

aktuell

- **Aufschwung fördern, statt Arbeitnehmer weiter belasten!**
- **Favoriser la reprise au lieu d'accabler encore plus les salariés!**



Comment contacter l'OGBL?

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

Pour toutes les autres questions, n'appellez pas ce numéro svp!

Pour nous poser une question, utilisez notre formulaire sur notre site internet www.ogbl.lu sous la rubrique Service aux membres: Posez vos questions. Nous vous répondrons dans les meilleurs délais.

Agence/Antenne	Adresse	Permanences	
Luxembourg	B.P. 2031, 146, bd de la Pétrusse, L-1020 Luxembourg	Mardi, jeudi: 9h00-11h30 Les autres jours sur rendez-vous Frontaliers français: Mardi et vendredi sur rendez-vous	Fax 48 69 49
Differdange	B.P. 126, 4, rue Emile Mark, L-4620 Differdange	Mardi: 9h00-11h30 Jeudi: 9h00-11h30, 14h00-17h00	Fax 58 34 56
Dudelange	Maison syndicale, 31, avenue G-D Charlotte L-3441 Dudelange	Lundi, mardi, mercredi, jeudi: 14h00-17h00 Mercredi: 9h00-11h30 Vendredi matin sur rendez-vous	Fax 51 50 05-529
Esch/Alzette	B.P. 149, 42, rue de la Libération, L-4002 Esch/Alzette	Lundi: 14h00 - 18h00 Vendredi: 8h30-11h30	Fax 26 54 02 59
Ettelbruck	6, rue Prince Jean, L-9052 Ettelbruck	Mardi, Jeudi: 8h00-11h30 Mardi: 13h30-16h30 Lundi matin, vendredi a-m: sur rendez-vous	
Grevenmacher	4, rue de l'Eglise, L-6720 Grevenmacher	Lundi: 9h00-11h30 sur rendez-vous Mercredi: 9h00-11h30, 13h00-16h30	
Rodange	72, avenue Dr Gaasch, L-4818 Rodange	Mardi: 14h00-17h00 Mercredi: 9h00-11h30	Fax 50 44 81
Wiltz	2, rue Michel Rodange, L-9557 Wiltz	Jeudi: 14h00-17h00 Lundi après-midi: sur rendez-vous	
Frontaliers français			
Audun-le-Tiche	B.P. 41, 64, rue Maréchal Foch F-57390 Audun-le-Tiche	Mardi, jeudi: 14h00-17h30	Fax (+33) (0) 3 82 50 32 53
Thionville	32, allée de la Libération, F-57100 Thionville	Lundi: 8h30-11h30, Mercredi: 14h00-17h30 Permanences spéciales droit social français: Les 1 ^{er} et 3 ^e vendredi du mois, 14h00-16h30	Fax (+33) (0) 3 82 34 54 03
Volmerange	2, avenue de la Liberté, F-57330 Volmerange-les-Mines	Jeudi: 14h30-17h30 sur rendez-vous	
Longwy	Maison de la Formation CGT, Centre Jean Monnet F-54810 Longlaville	Mercredi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 25 17 69
Frontaliers belges courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu			
Aywaille	22, rue Louis Libert, B-4920 Aywaille (FGTB)	1 ^{er} et 3 ^e lundi du mois: 14h30-17h30	
Bastogne	8a, rue des Brasseurs, B-6600 Bastogne (FGTB)	1 ^{er} samedi du mois: 9h00-11h30 Mardi: 14h30-17h30	Tél. (+32) (0) 61 21 19 87
Habay-la-Neuve	11, rue de l'Hôtel de Ville, B-6720 Habay-la-Neuve (Mutualité Socialiste du Luxembourg)	Jeudi: 9h00-11h30	
Vielsalm	57, rue de la Salm, B-6690 Vielsalm (FGTB)	1 ^{er} et 3 ^e jeudi du mois: 14h30-17h30	
Deutsche Grenzgänger			
Bitburg	Brodenheck-Straße 19, D-54634 Bitburg	Mittwoch: 17.00-21.00 Uhr	Tél. (+49) (0) 6561-6049477
Trier	Herzogenbuscher-Straße 52, D-54292 Trier 1. OG links (Ver.di) am Ende des Flurs rechts	Donnerstag: 13.00-17.00 Uhr	
Saarlouis	Karcher-Straße 1A, D-66740 Saarlouis (direkt am Kleinen Markt)	Dienstag: 16.00-20.00 Uhr	Tél. (+49) (0) 6831 76 45 362 Fax (+49) (0) 6831 76 47 022
Autres Services			
DTH	Département des Travailleurs handicapés B.P. 2031, 146, bd de la Pétrusse, L-1020 Luxembourg	Lundi, mardi, jeudi, vendredi: 8h00-12h00 et 14h00-18h00	Joël Delvaux, Tél. 49 60 05 345
Eures	PED – Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat	Rodange, Arlon, Bastogne, Aywaille, Vielsalm, Dudelange	
Stress au travail	Service de consultation	Tél.: (+352) 27494-222	

**Nouvelle adresse
fin octobre 2014
31, rue du Fort Neipperg**

**Prochainement
nouvelle adresse
14, route d'Ettelbruck
L-9230 Diekirch**



Aktuell

Sommaire

Editorial 4

Aufschwung fördern, statt Arbeitnehmer weiter belasten!

Dossiers nationaux 7

Comité national

Labor Day

Combattre le chômage et non les chômeurs

Treffen mit Ministerin Cahen

Une délégation de l'OGBL reçue par le ministre Gramigna

Les salariés d'Eurofoil ou la force de la solidarité

Le secrétariat social vous informe

Du nouveau dans les entreprises 22

Aviation, Banques, Bâtiment, Commerce, Santé, Nettoyage, Services et Energie, etc.

Départements 35

Frauentag des OGBL

OGBL jeunes

Frontaliers 37

L'OGBL dénonce l'excès de zèle du fisc belge

Octobre rose à Mont-Saint-Martin

Europe 40

TTIP-Plattform gegen Einführung eines ISDS-Kapitels bezüglich CETA

La Commission européenne veut exclure l'influence du citoyen

Chambre des salariés 44

Les dernières publications de la CSL

Formation syndicale 46**Divers** 48

TRIPARTITE : D'REGIERUNG HUET ALL DEÏ GROSS PROBLEMER GELÉIST



ENG GUDD MINN ZUM SCHLECHTE SPILL: AN DER INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES WËSSEN SE ZE HËLLEFEN



A WA MÏR D'STEIEREN AN ZUKUNFT EINFACH GËNGEN CONTRIBUTIUNE NENNEN!?!

Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Herausgeber für den OGBL: Jean-Claude Reding
60, bd. J.F. Kennedy B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette

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

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

Verantwortlich für die Redaktion: Jean-Claude Reding

Editeur responsable pour la Belgique:

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

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
Präsident des OGBL

Aufschwung fördern, statt Arbeitnehmer weiter belasten!

Im Frühjahr dieses Jahres ließen u.a. die OECD und die europäischen Institutionen verlauten, dass die wirtschaftlichen Eckwerte sich verbesserten. Viele Gewerkschaftler und manche Wirtschaftswissenschaftler warnten vor überzogenem Optimismus. Dies nicht vorrangig wegen den wirtschaftlichen Auswirkungen der militärischen Konflikte im Nahen Osten und in der Ukraine, sondern hauptsächlich, weil es keine Anzeichen gab, dass die EU ihre Wirtschafts- und Finanzpolitik ändern würde. Die EU-Politik ist einseitig exportorientiert und macht aus Wettbewerbsgründen Druck auf die Löhne. Nur ist es Tatsache, dass der Welthandel sich nicht so entwickelt, wie es sich manche gewünscht haben. Dieser Druck auf die Einkommen wird noch durch die allgemeine Spar- und Austeritätspolitik in der EU verstärkt. All dies hat zur Folge, dass die Einkommen vieler Arbeitnehmer und Rentner entweder stagnieren oder gar real rückläufig sind, was wiederum negative Auswirkungen auf die Binnennachfrage, den Konsum und die Investitionen der privaten Haushalte hat. Die moderne Budgetorthodoxie mit dem Dogma der Schuldenbremse ihrerseits führt dazu, dass Zukunftsinvestitionen auch in Ländern mit ausgeglichenen Staatshaushalten wie Deutschland, aus ideologischen Gründen nicht getätigt werden. Auf diese Weise droht Rezession und Deflation statt Wirtschaftsaufschwung. Die Arbeitslosigkeit wird auf hohem Niveau bleiben und die Einschnitte bei den Ausgaben der Sozialversicherungen, sowie steuerpolitische Maßnahmen zuungunsten der Arbeitnehmer und Rentner werden die sozialen Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten weiter anwachsen lassen. Diese Entwicklung bedroht auch Luxemburg, je nachdem welche budgetären und steuerlichen Maßnahmen die Regierung ergreift. Der OGBL bedauert, dass es bislang zu keiner globalen Aussprache über den geplanten Staatshaushalt gekommen ist, sondern bloß zu punktuellen Aussprachen.

Die Grenze des Zumutbaren ist für viele Arbeitnehmer und Rentner längst erreicht!

Auch in Luxemburg blieben viele Menschen von den Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise nicht verschont, und wurden Opfer von Kurzarbeit, Restrukturierungen, wirtschaftlich bedingten Entlassungen und Konkursen. Sie mussten oft Lohneinbußen hinnehmen. Hinzu kommen die Auswirkungen der Indexmanipulationen bei den Löhnen und Renten, die Einschnitte bei den Sozialleistungen (Eigenbeteiligungen bei der Krankenkasse, De-facto-Kürzung der Entschädigung bei Elternurlaub und des Kindergeldes, Abschaffung des Kindergeldes ab 18 Jahre, Kürzung der Studienbeihilfen), Erhöhung der steuerlichen Belastung für Klein- und Mittelverdiener durch die Nichtanpassung der Steuertabellen an die Inflation, Krisensteuer, Erhöhung der Solidaritätssteuer, Kürzung der Fahrkostenpauschale, Rentenklau beim Adjustement.

Die Erhöhung der Mehrwertsteuer wird ebenfalls vorrangig die Konsumenten treffen. Die Diskussionen über die Lohnindexierung haben zum Resultat geführt, dass der Indexmechanismus 2015 wieder normal funktionieren wird. Dies ist eine positive Maßnahme und wird verhindern, dass die Mehrwertsteuererhöhung zu dauerhaften und schwerwiegenden Einbußen bei der Kaufkraft führt.

Auf dem falschen Weg!

Kurz nach Abschluss dieser Diskussionen wurde bekannt, dass die Regierung darüber nachdenkt eine Abgabe von 0,5% einzuführen, um Leistungen zugunsten der Betreuung von Kindern und Jugendlichen zu finanzieren. Sozialektiv ist eine solche allgemeine Abgabe nicht, im Gegenteil.

