ROCKY BALBOA**

**THE PINK PANTHER**

## Service Interprétariat Interculturel

Votre service ou administration a des difficultés à comprendre et/ou à s'entretenir avec ses clients originaires de pays hors UE?

Nos interprètes interculturels traduisent sur place ou par téléphone.



**Conditions et informations:** Mina CHINI,  
Service Interprétariat Interculturel, ASTI asbl.  
T 43 83 33-52 ■ E [interpretariat@asti.lu](mailto:interpretariat@asti.lu)  
[www.bienvenue.lu](http://www.bienvenue.lu)



## Message de la section Immigrés région Differdange/Rodange

Depuis sa création, la section Immigrés organise tous les ans une excursion. Si les premières années la participation était moindre, depuis quelques années nous sommes obligés de refuser des inscriptions. Le comité s'excuse auprès de tous ceux qui n'ont pas été retenus pour manque de place dans le bus.

Je profite de l'occasion pour remercier les participants de l'excursion 2009 pour leur discipline et ponctualité pendant cette journée et je leur donne rendez-vous l'année prochaine.

Pour le comité, le secrétaire Bernard Colussi



## Die OGBL/ACAL Sektion Luxemburg

organisiert vom **30. Oktober bis 08. November 2009**

### eine Busreise an die Costa Brava in Spanien (Golf von Roses)

Die Costa Brava ist ein Küstenstreifen, der ungefähr 40 km nördlich von Barcelona beginnt und die ganze Küste der Provinz Girona umfasst. Es ist eine landschaftlich außerordentlich schöne Gegend mit zahlreichen zerklüfteten Felsschluchten, zwischen denen sich kleine Buchten mit feinem Sand verstecken. Nur 30 km hinter der französischen Grenze, am Mittelmeer, befindet sich die riesige feinsandige Bucht des Golf von Roses.

**Vollpension im 3 Sterne Hotel Montecarlo**, welches direkt am Strand von Roses liegt.

Der Reiseprogramm enthält mehrere Fahrten mit Besichtigungen der Umgebung, sowie eine Tagessfahrt nach Barcelona mit einheimischer Reiseleiterin.

#### Leistungen:

- Fahrt in einem modernen Reisebus
- Frühstück bei der Ankunft im Hotel Montecarlo
- Vollpension im Hotel Montecarlo in Roses (außer Dienstag 3.11.09)
- Tischwein und Wasser sind im Preis bei den Mahlzeiten einbegriffen
- Mittagessen am Tag der Rückfahrt im Hotel Montecarlo
- Tagesfahrt nach Barcelona mit einheimischen Reiseleiter
- sowie alle weiteren Rundfahrten wie im Programm vorgesehen .

#### Zimmerausstattung im Hotel Montecarlo / Roses

- Kategorie 3 Sterne Hotel
- Badezimmer mit WC, Dusche oder Badewanne und Haarföhn
- Telefon, Fernseher, Tresor
- Seitlicher Balkon mit Meeresblick
- Frühstück , Mittags und Abends, Buffet

**Die Reise kostet 419.- € im Doppelzimmer**

**Einzelzimmer 499.- €**

Dreibettzimmer auf Anfrage möglich

Reservierung und Anforderung des Reiseprogramm bei

Mett WALDBILLIG

Tel: 23 62 12 68

GSM: 691 143626

Fax: 26620269

E-Mail: mathiasw@pt.lu



## Die Rentnerabteilung des OGBL

lädt zu einer öffentlichen Konferenz über das folgende Thema ein:

### 10 Monate nach der Gründung der Nationalen Gesundheitskasse

**Donnerstag, den 15. Oktober 2009 um 15.00 Uhr**

in der „Maison du Peuple“,

62, boulevard J. F. Kennedy, Esch/Alzette

(Eingang via Restaurant Bairaada)

Hauptredner: **Jean-Marie Feider**, Präsident der Nationalen Gesundheitskasse (Caisse Nationale de Santé/CNS)

*Die Vorträge werden in luxemburgischer Sprache gehalten*

## «Thoroughly Modern Millie»

Comédie musicale

montée par les Pirates Productions

**Maison syndicale de Dudelange**

**13-17 octobre 2009: 20h00**

**18 octobre 2009: 17h00**

**avec le soutien de la section OGBL-Dudelange**

A l'occasion de leur 30<sup>e</sup> anniversaire, les Pirates Productions montent cet automne une merveilleuse comédie musicale qui fût nominée 23 fois dans différents prix prestigieux lorsqu'elle fût présentée à Broadway en 2002. Elle relate l'histoire d'une jeune provinciale dans une grande ville qui s'installe dans un hôtel tenu par une femme dont l'occupation principale est le trafic de jeunes filles. Ce spectacle aborde les problèmes universels sur les relations humaines, soulignant aussi un problème beaucoup plus grave et toujours d'actualité: la traite des femmes.