Grundsätzlich ist der OGBL der Meinung, dass Infrastrukturkosten, Funktions- und Personalkosten in den vielfältigen Bereichen der Kinder- und Jugendbetreuung

Jean-Claude Reding
Président de l'OGBL

nicht über eine Abgabe zu finanzieren sind, sondern über den allgemeinen Staatshaushalt.

Wenn es darum gehen soll, bestehende oder zusätzliche familienpolitische Leistungen der Caisse nationale des prestations familiales über eine Abgabe zu finanzieren, bedeutet dies nichts anderes, als dass eine neue Sozialabgabe eingeführt wird die allein von den Familien bezahlt wird. Die familienpolitischen Leistungen (Kindergeld, Schulanfangszulage, Erziehungszulage, Zulage bei Geburt und Schwangerschaft, Kinderbonus, Entschädigung bei Elternurlaub) werden heute zur Hälfte durch Beiträge und zur Hälfte durch einen Beitrag aus dem Staatshaushalt bezahlt. Bis 1994 wurden die Beiträge von den Betrieben bezahlt, danach wurden diese Beiträge ebenfalls über den Staatshaushalt finan-

ziert. Wenn die Regierung über eine neue Sozialabgabe Leistungen, auch Naturalleistungen, finanzieren will, muss dies mit den europäischen Bestimmungen über die Sozialversicherungen kompatibel sein. Ein Versuch, die Grenzgänger zahlen zu lassen, ohne dass sie die entsprechenden Leistungen bekommen, wird zu einem erneuten europäischen Fiasko führen, wie beim Kindergeld und bei den Studienbörsen.

Der OGBL hat der Regierung all diese Fragen und Bedenken mitgeteilt und zudem darauf hingewiesen, dass eine derartige Abgabe eine erneute Belastung der Realeinkommen der Arbeitnehmer und Rentner bedeuten würde. Dem kann der OGBL nicht zustimmen.

Favoriser la reprise au lieu d'accabler encore plus les salariés!

Au printemps de cette année, l'OCDE et les institutions européennes, entre autres, laissaient entendre que les principaux paramètres économiques s'amélioreraient. De nombreux syndicalistes ainsi que quelques économistes avaient mis en garde face à un optimisme exagéré. Non pas, en premier lieu, en raison des conséquences économiques que pourraient avoir les conflits armés au Proche Orient et en Ukraine, mais avant tout parce qu'il n'y avait pas le moindre indice laissant penser que l'UE allait changer sa politique économique et financière. La politique de l'UE est orientée exclusivement vers l'exportation et met la pression sur les rémunérations pour des raisons de compétitivité. Cependant, il est un fait que le commerce mondial ne se développe pas comme beaucoup l'ont espéré. Cette pression sur les salaires est encore renforcée au sein de l'UE par une politique générale d'économies et d'austérité. Tout ceci a pour résultat

une stagnation, voire une baisse réelle des revenus pour de nombreux salariés et pensionnés, entraînant à nouveau des répercussions négatives sur la demande intérieure, la consommation et les investissements des ménages. Quant à elle, l'orthodoxie budgétaire moderne avec sa sacro-sainte limitation de dettes fait en sorte, que pour des raisons idéologiques, même dans des pays présentant un budget équilibré comme l'Allemagne, des investissements pour l'avenir ne seront pas faits. Ainsi, il y a un risque de récession et de déflation au lieu d'une reprise économique. Le chômage restera important. Les réductions de dépenses au niveau de la Sécurité sociale et les mesures de politique fiscale défavorables aux salariés et aux pensionnés, quant à elles, vont continuer à creuser les inégalités et les injustices sociales.

Cette évolution menace également le Luxembourg, en fonction des mesures fiscales et budgétaires que

prendra le gouvernement. L'OGBL regrette qu'à ce jour il n'y ait pas eu de discussion approfondie sur le budget en préparation, mais uniquement des discussions ponctuelles.

La limite du supportable est atteinte depuis un bon moment pour de nombreux salariés et pensionnés!

Nombreux sont ceux, même au Luxembourg, qui n'ont pas été épargnés par la crise économique et financière et qui ont été victimes du travail à temps partiel, de restructurations, de licenciements économiques et de faillites. Ils ont souvent été obligés d'accepter des baisses de salaires. S'y ajoutent les conséquences sur les salaires et les retraites des manipulations de l'index, les coupes au niveau des prestations sociales (participation propre auprès de la Caisse de Santé, réduction de fait des indemnités en matière de congé parental et d'allocations familiales, abolition des allocations familiales pour les enfants âgés de plus de 18 ans et réduction des aides aux étudiants), l'augmentation de la charge fiscale pour les bas et moyens revenus en raison de la non adaptation des barèmes fiscaux à l'inflation, l'impôt de crise, l'augmentation de l'impôt de solidarité, la diminution des frais de déplacement, le «vol des rentes» en ce qui concerne l'ajustement.

La hausse de la TVA va également toucher en premier lieu le consommateur. Les discussions sur l'indexation des salaires ont eu pour résultat que le mécanisme de l'index fonctionnera de nouveau normalement en 2015. Ceci est une mesure positive et elle empêchera que la hausse de la TVA ne conduise à des pertes de pouvoir d'achat durables et lourdes de conséquences.

Sur la mauvaise voie!

Peu de temps après ces discussions, il s'est avéré que le gouvernement avait l'intention d'instaurer une contribution de 0,5%, afin de financer des prestations en

faveur de l'enfance et de la jeunesse. Une telle contribution généralisée n'est pas socialement sélective, bien au contraire. Fondamentalement, l'OGBL pense que les coûts d'infrastructures, de fonctionnement et de personnel dans le domaine de l'encadrement des enfants et des jeunes ne sont pas à financer par une contribution, mais plutôt par le budget général de l'État.

S'il s'agit de financer des prestations familiales existantes ou supplémentaires de la Caisse nationale des prestations familiales par le biais d'une contribution, cela ne signifie rien d'autre que l'introduction d'une nouvelle contribution sociale, supportée uniquement par les familles. Ces prestations familiales (allocations familiales, allocations de rentrée scolaire, allocations d'éducation, allocations de naissance et de grossesse, bonus enfant, indemnisation en cas de congé parental) sont aujourd'hui financées à moitié par des contributions et à moitié par le budget de l'État. Jusqu'en 1994, ces contributions étaient payées par les entreprises. Par la suite, elles ont également été financées par l'État. Si le gouvernement veut financer des prestations par l'intermédiaire d'une contribution sociale, même en nature, cela doit être compatible avec les réglementations européennes en matière de sécurité sociale. Une tentative de faire payer les frontaliers, sans qu'ils ne puissent profiter de ces prestations, mènera à un nouveau fiasco européen, comme pour les allocations familiales et les bourses d'études.

L'OGBL a transmis toutes ces interrogations et réticences au gouvernement et a en outre mis l'accent sur le fait qu'une telle contribution représenterait une charge supplémentaire sur les revenus réels des salariés et des pensionnés. L'OGBL ne peut pas y consentir.

Comité national

Pour le salariat, les limites du supportable sont atteintes

Lors de sa réunion du 16 septembre 2014, le Comité national de l'OGBL a notamment analysé la situation économique et sociale du pays, pris position sur une série de dossiers sociopolitiques en instances ou à venir et a en outre poursuivi ses préparatifs en vue de son congrès qui se déroulera les 5 et 6 décembre 2014.

Il faut soutenir le pouvoir d'achat des ménages

Sur le plan européen, la reprise économique qui se profilait au premier trimestre de l'année semble désormais en danger. Une évolution qui vient confirmer les craintes exprimées par l'OGBL qui n'a cessé de mettre en garde quant aux conséquences désastreuses liées à une politique d'austérité visant exclusivement à relancer la compétitivité des entreprises et le commerce extérieur, au détriment du pouvoir d'achat des ménages. L'OGBL constate également avec intérêt qu'au Luxembourg, la croissance en hausse annoncée pour 2015 s'explique avant tout par la demande intérieure comme le relève le Statec dans une note officielle, d'où l'impérieuse nécessité de ne pas étouffer cette dernière et, au contraire, de soutenir le pouvoir d'achat des ménages. Selon

l'OGBL, l'approche politique qui prédomine toutefois au niveau européen n'est toujours pas à la hauteur de la situation, comme le révèlent, entre autres, les dernières recommandations de réformes structurelles adressées au Luxembourg par le Conseil de l'UE. Une rupture est exigée de la part de l'OGBL, aussi bien au niveau de la politique de l'UE que de celle du Luxembourg.

Budget 2015: absence de consultation

Alors que le gouvernement doit présenter son projet de budget 2015 dans quelques semaines, l'OGBL déplore de ne toujours pas avoir été consulté. Une approche en flagrante contradiction avec la volonté pourtant affichée par le gouvernement de ranimer le dialogue social dans le pays. L'OGBL rappelle également que les salariés et pensionnés ont déjà payé un lourd tribut depuis le début de la crise et que les limites du supportable sont désormais atteintes pour une large frange de la population. Manipulation de l'index, impôt de crise, coupe dans les bourses d'études, non-adaptation des barèmes en matière de politique familiale, non-ajustement des pensions auxquels sont venus s'ajouter des hausses de prix dans les transports publics et une augmenta-



tion des charges en matière de santé sans oublier les licenciements et le recours au chômage partiel dans les entreprises: l'OGBL souligne que contrairement à ce qui est prétendu, la crise a également été ressentie au Luxembourg par le salariat au cours de ces dernières années et qu'il s'agit désormais de veiller à maintenir le pouvoir d'achat dans son ensemble et de favoriser celui des ménages aux revenus les plus modestes.

La méthode du gouvernement n'est pas la bonne

À la veille de l'entrevue du jeudi 18 septembre entre le gouvernement et les partenaires sociaux, l'OGBL a une nouvelle fois marqué sa ferme opposition à l'introduction d'une contribution généralisée de 0,5% qui en l'état, outre son caractère socialement et fiscalement injuste et inéquitable, vient également soulever un certain nombre de questions, notamment en ce qui concerne l'accès qui sera éventuellement refusé – discriminatoire dans ce cas – aux salariés frontaliers aux prestations qu'elle vise à financer. L'OGBL se dit néanmoins tout à fait favorable à une augmentation des moyens financiers dévolus au domaine de la petite enfance, mais le cas échéant, par le biais de la fiscalité générale. Quant aux deux autres points figurant à l'ordre du jour (compétitivité du pays, TVA logement), l'OGBL a déploré un manque de précision préalable de

la part du gouvernement et dénoncé dans ce contexte l'approche de l'exécutif qui n'a pas jugé nécessaire de fixer un cadre à ces discussions. La méthode n'est pas la bonne, juge l'OGBL.

Les sujets qui mériteraient d'être discutés

L'OGBL a enfin dressé de son côté une liste de sujets qui devraient être débattus de manière prioritaire entre le gouvernement et les partenaires sociaux au vue de la situation actuelle. Parmi ceux-ci figurent le manque d'investissement privé dans le domaine de la Recherche et du Développement et le développement des secteurs d'avenir, le besoin d'améliorer la formation continue dans les entreprises afin de faciliter les reconversions professionnelles et la nécessité de revoir l'encadrement des stages professionnels afin de mettre un terme à l'exploitation qui a parfois cours dans certaines entreprises. L'OGBL souhaiterait également pouvoir aborder la question des conditions de travail dans les entreprises qui se sont nettement détériorées au cours de ces dernières années, celle des blocages à répétition du côté patronal dans le cadre des négociations collectives et bien évidemment aussi la politique de l'emploi en vue de lutter efficacement contre un chômage que l'on peut désormais qualifier de masse.

Nationalvorstand

Für die Arbeitnehmer/innen sind die Grenzen des Zumutbaren erreicht

Bei seiner Sitzung vom 16. September 2014 hat der OGBL-Nationalvorstand nicht zuletzt die wirtschaftliche und soziale Lage des Landes analysiert, Stellung zu einer Reihe von aktuellen und kommenden sozio-politischen Themen genommen und ebenso die Vorbereitungen zu seinem Nationalkongress fortgeführt, der am 5. und 6. Dezember 2014 stattfinden wird.

Es gilt die Kaufkraft der Haushalte zu unterstützen

Auf europäischer Ebene scheint der Wirtschaftsaufschwung, der sich im ersten Trimester dieses Jahres ankündigte, nunmehr in Gefahr. Dies ist eine Entwicklung, die die Bedenken des OGBL bestätigt, der es nicht müde wurde, vor den katastrophalen Folgen einer Austeritätspolitik zu warnen, die als einziges Ziel hat, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und den Außenhandel wieder anzukurbeln, und das zum Nachteil der Kaufkraft

der Haushalte. Der OGBL stellt ebenfalls mit Interesse fest, dass in Luxemburg das für 2015 angekündigte Wachstum sich hauptsächlich durch die interne Nachfrage erklären lässt, wie es das Statec in einer offiziellen Mitteilung unterstreicht. Deshalb ist es umso wichtiger, diese nicht im Keim zu ersticken, sondern ganz im Gegenteil, die Kaufkraft der Haushalte zu unterstützen. Laut dem OGBL ist die politische Herangehensweise, wie sie in Europa vorherrscht, der Situation immer noch nicht gewachsen. Dies geht unter anderem aus den letzten Strukturreformempfehlungen des Rats der Europäischen Union an Luxemburg hervor. Der OGBL fordert einen Bruch gegenüber dieser Politik, und das sowohl auf europäischer wie auf luxemburgischer Ebene.

Haushalt 2015: Fehlende Konsultation

Der OGBL bedauert es, dass er bisher nicht konsultiert wurde, obwohl die Regierung in wenigen Wochen ihren

Haushaltsplan für 2015 vorstellen wird. Dies steht in offenem Widerspruch zu dem angekündigten Vorhaben der Regierung, den landesweiten Sozialdialog wieder anzukurbeln. Der OGBL erinnert ebenfalls daran, dass Arbeitnehmer/innen und Pensionierte schon seit Anfang der Krise einen Preis bezahlt haben, der hoch genug ist, und dass die Grenzen des Zumutbaren nunmehr für eine breite Bevölkerungsschicht erreicht sind. Indexmanipulation, Krisensteuer, Kürzung der Stipendien, Nicht-Anpassung der Tarife bezüglich der Familienpolitik und der Pensionen, dazu kommen noch Erhöhungen der Preise im öffentlichen Transport, der Beiträge im Gesundheitsbereich, ohne dabei die Entlassungen und die Teilzeitarbeit in den Unternehmen zu vergessen: Der OGBL unterstreicht, dass im Gegenteil zu dem was behauptet wurde, auch die Arbeitnehmer/innen in Luxemburg während der vergangenen Jahre die Krise gespürt haben. Jetzt sei es an der Zeit, dafür zu sorgen, dass die Kaufkraft insgesamt erhalten bleibt, und dass die Kaufkraft der Haushalte mit den bescheidensten Einkommen besonders unterstützt wird.

Die von der Regierung angewandte Methode ist nicht gut

Kurz vor dem Treffen am 18. September zwischen der Regierung und den Sozialpartnern, hat der OGBL einmal mehr seine Ablehnung eines allgemeinen Beitrags von 0,5% zum Ausdruck gebracht, der als solcher, nicht nur sozial und steuerlich ungerecht ist, sondern auch eine Reihe von Fragen aufwirft, und zwar die des Zugangs für Grenzgänger zu den davon finanzierten Leistungen, der möglicherweise verweigert wird – und dann in diesem Fall diskriminierend ist. Der OGBL sagt sich jedoch damit einverstanden, die Finanzmittel zu erhöhen,

die für die Hilfe für Kleinkinder zur Verfügung stehen, jedoch, in diesem Fall, über die allgemeine Besteuerung. Was die beiden weiteren Punkte der Tagesordnung betrifft (Kompetitivität des Landes, Mehrwertsteuer im Wohnungsbereich), so hat der OGBL es bedauert, dass die Regierung im Vorfeld nicht präziser war, und hat in diesem Zusammenhang die Herangehensweise der Exekutive scharf kritisiert, die es nicht für notwendig gehalten hat, diese Diskussionen zu orientieren. Die Methode ist nicht gut, so urteilt der OGBL.

Die Themen, die es verdient hätten, diskutiert zu werden

Der OGBL hat schließlich eine Liste von Themen erstellt, die, in Bezug auf die aktuelle Situation, vorzugsweise zwischen Regierung und Sozialpartnern angesprochen werden müssten. Hierbei handelt es sich: um den Mangel an Privatinvestment im Bereich der Forschung und Entwicklung und beim Ausbau der zukunftsträchtigen Bereiche; um das Bedürfnis, die Weiterbildung innerhalb der Betriebe zu verbessern, um die berufliche Umorientierung zu erleichtern, und um die Notwendigkeit die Betreuung der beruflichen Lehrgänge zu überarbeiten, damit der Ausbeutung die in verschiedenen Unternehmen üblich ist, ein Ende gesetzt werden kann. Der OGBL wünscht sich auch folgende Themen anzusprechen: die Arbeitsbedingungen, die sich in den vergangenen Jahren verschlechtert haben; das wiederholte Blockieren der Arbeitgeber, wenn es um Kollektivvertragsverhandlungen geht sowie natürlich auch die Beschäftigungspolitik, um effizient gegen die Arbeitslosigkeit anzukämpfen, die mittlerweile als Massenarbeitslosigkeit bezeichnet werden kann.





Labor Day: Hommage et mises en garde

Le 1^{er} septembre, l'OGBL et la FNCTTFEL se sont rendus au cimetière américain de Hamm à l'occasion du «Labor Day», l'équivalent aux États-Unis de notre 1^{er} mai, pour rendre hommage, comme chaque année depuis la fin de la Seconde Guerre Mondiale, aux jeunes travailleurs américains, qui, en tant que soldats, ont payé de leur vie pour contribuer à libérer le Luxembourg du joug nazi. Cette cérémonie solennelle a été suivie le même jour d'une réception au Casino syndical de Bonnevoie au cours de laquelle, le président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, a esquisé les principaux enjeux socio-politiques en cette rentrée sociale.

Labor Day: Würdigung und Warnung

Am 1. September haben OGBL und Landesverband bei Gelegenheit des „Labor Day“, der in den USA unserem 1. Mai entspricht, auf dem amerikanischen Friedhof in Hamm, wie jedes Jahr seit dem Ende des 2. Weltkriegs, die jungen amerikanischen Arbeiter gewürdigt, die ihr Leben geopfert haben, um Luxemburg vom Nazijoch zu befreien. Im Anschluss an diese Zeremonie gab es einen Empfang im Casino syndical in Bonneweg, bei der Jean-Claude Reding, Präsident des OGBL, die wichtigsten sozialen Herausforderungen der diesjährigen Sozialren-tée erörtert hat.



Treffen mit der Familien- und Integrationsministerin

OGBL gegen Einführung eines neuen Beitrags

Eine OGBL-Delegation, angeführt von ihrem Generalsekretär André Roeltgen, wurde am 21. Juli 2014 von der Familien- und Integrationsministerin Corinne Cahen empfangen, zu einem dringenden Meinungsaustausch zu den Regierungserklärungen bezüglich der Einführung eines neuen 0,5%-Beitrags.

Die Ministerin hat das Vorhaben der Regierung bestätigt, ab kommendem Jahr einen neuen Sozialbeitrag einzuführen, der die Sachleistungen zugunsten der Kleinkinder finanzieren soll. Die Ministerin konnte jedoch keine weiteren Details liefern. Sie erklärte, dass dieses neue Finanzierungsmittel, das zurzeit noch auf seine praktische Anwendung hin ausgearbeitet wird, ihren Kompetenzen nicht direkt unterliegt.

Der OGBL hat mit Nachdruck unterstrichen, dass ein solcher Beitrag einen Paradigmenwechsel darstellen würde, eine beträchtliche Änderung der Philosophie, auf der zurzeit die Finanzierung der staatlichen Sozialleistungen fußen. Indem die anvisierten Leistungen aus dem allgemeinen Steuerregime herausgetrennt werden und indem man sie auf einem linearen spezifischen Beitrag basieren lässt – nicht progressiv im Gegensatz zur Einkommenssteuer – ist der Staat dabei sozusagen ein steuerliches „Outsourcing“ durchzuführen, das gegen die soziale Gerechtigkeit und Steuergerechtigkeit geht. Der OGBL hat seinen prinzipiellen Einspruch gegen diese Idee erhoben.

Dazu kommt, dass wenn man die Finanzierung der Sachleistungen aus dem allgemeinen Steuerregime herausrennt, die Regierung in einem gewissen Sinne

zu verstehen gibt, dass die Finanzierung der Personal- und Materialinfrastrukturen für Kinderbetreuung nicht zu den Aufgaben der Arbeitgeber gehört. Jedoch ist die Einbringung der Unternehmen für den OGBL nur logisch, da die Regierungspolitik sich nach der europäischen Politik richtet, die die Frauen für die Arbeit mobilisieren will. Diese Leistungen tragen ebenfalls dazu bei, die Ausbildung und die Qualifizierung der Arbeitskräfte von morgen zu finanzieren. Der OGBL hat hierzu in dieser gleichen Logik bemerkt, dass die Familienzulagen bis 1994 über Arbeitgeberbeiträge finanziert wurden.