Même si la représentation est en anglais, les décors, les danses et les informations visuelles permettent de jouir pleinement du spectacle sans nécessairement être anglophone. N'hésitez pas à découvrir ce spectacle du 13 au 18 octobre à la Maison syndicale à Dudelange.

**Pour plus d'informations, visitez le site internet de Pirates Productions: [www.pirates.lu](http://www.pirates.lu)**

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 14 octobre 2009 à:

**OGBL**  
**Service Presse**  
**B.P. 149**  
**L-4002 Esch/Alzette**

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

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

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

- A gagner:**
- 1<sup>er</sup> prix: 1 barbecue électrique
  - 2<sup>e</sup> prix: 1 radio-réveil

## 8 Erreurs / Fehler



USINE	EMPECHEUR DE DANSER EN ROND	SUPPLICE	ARRANGERONT	BOISSONS	PÉTALE DE ROSE
	RENVERSÂT		AVANT LUI	LISIÈRE	
			4		
LOURDAUDS					1
LENTILLE					
	7	DÉPARTEMENT			
		PIÈCE SATIRIQUE			
PAS AILLEURS			SUPPORT DE BALLE		AMONCELÉES
REQUIN	9				
				POSSESSIF	
				VOILE	
AVION LÉGER			TAMBOURI-NAGE		RITUELLEMENT SACRIFIÉE
BUT DE NOUVEAU			INSECTE		
	10				
ÉGOUTTOIR	COULEURS		5		
	HABIT DE CÉRÉMONIE				
	6	ÉTOFFES			3
		VOLCAN NIPPON			
SOLEIL ÉGYPTIEN			DONC APPRIS	INTÉRIEUR DE BAGUETTE	
COUPE EN FEUILLES				ADVERBE	
			8		
FILLES DE LA FAMILLE					2

V/20 © HACHEL INT

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

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

6/09 - Solution: CONFERENCE

**Ch. Fabes, St Léger (B) 1<sup>er</sup> prix**  
**J.F. Portanguen, Vianden (L) 2<sup>e</sup> prix**

Prinzessin von Japan	Quellgebiet des Rheins	asiatische Kampfsportart	▽	griechischer Meeresgott	▽	Hauptstadt von Katar	▽	spanischer Eroberer, † 1519	▽	ein Balte	Gewürzkorn	▽	niederl. Namens- teil	mongolisches Reiter- volk
▷	▽		1			Frucht- getränk	▷							
kosten- lose Leistung		Ehe- frau		nicht beleuch- tete Fläche	▷							4	'Italien' in der Landes- sprache	
▷	8	▽				englische Bier- sorte	▷			franzö- sisch: Mutter		engl. Fürwort: es	▷	
Sprache im antiken Rom	▷		7			Kleinst- lebe- wesen		Teufels- rochen	▷		9			
▷				Zeichen in Psalmen		Daten- übertra- gungs- gerät	▷					ugs.: Falsch- geld- schein		
kleines Bauern- haus	damals		Haupt- stadt Bulgariens	▷				schwe- discher Männer- name		franz.: Getreide, Weizen			▷	
hetzen	▷					ind. Ge- wichts- einheit (11,6 kg)		Metro- pole an der Spree	▷				5	
▷			Fehler beim Tennis (engl.)		nord- amerik. Indianer- stamm	▷				latei- nisch: insofern	▷			einsam, wüst
dt. Normen- zeichen (Abk.)		afrika- nischer 'Dick- häuter'	▷							englisch: von, aus	deutsche Vorsilbe		kurz für: lecker	▷
eng- lisches Fürwort: sie	▷			Renn- sport- schlitten	▷			dt. Dichter, † 1832	▷					
Sport- wette (Kw.)	▷				völlig unre- alistisch	▷					3			

DEFFE 1512-0909

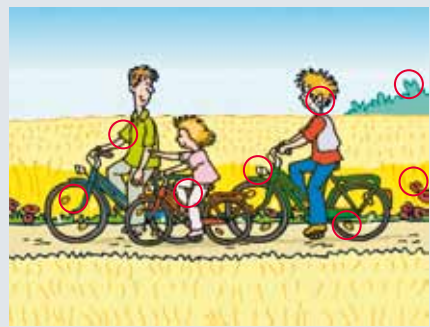
1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

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

06/09 - Lösungswort:  
BAGGERSEE

J.P. Schanen, Belvaux (L) 1. Preis  
N. Blatt, Ehnen (L) 2. Preis

8 Erreurs / Fehler  
solution / Auflösung  
06/2009



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 14. Oktober 2009 an folgende Adresse:

**OGBL Presseabteilung**  
**B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette**

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

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

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

- Zu gewinnen sind:**
- 1. Preis: **1 elektrischer Grill**
  - 2. Preis: **1 Radiowecker**

# ZESUMMEN EIS ZUKUNFT SÉCHEREN!



[www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)



**OGB-L**

D'GEWERKSCHAFT NR 1 ZU LËTZEBUERG