Mit der Einführung eines solchen Beitrags, würde die Regierung die Kaufkraft der Haushalte erneut einseitig belasten, nachdem sie schon beschlossen hat, die Mehrwertsteuer zum 1. Januar 2015 zu erhöhen. Die Regierung würde damit eine zweite vollendete Tatsache schaffen, noch bevor die große Debatte über eine globale Steuerreform begonnen habe. Der OGBL kann mit dieser Vorgehensweise nicht einverstanden sein.

Die Ministerin hat versichert, dass dieser neue von der Regierung vorgesehene Beitrag nicht in Verbindung mit den Überlegungen steht, die zurzeit über die Familienzuschüsse laufen. Andererseits hat die Ministerin nochmals das Vorhaben der Regierung bekräftigt, die Höhe der Familienzulagen zu vereinheitlichen, auch mit dem Ziel, die Gesamtkosten des Systems zu senken. Die Ministerin hat in diesem Zusammenhang die Aufgabe der Idee gerechtfertigt, ein soziales Selektivitätselement in das Regime der Familienzulagen einzubringen, indem sie unüberwindbare technische Hürden nannte.



Der OGBL, auch wenn er nicht prinzipiell gegen eine solche Vereinheitlichung ist, widersetzt sich jedoch gegen die Senkung des Gesamthaushalts der Nationalen Kasse für Familienzulagen. Er hat zudem ein weiteres Mal unterstrichen, dass eine Anpassung der Beträge eilt, da die Familienzulagen (Kindergeld, Schulanfangszulage, Elternurlaub...) seit vielen Jahren nicht mehr angepasst wurden und so einer schleichenden Entwertung gegenüberstehen. Dies brachte eine Entwertung

von 18,8% des Wertes der Familienzulagen, seitdem sie im Jahre 2006 aus dem Index herausgetrennt wurden. Dazu kommen noch 30% bezüglich des Elternurlaubs, seit seiner Einführung 1999 (Ergebnis aus Kombination von Desindexierung und Nicht-Anpassung an die allgemeine Lohnentwicklung).

Die Ministerin hat dem OGBL vorgeschlagen, sich nochmal nach der Sommerpause wiederzusehen.

Entrevue avec la ministre de la Famille et de l'Intégration

L'OGBL s'oppose à l'introduction d'une nouvelle contribution

Une délégation de l'OGBL, conduite par son secrétaire général, André Roeltgen, a été reçue le lundi, 21 juillet 2014, par la ministre de la Famille et de l'Intégration, Corinne Cahen, pour un échange de vues d'urgence, suite aux déclarations gouvernementales concernant l'introduction d'une nouvelle contribution de 0,5%.

La ministre a confirmé la volonté du gouvernement d'introduire, à partir de l'année prochaine, une nouvelle contribution sociale visant à financer des prestations en nature en faveur de la petite enfance. La ministre n'a toutefois pas pu livrer davantage de détails, expliquant que ce nouvel instrument de financement, actuellement toujours en phase de réflexion quant à ses modalités pratiques, ne relève pas directement de ses compétences.

L'OGBL a tenu à souligner qu'une telle contribution constituerait un changement de paradigme, une modification importante de la philosophie sur laquelle repose

actuellement le financement des prestations sociales de l'État. En soustrayant le financement des prestations visées au régime fiscal général et en le faisant reposer sur une contribution spécifique linéaire – non progressive contrairement à l'impôt sur le revenu – l'État s'apprête en effet à pratiquer une sorte d'«outsourcing» fiscal qui va à l'encontre de la justice sociale et de l'équité fiscale. L'OGBL a exprimé son opposition de principe à cette idée.

Il s'ajoute qu'en sortant le financement des prestations de nature de la fiscalité générale, le gouvernement laisse en quelque sorte entendre que le financement des infrastructures en personnel et en matériel pour la prise en charge des enfants ne concerne pas les employeurs. Or, une contribution des entreprises est pour l'OGBL tout à fait logique, étant donné que la politique du gouvernement s'inscrit dans le cadre d'une politique européenne visant à mobiliser la force de travail féminine et que ces prestations servent aussi à financer la formation et la



qualification de la main-d'œuvre de demain. L'OGBL a dans ce contexte également tenu à rappeler que dans la même logique, les prestations familiales étaient financées jusqu'en 1994 par des cotisations patronales.

Avec l'introduction d'une telle contribution, le gouvernement mettrait en œuvre une nouvelle charge unilatérale sur le pouvoir d'achat des ménages après avoir déjà décidé d'augmenter la TVA au 1^{er} janvier 2015. Le gouvernement créerait ainsi un second fait accompli, avant même que le grand débat annoncé sur une réforme globale de la fiscalité n'ait démarré. L'OGBL ne peut être d'accord avec cette façon de procéder.

La ministre a assuré que la nouvelle contribution envisagée par le gouvernement n'entretient aucun lien avec les réflexions qui sont menées actuellement en matière de prestations familiales. D'autre part, la ministre a une nouvelle fois confirmé la volonté du gouvernement d'uniformiser le montant des allocations familiales, également en vue de baisser le coût global du système. La ministre a dans ce contexte justifié l'abandon de l'idée d'introduire un élément de sélectivité sociale dans le régime des allocations familiales, en invoquant des obstacles techniques jugés insurmontables.

L'OGBL, tout en n'étant pas opposé, en principe, à une telle uniformisation, s'oppose par contre à une baisse du budget global de la Caisse nationale des prestations



familiales. Il a par ailleurs une nouvelle fois souligné qu'une adaptation des montants s'avère urgente, étant donné que les prestations familiales (allocation de famille, allocation de rentrée scolaire, congé parental...) n'ont plus été adaptées depuis de nombreuses années et font face à une dévalorisation rampante. Ceci s'est traduit par une diminution de 18,8% de la valeur des allocations familiales depuis leur désindexation en 2006, et de plus de 30% en ce qui concerne le congé parental depuis son introduction en 1999 (résultat de la combinaison entre la désindexation et la non-adaptation à l'évolution générale des salaires).

La ministre a proposé à l'OGBL de se rencontrer une nouvelle fois à la rentrée.

L'atout de la place financière, ce sont ses salariés et leurs compétences!

Une délégation de l'OGBL, composée de Véronique Eischen, membre du bureau exécutif, de Serge Schimoff, président du syndicat Banques et assurances (SBA), de Marcello Magliulo et de Jean-Didier Frey, vice-présidents du SBA ainsi que de Francis Capitani, président de la section d'entreprise OGBL/BGL et conduite par André Roeltgen, secrétaire général de l'OGBL, a été reçue récemment par le ministre des Finances, Pierre Gramagna, pour un échange de vues sur l'avenir de l'emploi dans le secteur bancaire et financier au Luxembourg.

L'OGBL a tout particulièrement attiré l'attention du ministre sur le fait que l'un des atouts de la place financière – que le programme gouvernemental, par exemple, oublie totalement de mentionner – réside dans la compétence et les qualifications des salariés actifs dans ce secteur. Alors que les activités bancaires et financières connaissent actuellement au Luxembourg

d'importantes évolutions, l'OGBL estime qu'il s'avère plus que nécessaire d'anticiper les tendances à venir, afin de pouvoir mener une politique de l'emploi responsable dans ce secteur et, le cas échéant, réorienter à temps les salariés concernés vers des nouvelles activités.

Au vu des très bons résultats que continue d'afficher le secteur, le ministre s'est voulu relativement rassurant quelles que soient d'ailleurs les activités observées. Le ministre relève toutefois une évolution de la clientèle – de plus en plus exigeante et internationale – en ce qui concerne la banque privée (Private Banking). Une évolution qui entraîne une redistribution des cartes entre établissements et qui a un impact direct sur les emplois.

Pour l'OGBL, la reconversion des salariés affectés par le processus de restructuration que connaît la place financière doit faire l'objet d'une attention particulière.



L'OGBL estime d'ailleurs que c'est là un élément fondamental pour lutter concrètement contre le chômage et regrette dans ce contexte de ne pas trouver de soutien de la part des employeurs qui, visiblement, ne respectent même pas l'accord sur la formation de réorientation, prévu dans la convention collective du secteur bancaire, en cas de licenciements économiques.

L'OGBL a lancé dans ce contexte un appel au gouvernement afin qu'il se saisisse de cette question et qu'il lui donne également une dimension politique. L'OGBL plaide pour la mise en place au niveau sectoriel d'instruments agissant préventivement et facilitant les reconversions professionnelles, comme par exemple l'instauration d'une plateforme regroupant les partenaires sociaux dont la mission pourrait précisément être d'anticiper les évolutions en matière d'emploi au sein des différents établissements ainsi que d'offrir, bien au-delà du cadre restreint de l'entreprise d'origine, des voies de reconversion aux salariés concernés par un plan social.

Le ministre s'est montré très attentif aux préoccupations et réflexions de l'OGBL. Il s'est d'ailleurs dit très

intéressé à examiner de plus près la question du maintien dans l'emploi des salariés affectés par la restructuration de la place financière. Concernant les outils envisageables à cet effet, le ministre a toutefois souligné que cette question dépassait ses seules attributions et qu'une concertation interministérielle s'avérerait donc nécessaire sur ce point.

L'OGBL a enfin attiré l'attention du ministre sur le fait que les syndicats ont été systématiquement exclus des organes de concertation sectoriels mis en place ces dernières années par le gouvernement en vue de (re)dynamiser l'économie luxembourgeoise. Cela vaut également pour le Haut Comité de la place financière. L'OGBL estime pourtant qu'en matière d'emploi et de formation, il pourrait évidemment apporter une plus-value aux réflexions qui y sont menées.

Prenant bonne note de la requête de l'OGBL, le ministre a fait savoir qu'il envisagerait sérieusement d'associer le syndicat aux travaux du Haut Comité de la place financière portant sur les questions d'emploi et de qualifications.

Das Kapital des Finanzplatzes sind seine Angestellten und deren Kompetenzen!

Eine Delegation des OGBL, die sich aus Véronique Eischen, Mitglied des Exekutivbüros, Serge Schimoff, Vorsitzender des Syndikats Banken und Versicherungen (SBA), Marcello Magliulo und Jean-Didier Frey, stellvertretende Vorsitzende des SBA, sowie Francis Capitani, Vorsitzender der Sektion Unternehmen OGBL/BGL, zusammensetzte und von André Roeltgen, Generalsekretär des OGBL, geleitet wurde, wurde kürzlich von Finanzminister Pierre Gramegna zu einem Meinungsaustausch hinsichtlich der Zukunft der Beschäftigung

im Banken- und Finanzsektor in Luxemburg empfangen. Der OGBL hat den Minister insbesondere darauf hingewiesen, dass ein Teil des Kapitals des Finanzplatzes – den das Regierungsprogramm beispielsweise völlig unerwähnt lässt – in der Kompetenz und den Qualifikationen der in diesem Sektor tätigen Angestellten besteht. Da die Banken- und Finanzaktivitäten in Luxemburg derzeit bedeutende Entwicklungen erfahren, hält es der OGBL für mehr als notwendig, sich mit den künftigen Trends auseinanderzusetzen, um eine verantwortungs-

volle Beschäftigungspolitik in diesem Sektor betreiben zu können und gegebenenfalls und zu gegebener Zeit die Angestellten auf neue Betätigungsfelder auszurichten.

Angesichts sehr guter Ergebnisse, die dieser Sektor verzeichnet, zeigte sich der Minister relativ zuversichtlich in Bezug auf jegliche beobachteten Aktivitäten. Der Minister stellt jedoch eine Veränderung bei den Kunden des Privatbankensektors (Private Banking) fest – diese werden immer anspruchsvoller und internationaler. Mit dieser Veränderung geht eine Neuverteilung der Karten zwischen den Einrichtungen einher und sie hat eine unmittelbare Auswirkung auf die Arbeitsplätze.

Nach Ansicht des OGBL bedarf die Umorientierung der von diesem Restrukturierungsprozess des Finanzplatzes betroffenen Angestellten besonderer Aufmerksamkeit. Der OGBL ist im Übrigen der Auffassung, dass es sich hierbei um ein fundamentales Element zur gezielten Bekämpfung der Arbeitslosigkeit handelt und bedauert in diesem Zusammenhang, dass hier keine Unterstützung seitens der Arbeitgeber zu finden ist, die offensichtlich nicht einmal die Vereinbarung über Outplacement-Maßnahmen einhalten, die im Tarifvertrag des Bankensektors für den Fall wirtschaftlich bedingter Entlassungen vorgesehen sind.

Der OGBL hat in diesem Zusammenhang einen Appell an die Regierung gerichtet, die sich des Problems annehmen und ihm auch eine politische Dimension verleihen soll. Der OGBL plädiert für die Implementierung von Instrumenten auf Sektorebene, die präventiv wirken und die berufliche Umstellung erleichtern, wie beispielsweise die Einrichtung einer Plattform, auf der die Sozialpartner zusammen präsent sind, mit der

Aufgabe, die Entwicklungen in der Beschäftigung bei verschiedenen Einrichtungen zu antizipieren und den betroffenen Arbeitnehmern weit über den engen Rahmen des Unternehmens der bisherigen Beschäftigung hinaus Möglichkeiten der Umschulung über einen Sozialplan anzubieten.

Der Minister zeigte sich sehr aufgeschlossen gegenüber den Bedenken und Überlegungen des OGBL. Er bekundete auch sein Interesse an einer näheren Beschäftigung mit der Frage des Verbleibs der von der Umstrukturierung des Finanzplatzes betroffenen Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis. In Bezug auf die hierfür denkbaren Instrumente betonte der Minister jedoch, dass diese Frage seine eigene Zuständigkeit überschreite und dass zu diesem Punkt eine interministerielle Abstimmung erforderlich sei.

Der OGBL wies den Minister schließlich darauf hin, dass die Gewerkschaften systematisch aus den sektoriellen Abstimmungsorganen ausgeschlossen wurden, die in den letzten Jahren zur (Wieder-)Belebung der Wirtschaft in Luxemburg von der Regierung eingerichtet wurden. Dies gilt ebenfalls für das *Haut Comité de la place financière* (hoher Ausschuss des Finanzplatzes). Der OGBL ist jedoch der Auffassung, dass er im Bereich der Beschäftigung und Ausbildung einen wertvollen Beitrag zu den dort angestellten Überlegungen leisten könnte.

Der Minister nahm dieses Anliegen zur Kenntnis und teilte mit, dass er ernsthaft in Erwägung ziehen würde, den Arbeitnehmerverband an der Arbeit des *Haut Comité de la place financière* zu Beschäftigungs- und Qualifizierungsfragen zu beteiligen.



Un fonctionnaire de l'ITM rappelé à l'ordre par le ministre

L'OGBL avait adressé le vendredi, 18 juillet 2014, une lettre au ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit, afin qu'il intervienne suite aux allégations portées contre un fonctionnaire de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

Selon la presse, dans le cadre d'une réunion organisée par l'American Chamber of Commerce, un fonctionnaire de l'ITM aurait incité les employeurs à recourir à la notion de «secret professionnel» afin de se soustraire à leur obligation d'informer les délégués du personnel quant à des mesures en cours au sein de leurs entreprises. Il aurait, à cette occasion, également donné des tuyaux aux employeurs en vue de se débarrasser de délégués du personnel, malgré la protection légale contre le licenciement dont ces derniers bénéficient.

Suite à ces accusations graves, l'OGBL avait tenu à souligner auprès du ministre la nécessité de procéder à une enquête détaillée de ces faits et à être tenu informé des résultats de celle-ci.

L'OGBL précisait que si cette enquête venait à corroborer les faits rapportés par la presse, il faudrait engager une procédure disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire en question, étant donné qu'il s'agirait dans ce cas d'un manquement grave au regard des missions confiées à l'ITM et du principe de l'impartialité des fonctionnaires de l'État.

Après avoir mené son enquête, le ministre du Travail a conclu qu'il avait été établi que le fonctionnaire incriminé dans cette affaire avait bien tenu des propos «orientés» et qu'il avait ainsi manqué au devoir d'objectivité et d'impartialité qui lui incombe. Même si ces propos ont peut-être été tenus sur le ton humoristique, le ministre souligne toutefois leur caractère ambigu et parle, de ce fait, d'une attitude inacceptable de la part d'un fonctionnaire tenu à l'obligation de réserve. S'agissant au minimum d'une négligence, le fonctionnaire a été officiellement rappelé à l'ordre par sa hiérarchie.

Ein ITM-Beamter wurde vom Minister zur Ordnung gerufen

Der OGBL richtete am Freitag, dem 18. Juli 2014, ein Schreiben an den Minister für Arbeit und Beschäftigung, Nicolas Schmit, um ihn aufzufordern, sich nach den gegen einen Beamten der Gewerbeaufsicht (Inspection du Travail et des Mines – ITM) erhobenen Vorwürfen einzuschalten.

Nach Presseverlautbarungen habe ein ITM-Beamter im Rahmen einer von der American Chamber of Commerce organisierten Veranstaltung die Arbeitgeber dazu bewegen wollen, sich auf das Geschäftsgeheimnis zu berufen, um sich der Verpflichtung zur Information der Arbeitnehmervertreter über Maßnahmen, die innerhalb ihrer Unternehmen umgesetzt werden, zu entziehen. Er soll den Arbeitgebern in diesem Zusammenhang außerdem Tipps gegeben haben, wie sie sich der Arbeitnehmervertreter trotz des gesetzlichen Kündigungsschutzes, dem letztere unterliegen, entledigen könnten.

Infolge dieser schweren Anschuldigungen wies der OGBL den Minister auf die Notwendigkeit hin, eine detaillierte Untersuchung dieser Vorgänge einzuleiten und ihn über die von den entsprechenden Ergebnisse in Kenntnis zu setzen.

Der OGBL ist der Auffassung, dass ein Disziplinarverfahren gegen den betreffenden Beamten eingeleitet werden müsste, falls sich die Ereignisse, über die in der Presse berichtet wurde, im Rahmen der Untersuchung als zutreffend erweisen, da in diesem Fall eine schwere Verfehlung in Bezug auf den der ITM übertragenen Auftrag und ein Verstoß gegen den Grundsatz der Unparteilichkeit der Beamten vorläge.

Nachdem er seine Nachforschungen angestellt hatte, kam der Arbeitsminister zum Schluss, dass der, in dieser Affäre beschuldigte Beamte sich wirklich dementsprechend geäußert hatte, dass er seine Pflicht zur Objektivität und zur Unbefangenheit nicht erfüllt hatte. Auch wenn diese Äußerungen mit Humor gemacht waren, so unterstreicht der Minister trotz allem ihre Zweideutigkeit und spricht in diesem Zusammenhang von einem unannehmbaren Verhalten seitens eines Beamten, der zur Zurückhaltung verpflichtet ist. Da es sich mindestens um eine Fahrlässigkeit handelt, wurde der Beamte offiziell von seinen Vorgesetzten zur Ordnung gerufen.

Die Arbeitnehmer von Eurofoil oder die Macht der Solidarität

Nach über 18 Monaten hartnäckigster Verhandlungen mit der Betriebsleitung, haben die Arbeitnehmer der Düdelinger Firma, spezialisiert in der Herstellung von Aluminiumfolien, schließlich im vergangenen Juni eine Aufwertung ihrer Lohnbedingungen erreicht, indem sie gleichzeitig sämtliche sozialen Errungenschaften, die ernsthaft bedroht waren, aufrechterhalten konnten. Der Schlüssel zu ihrem Erfolg: Solidarität. Im Gespräch mit den OGBL-Vertretern in der Personaldelegation (Mehrheit im Betrieb), die übrigens mit einer Stimme spricht.

Was habt ihr eigentlich erreicht, indem ihr euren Kollektivvertrag erneuern konntet?

OGBL-Vertreter in der Personaldelegation (OVPD): Zuerst haben wir es fertiggebracht, unsere Sozialerrungenschaften zu bewahren, Ergebnis von 30 Jahren Kampf in dieser Firma, das dem OGBL zuzuschreiben ist. Diese wurden ernsthaft von der Firmenleitung in Frage gestellt, die uns eigentlich erpressen wollte mit einem Vorschlag, der auf den ersten Blick verlockend schien, auf den wir dann aber doch nicht eingegangen sind. Gleichzeitig haben wir es erreicht, dass unsere Prämie sowie unser Feriengeld aufgewertet wurden. Wir haben ebenfalls eine Lohnabelle eingeführt, die auf den Kompetenzen begründet ist. Dies hat es uns ermöglicht, eine Debatte über eine betriebsinterne Weiterbildung zu eröffnen und auf diese Weise jedem Arbeitnehmer in der Firma eine Weiterentwicklung seiner beruflichen Laufbahn zu garantieren. Dazu haben wir einen weiteren Schritt in Richtung Einheitsstatut gemacht, indem die Mittagspause der Ex-Angestellten an die der Ex-Arbeiter angeglichen wurde. Diese Mittagspause ist nunmehr in den 8 Arbeitsstunden aller Arbeitnehmer einbegriffen. Alle profitieren demnach davon.

Kommen wir nochmals auf die „Erpressung“ zu sprechen, die versucht wurde. Worin bestand sie?

(OVPD): Die Firmenleitung schlug vor, dass die Neueingestellten kein Recht mehr auf das „Package“ der sozialen Errungenschaften haben sollen, das uns

heute zu Gute kommt. Das war ganz schlau von ihr. Einerseits wurde mit Geldsummen gewinkt, die nicht uninteressant waren, wenn man schon lange in der Firma arbeitet. Andererseits wurde vorgeschlagen, dass die Neuestellten kein Recht mehr hätten auf Feriengeld, auf einen 13. Monat und auf zusätzliche Urlaubstage. Errungenschaften, auf die sie zehn Jahre hätten warten müssen, bevor sie vollständig davon profitieren konnten.

Warum genau war das keine annehmbare Lösung für euch?

(OVPD): Außer der Tatsache, dass wir, auf eine egoistische Art und Weise akzeptiert hätten, dass die Neuen unter Ausverkaufsbedingungen eingestellt worden wären, mussten wir als verantwortungsbewusste Personalvertretung langfristig, und nicht nur kurzfristig denken. In der Tat, der Geldsegen, der uns jetzt gekommen wäre, hätte es mit sich gebracht, dass wir in den kommenden 10 Jahren keine Einheit unter den Beschäftigten mehr gehabt hätten. Wenn morgen die Errungenschaften der Älteren angegriffen worden wären, hätten die Jüngeren, die ganz andere Lohnbedingungen haben, sich sicherlich nicht mit für die Älteren eingesetzt. Wir wollten die Einheit der Beschäftigten auf keinen Fall aufs Spiel setzen. Danach hätten wir auch die Mittel nicht mehr gehabt, die Älteren gegen eine zukünftige Entlassungspolitik zu schützen, da jemand, der den Arbeitgeber 30% weniger kostet, eine offen-



sichtliche Gefahr für die Älteren darstellt. Es kostet verhältnismäßig wenig, einen Älteren zu entlassen, um ihn durch einen Neuen, mit total lächerlichem „Package“, zu ersetzen.

Diese Situation hat doch sicherlich einige Spannungen zwischen den Arbeitnehmern ausgelöst?

(OVPD): Natürlich haben all die, die nur noch zwei Jahre arbeiten müssen gedacht, sie würden etwas verpassen. Darüber hinaus hat die Firmenleitung damit angefangen, sehr attraktive Zahlen für die Älteren auszuhängen, die nur noch den sofortigen Gewinn vor Augen hatten. Gleichzeitig sagte sich die andere Gewerkschaft

damit einverstanden, alle Bedingungen des Arbeitgebers zu akzeptieren. Die Firmenleitung hat sogar die Weiterführung der Verhandlungen bis nach den Sozialwahlen aufgeschoben, in der Überzeugung, dass die Personalvertretung umschwenken würde. Gott sei Dank haben wir es fertiggebracht, unsere Mehrheit zu bewahren. Und die Firmenleitung hat sich mit der Idee abfinden müssen, dass 80 bis 90% der Arbeitnehmer dazu bereit waren, uns in unseren Aktionen zu folgen. Und schließlich haben wir es fertiggebracht, außer der Aufrechterhaltung unserer Errungenschaften, für die Älteren noch mehr herauszuschlagen, als die Firmenleitung ursprünglich angeboten hatte.

Les salariés d'Eufofoil ou la force de la solidarité

Après plus de 18 mois d'après négociations avec leur direction, les salariés de l'entreprise dudelongeaise spécialisée dans la production de «feuilles d'aluminium» ont fini par arracher en juin dernier une revalorisation de leurs conditions salariales tout en réussissant à préserver leurs acquis sociaux de base qui étaient sérieusement menacés. La clé de leur succès: avoir joué la carte de la solidarité. Entretien avec les représentants de l'OGBL dans la délégation du personnel (majoritaire dans l'entreprise) qui ne parlent d'ailleurs que d'une seule voix.

Qu'avez-vous donc réussi à obtenir lors du renouvellement de votre convention collective?

Les représentants de l'OGBL dans la délégation du personnel (ROD): Avant tout, nous avons réussi à protéger nos acquis sociaux, fruits de 30 ans de lutte dans cette entreprise à mettre au crédit de l'OGBL, qui étaient dangereusement remis en question par la direction qui nous proposait une sorte de chantage, a priori, alléchant, mais auquel nous n'avons pas cédé. En même temps, nous avons obtenu que notre prime et notre pécule de vacances soient revalorisés. Nous avons également introduit une grille salariale basée sur les compétences, qui nous a permis d'ouvrir la discussion sur la formation au sein de l'entreprise et donc de garantir à l'avenir l'avancement dans leur carrière à tous les salariés. Enfin, on a fait un pas de plus vers le statut unique en harmonisant la durée du temps de repas entre les ex-employés et les ex-ouvriers, qui est désormais comprise dans les 8 heures de travail pour tout le monde et dont tout le monde sort gagnant.

Revenons sur le «chantage» que l'on vous proposait. En quoi consistait-il?

(ROD): La direction proposait que les nouveaux arrivants dans l'entreprise n'aient plus droit à l'avenir au



«package» d'acquis sociaux dont nous bénéficions tous aujourd'hui. C'était très malin de sa part. D'un côté, elle nous mettait des sommes sur la table qui n'étaient pas inintéressantes lorsqu'on est un ancien dans l'entreprise et proposait en échange que les nouveaux arrivants n'aient plus droit, quant à eux, au pécule de vacances, au 13^e mois et aux jours de congé supplémentaires. Des acquis pour lesquels il leur aurait fallu attendre dix ans avant de pouvoir en bénéficier pleinement.

Pourquoi exactement n'était-ce pas une proposition acceptable pour vous?

(ROD): Outre le fait que cela aurait signifié que, de façon égoïste, nous laissions entrer des nouveaux dans l'entreprise avec des conditions au rabais, lorsqu'on est une délégation responsable, on ne doit pas penser sur le court terme mais sur le long terme. En effet, ce qui serait tombé de manière sonnante et trébuchante dans notre porte-monnaie, on l'aurait payé au cours des 10 prochaines années parce qu'on n'aurait plus eu d'unité en ce qui concerne la masse salariale. Quand demain il aurait été question d'attaquer les acquis des anciens, ce n'est certainement pas un jeune dont les conditions auraient autant différé de celles d'un ancien qui se serait mobilisé pour défendre les acquis du premier. On ne voulait absolument pas diviser cette masse salariale. Ensuite, on n'avait pas les moyens non plus de protéger les anciens d'une potentielle future politique



de licenciements, parce que quelqu'un qui coûte 30% de moins à un patron est une évidente menace pour les anciens. Cela ne coûte pas très cher de le licencier pour le remplacer par un nouveau au «package» totalement ridicule.

Cette situation a toutefois certainement dû créer quelques tensions à l'époque entre les salariés?

(ROD): Évidemment, certains qui n'ont plus que deux ans à faire dans l'entreprise se sont dit qu'ils allaient passer là à côté de quelque chose. En plus, la direction a commencé à faire des affichages avec des chiffres très intéressants pour les anciens qui ne voyaient que l'appât du gain immédiat. Et, en même temps, l'autre syndicat se disait, lui, prêt à accepter toutes les conditions posées par l'employeur. La direction semble même avoir voulu retarder la poursuite des négociations jusqu'à la tenue des élections sociales, sans doute parce qu'elle était persuadée que la représentation du personnel allait basculer. Heureusement pour nous, nous avons réussi à conserver notre majorité. Et la direction a dû se résigner à l'idée que 80 à 90% des gens étaient prêts à nous suivre dans toutes nos actions. Et finalement, outre la préservation de nos acquis, nous avons réussi à obtenir pour les anciens encore plus que ce que proposait initialement la direction.





Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

Le secrétariat social vous informe

Relevé de carrière d'assurance pension – à quoi ça sert?

Étant l'institution de perception et de gestion des cotisations commun aux institutions de sécurité sociale, le Centre commun de la sécurité sociale envoie à tous les salariés, résidents ou frontaliers, assurés au régime général de pension au Grand-Duché de Luxembourg annuellement un relevé reprenant leur carrière d'assurance à condition d'avoir été affiliés au cours de l'année antérieure. La plupart desdits relevés sont adressés aux salariés en automne afin que ces derniers puissent le vérifier dans leur propre intérêt.

La carrière d'assurance sert de base pour le calcul de la pension. Le relevé de carrière d'assurance reprend toutes les périodes d'assurance réalisées au Luxembourg. Sachez que des éventuelles périodes complémentaires ne sont déterminées qu'au moment de la demande de pension et donc n'apparaissent pas sur le relevé de carrière.

Périodes d'assurance sont les périodes pour lesquelles des cotisations sociales ont été payées (Article 170 et suivants du Code de la sécurité sociale).

Depuis le 1^{er} janvier 1988, les périodes d'assurance luxembourgeoises ne sont plus comptabilisées en jours¹, mais exclusivement en mois de calendrier. En cas d'une activité salariale d'au moins 64 heures par mois ou de 10 jours civils d'activité non salariée, le mois est entiè-

¹ La transformation de ces journées d'assurance en mois d'assurance s'opère en divisant le total des journées réalisées par le facteur 22,5. Concernant les périodes d'assurance réalisées avant le 1^{er} janvier 1988 auprès de la Caisse de pension des employés privés, toute fraction de mois compte comme mois entier pour autant qu'elle comprend plus de 15 jours civils.

rement pris en compte pour le calcul de la pension. Les fractions de mois inférieures à ces seuils sont reportées aux mois suivants. Les salaires et revenus cotisables sont attachés au mois auquel ils se rapportent.

Étant donné que ce relevé sert de base pour le calcul de la pension il est impératif que les salariés vérifient l'exactitude des données. Vous n'êtes sans doute pas sans savoir que tout assuré dispose uniquement d'un délai de 5 ans pour toute contestation. **En cas de doute quant à l'exactitude des données reprises sur le relevé de carrière d'assurance, il est recommandé de se manifester de préférence par écrit auprès du Centre commun de la Sécurité sociale dans le délai imparti, faute de quoi, si le calcul de la pension est erroné, celui-ci aura des conséquences néfastes pour le futur pensionné.**

Le relevé de carrière renseigne sur le montant estimé de la pension, en application de la législation constante, de tout assuré qui au 1^{er} janvier de l'année d'envoi du relevé a atteint l'âge de 55 ans, fait valoir au moins 10 années d'assurances ainsi qu'au moins 12 mois d'assurance au cours des 2 années précédant l'envoi dudit relevé.

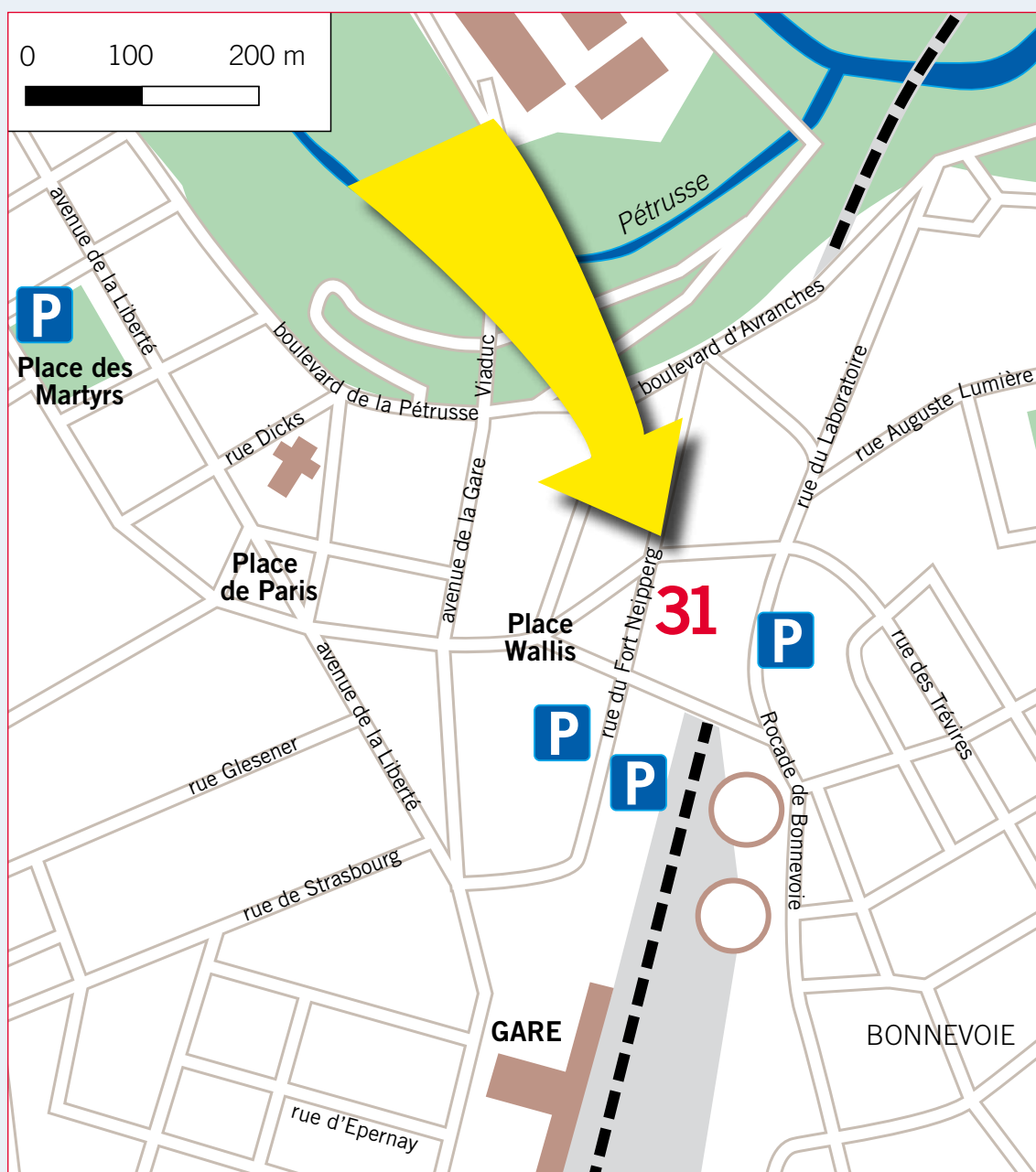
Le montant n'est qu'à titre d'indication. Le montant réel ne peut être calculé avec certitude qu'au moment de l'octroi de la pension en question.

Pour tout renseignement supplémentaire, notre Service d'Information Conseil et Assistance est à votre disposition. Les coordonnées de ce service figurent à la 2^e page de l'Aktuell, voire sur notre site internet www.ogbl.lu

L'OGBL à Luxembourg-Gare déménage

À partir du **29 octobre 2014** vous pourrez nous trouver à l'adresse suivante:

31, rue du Fort Neipperg (en face de l'ADEM)



Accès:

Voiture: Parkings souterrains «Fort Neipperg» «Nobilis» ou bien «Rocade de Bonnevoie»

Bus: à partir de la Gare Centrale, ligne 20 arrêt «Al Avenue»
à partir du Centre, lignes 3 ou 13 arrêt «Wallis»

Les numéros de téléphone et de fax resteront inchangés.



Hubert Hollerich

Aviation Civile

Luxair

La conciliation est un échec total

Le jeudi 17 juillet 2014 a eu lieu la première réunion à l'Office National de Conciliation dans le litige qui oppose l'OGBL, le LCGB et le NGL-SNEP à la direction de Luxair.

En signant l'accord en date du 25 juillet 2013, Luxair s'était engagée à garantir les acquis salariaux du personnel.

Force est de constater que Luxair ne respecte pas cet engagement et ne montre aucune volonté de reconduire la convention collective actuelle.

Après tous les efforts continus des syndicats lors des négociations visant à conclure une nouvelle convention collective et à sauvegarder les acquis salariaux, et malgré une année 2014 s'annonçant encore plus positive que la précé-

dente, il s'avère maintenant que la seule préoccupation de la direction se résume à un gel des salaires dès janvier 2015 et ceci pour une durée indéterminée.

Déjà en effectif réduit, le personnel a atteint ses limites, tant sur le plan physique que sur le plan moral. Le seul remerciement de Luxair est de remettre en cause les conventions collectives ce qui a pour effet de démotiver davantage le personnel et d'amplifier les démissions déjà multiples au sein de divers départements de Luxair.

Et malgré les efforts déjà fournis par le personnel, il est apparu clairement que la société ne cherchait qu'à gagner du temps afin d'éviter des actions syndicales pendant l'été.

Face au refus du côté patronal de signer une nouvelle convention collective, les syndicats ont été contraints de passer à l'action.

Les actions ont été lancées le vendredi, 18 juillet 2014.

Luxair

Die Schlichtung ist gescheitert

Am Donnerstag, dem 17. Juli 2014 fand das erste Gespräch beim

Nationalen Schlichtungsamt in der Streitsache zwischen den Arbeitnehmerverbänden OGBL, LCGB und NGL-SNEP und der Geschäftsleitung von Luxair statt.

Durch die Unterzeichnung des Abkommens vom 25. Juli 2013 hatte sich Luxair dazu verpflichtet, die gehaltsbezogenen Errungenschaften der Mitarbeiter zu erhalten.

Es steht fest, dass Luxair dieser Verpflichtung nicht nachkommt und keinen Willen zeigt, den aktuellen Tarifvertrag zu erneuern.

Nach all den anhaltenden Bemühungen der Gewerkschaften bei den Verhandlungen zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags und zur Bewahrung der gehaltsbezogenen Errungenschaften und obwohl sich abzeichnet, dass das Geschäftsjahr 2014 noch positiver ausfallen wird als das vorige, zeigt sich nun, dass das einzige Anliegen der Geschäftsleitung das Einfrieren der Gehälter ab Januar 2015 ist, und zwar auf unbestimmte Dauer.

Bei bereits reduziertem Personalbestand sind die Mitarbeiter an ihre Grenzen gelangt, sowohl körperlich als auch moralisch. Der Dank von Luxair besteht darin, die Tarifverträge in Frage zu stellen, was dazu führt, dass die Mitarbeiter noch weiter demotiviert werden und die bereits zahlreichen Kündigungen bei verschiedenen Abteilungen von Luxair noch zunehmen.

Trotz der seitens der Mitarbeiter unternommenen Anstrengungen, sah es sehr danach aus, dass das Unternehmen nur versuchte, Zeit zu gewinnen, um Protestaktionen der Gewerkschaften während des Sommers zu verhindern.

Da die Arbeitgeberseite die Unterzeichnung eines neuen Tarifvertrags ablehnte, sind die Gewerkschaften gezwungen worden, aktiv zu werden.

Die Aktionen begannen am Freitag, dem 18. Juli 2014.



Lux-Airport

Immer noch kein neuer Tarifvertrag

Ein am 17. Juli 2014 beim Nationalen Schlichtungsamt abgehaltenes Treffen hat keine Lösung in der Streitsache gebracht, in der sich die Gewerkschaften OGBL und LCGB und die Geschäftsleitung von Lux-Airport als Betreiber des Flughafens Luxemburg gegenüberstehen.

Lux-Airport ist rentabel

Angesichts der außerordentlich positiven Ergebnisse von Lux-Airport fordern die Gewerkschaften eine Gehaltserhöhung von 1,5% pro Vertragsjahr, und zwar rückwirkend auf den 1. Januar 2013. Es ist darauf hinzuweisen, dass Lux-Airport 2013 einen Gewinn von 4,7 Mio. Euro erwirtschaftet hat, was einer Steigerung von 20% im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

Die Geschäftsleitung von Lux-Airport möchte jedoch nur eine Gehaltserhöhung von 0,3% für das erste Jahr und von 0,5% für die beiden Folgejahre vereinbaren. Darüber hinaus lehnt Lux-Airport den Abschluss eines Tarifvertrags zum 1. Januar 2013 ab, der sich nahtlos an den abgelaufenen vorhergehenden Vertrag anschließen würde. Die Geschäftsleitung fordert einen Tarifvertrag, der erst ab 2015 Anwendung findet.

Volle Flexibilität der Arbeitszeit

Außerdem fordert Lux-Airport die Ausweitung des Referenzzeitraums von einem auf sechs Monate, lehnt es jedoch ab, den Mitarbeitern Arbeitspläne vorzulegen, die die geforderte Referenzperiode abdecken, so wie dies im Arbeitsgesetzbuch eigentlich vorgesehen ist. Für die Gewerkschaften ist dieser Ansatz unakzeptabel. Die Folge wäre, dass die Mitarbeiter dem

Arbeitgeber auf Abruf zur Verfügung stehen müssten, was schlussendlich auf eine volle Flexibilität der Arbeitszeit hinausläuft.

Schriftliche Stellungnahme angefragt

Das Nationale Schlichtungsamt hatte eine schriftliche Stellungnahme der Geschäftsleitung von Lux-Airport gefordert, die sie den Gewerkschaften spätestens bis zum 24. Juli 2014 übermitteln musste und die die drei strittigen Themenbereiche enthalten sollte: Gehaltserhöhung, Ausgleichsmaßnahmen für die Jahre 2013 und 2014 sowie ein konkretes Modell für die Einführung eines Referenzzeitraums. Die Sozialpartner werden am 24. Juli zusammenkommen. Die Ergebnisse dieses Treffens sind dem Nationalen Schlichtungsamt am 18. September 2014 vorgestellt worden.

Soziale Verantwortung des Staates

Die Gewerkschaften erinnern daran, dass es sich bei Lux-Airport um ein Unternehmen handelt, dessen Aktien zu 100% vom luxemburgischen Staat gehalten werden. In seiner Vorbildfunktion muss der Staat sich seiner sozialen Verantwortung bewusst sein, die die Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften, die Achtung der Arbeitnehmer und die Wahrung des sozialen Friedens beinhaltet.

Lux-Airport

Toujours pas de nouvelle convention collective

Une réunion à l'Office National de Conciliation (ONC), en date du 17 juillet 2014, n'a pas pu apporter une solution au litige qui oppose les syndicats OGBL et LCGB à la direction de Lux-Airport, l'exploitant de l'aéroport de Luxembourg.

Lux-Airport est profitable

Face aux résultats extrêmement positifs de Lux-Airport, les syndicats revendiquent une augmentation de salaire de 1,5% par année contractuelle et cela rétroactivement au 1^{er} janvier 2013. À rappeler que Lux-Airport a réalisé un profit de 4,7 millions d'euros en 2013 ce qui représente une hausse de 20% par rapport à l'année précédente.

Or, la direction de Lux-Airport ne veut accorder qu'une augmentation salariale de 0,3% pour la première année, et 0,5% pour les 2 années subséquentes. En outre, Lux-Airport refuse la signature d'une convention collective au 1^{er} janvier 2013, rattachée immédiatement à la date d'expiration de l'ancienne convention. Elle exige une convention collective applicable seulement à partir de 2015.

Flexibilité totale du temps de travail

Par ailleurs, Lux-Airport revendique l'extension de la période de référence d'un mois à six mois, mais refuse de remettre au personnel des plans de travail couvrant la période de référence demandée, tel qu'il est prévu par le Code du Travail. Pour les syndicats cette approche est inacceptable. Elle aura comme conséquence que le personnel reste disponible à la demande de l'employeur ce qui signifie, en fin de compte, la flexibilité totale du temps de travail.

Position écrite demandée

L'ONC avait demandé une prise de position écrite de la part de la direction de Lux-Airport qu'elle devait remettre aux syndicats au plus tard jusqu'au 24 juillet 2014 et qui devait comprendre les trois volets litigieux, à savoir: l'augmentation de salaire, des mesures de compensation pour couvrir les années 2013 et 2014, ainsi qu'un modèle concret

concernant la mise en place d'une période de référence. Les partenaires sociaux se sont réunis le 24 juillet. Les conclusions ont été exposées à l'ONC en date du 18 septembre 2014.

Responsabilité sociale de l'État

Les syndicats rappellent que Lux-Airport est une entreprise dont les actions sont détenues à 100% par l'État luxembourgeois. Dans son rôle de modèle, l'État doit se rendre compte de sa responsabilité sociale qui comprend le respect de la législation en vigueur, le respect du personnel et le maintien de la paix sociale.



Christel Schuler



Michèle Schrobiltgen



Véronique Eischen

Banques et Assurances

HSBC Securities Services
Luxembourg

Le plan social a été signé

Le jeudi, 31 juillet 2014, les représentants du personnel de l'entreprise, les syndicats ALEBA, LCGB-SESF, OGBL-SBA et la direction de HSBC Securities Services (Luxembourg) S.A. ont pu se mettre d'accord sur les modalités d'un plan social.

Au terme de la procédure de consultation prévue par la loi, la direction de la banque avait confirmé, le 14 juillet dernier, sa volonté de

supprimer 38 postes de travail suite à la délocalisation de certaines de ses activités.

Au terme des 15 jours de négociations, le nombre de salariés concernés par le licenciement collectif a pu être réduit à 31, principalement grâce à des mesures de redéploiement interne. Des initiatives sont par ailleurs toujours en cours pour essayer de diminuer encore ce nombre.

Les syndicats et les représentants du personnel ont pu obtenir, dans le cadre de ce plan social, diverses mesures d'accompagnement sociales et financières en faveur des salariés. Parmi ces mesures, citons entre autres: des indemnités extra-légales liées à l'ancienneté du salarié, une indemnité liée à la situation familiale du salarié, des possibilités de préavis prolongé pour les salariés n'ayant pas retrouvé de travail au terme du préavis légal, un budget permettant de réaliser un outplacement ou une formation.

Le suivi de la mise en œuvre du plan social se fera par une commission paritaire. Les représentants du personnel et les syndicats resteront toutefois vigilants quant aux conséquences du plan social sur la charge de travail des autres salariés de l'entreprise.

HSBC Securities Services
Luxembourg

Der Sozialplan wurde unterzeichnet

Am Donnerstag, dem 31. Juli 2014, haben die Personalvertreter der Firma, die Gewerkschaften ALEBA, LCGB-SESF, OGBL-SBA und die Geschäftsführung von HSBC Securities Services (Luxembourg) S.A. sich über die Durchführungsrichtlinien eines Sozialplans einigen können.

Am Ende der vom Gesetz vorgesehenen Konsultierungsphase hatte die Geschäftsleitung der Bank am vergangenen 14. Juli bestätigt, 38 Arbeitsplätze abschaffen zu wollen, und das im Anschluss an die Auslagerung verschiedener ihrer Aktivitäten.

Nach 14 Tagen Verhandlungen konnte die Zahl der von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer auf 31 reduziert werden, und das vorwiegend dank einer betriebsinternen Neuverteilung. Es gibt zurzeit immer noch Initiativen, um zu versuchen, diese Zahl noch weiter zu reduzieren.

Die Gewerkschaften und die Personalvertreter konnten im Rahmen dieses Sozialplans verschiedene soziale und finanzielle Begleitmaßnahmen zu Gunsten der Arbeit-

Syndicat Banques et assurances
Changement d'adresse
à partir du 1 octobre 2014:

63, rue de Bonnevoie L-1260 Luxembourg
(Bâtiment du Casino Syndical à Bonnevoie)

tél.: (352) 26 49 69 - 0 fax: (352) 26 49 69 43
www.sba.lu



nehmer erreichen. Nennen wir unter diesen Maßnahmen unter anderem: außergesetzliche Entschädigungen in Zusammenhang mit der Betriebszugehörigkeitsdauer des Arbeitnehmers, eine Entschädigung in Zusammenhang mit der familiären Situation des Arbeitnehmers, die Möglichkeiten einer verlängerten Kündigungsfrist für die Arbeitnehmer, die am Ende ihrer legalen Kündigungsfrist keine neue Arbeit gefunden haben sowie ein Budget, das eine Außenvermittlung oder eine Aus- bzw. Weiterbildung ermöglicht.

Die Umsetzung des Sozialplans wird von einer paritätischen Kommission überprüft. Die Personalvertreter sowie die Gewerkschaften werden jedoch die Konsequenzen auf die Arbeitslast der anderen Arbeitnehmer des Betriebs im Auge behalten.



Ende 2013 ausgearbeitet werden würde.

Bei der Ausarbeitung ist es dem OGBL aufgefallen, dass der Fliesenlegerverband einseitig Änderungen am Text vorgenommen hat. Der OGBL hat mehrmals eingegriffen, um diese „Versäumnisse“ auszuräumen. Nach einer letzten Lektüre hat die Tarifkommission des OGBL den Fliesenlegerverband darüber informiert, dass immer noch ein Punkt beim Abschluss fehlt. Daraufhin haben die Patronatsvertreter offiziell geantwortet, dass sie diesen Punkt ganz bewusst herausgenommen hatten, und dass sie es ablehnen, ihn wieder einzufügen.

Der OGBL bemängelt diese Vorgehensweise, die einen guten Sozialdialog gefährdet, aufs Heftigste. Durch seine Handlungsweise hat der Fliesenlegerverband seine Glaubwürdigkeit verloren, indem er heimlich einen Kollektivvertrag auf Kosten der betroffenen Arbeitnehmer/innen verschlechtern will.

Der OGBL hat bereits eine erste Informationsversammlung organisiert. Die anwesenden Arbeitnehmer/innen haben einstimmig beschlossen, eine Mobilisationskampagne zu starten, um dem Patronat zu zeigen, dass die Arbeitnehmer/innen des Sektors sich gegen solche hinterlistigen Machenschaften seitens des Verbands auflehnen.

La convention collective des carreleurs sur le carreau

L'OGBL a été informé par le président de la Fédération des Entreprises de Carrelages qu'elle ne respecterait pas les accords conclus lors de la signature de l'avenant à la convention collective pour le métier de carreleur. En date du 12 juillet 2013, les partenaires sociaux avaient décidé qu'un texte coordonné reprenant la totalité des dispositions conventionnelles serait élaboré en commun avant la fin de l'année 2013.

Lors de son élaboration, l'OGBL a constaté que des modifications unilatérales avaient été apportées au texte par la fédération patronale. L'OGBL est intervenu à plusieurs reprises pour remédier à ces «oublis». Suite à une dernière relecture, la commission tarifaire de l'OGBL a informé la fédération patronale sur le fait qu'un point manquait toujours au texte final. Sur ce, les représentants patronaux ont officiellement répondu qu'ils l'avaient sciemment enlevé et qu'ils refusent de le réintégrer.

L'OGBL dénonce de la façon la plus absolue cette manière d'agir qui remet en question les bases d'un bon dialogue social. Par ces agissements, la Fédération des Entreprises

Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques



Stefano Araujo

Jean-Luc De Matteis

Der Kollektivvertrag der Fliesenleger bleibt auf der Strecke

Der OGBL wurde vom Präsidenten des Fliesenlegerverbandes informiert, dass der Verband die Abkommen nicht respektieren würde, die er in der Zusatzvereinbarung zum Kollektivvertrag der Fliesenleger unterschrieben hat. Am 12. Juli 2013 hatten die Sozialpartner vereinbart, dass ein abgestimmter Text, der die Gesamtheit der Punkte des Kollektivvertrags übernimmt vor

de Carrelages a perdu toute crédibilité en voulant secrètement modifier une convention à la défaveur des salariés concernés.

L'OGBL a déjà organisé une première réunion d'information. Les salariés présents ont décidé à l'unanimité de débiter une campagne de mobilisation en vue de démontrer au patronat que les salariés du secteur s'opposent aux stratagèmes des fédérations patronales.

Mersch & Schmitz Services:

le dialogue social est dans l'impasse

Le vendredi, 11 juillet 2014, la délégation du personnel de l'entreprise Mersch & Schmitz Services, assistée par l'OGBL, a organisé une manifestation devant le siège de l'entreprise située à Holzem. Ce rassemblement a fait suite au refus de la direction de laisser la délégation du personnel organiser une assemblée plénière en présence de l'ensemble des salariés pendant les heures de travail et en présence des représentants de l'OGBL.

L'entreprise emploie actuellement environ une trentaine de salariés. En quelques mois, la moitié du personnel a démissionné ou a été licenciée sans être pour autant totalement remplacée. Une situation qui a évidemment des repercussions négatives sur les conditions de travail. La direction se refuse toutefois à aborder le sujet et à débattre de la situation de l'entreprise.



Parallèlement, la direction refuse tout dialogue que lui offre la délégation du personnel en vue de résoudre un certain nombre de problèmes liés à l'organisation du travail et cherche de surcroît à imposer ses lois. Ainsi, elle modifie les horaires de travail, les plannings, le système des astreintes et des permanences sans consulter la délégation du personnel et sans demander l'avis des salariés, alors même qu'elle y est contrainte par la convention collective de travail des installateurs.

Par ailleurs, l'entreprise ne cesse d'entraver le bon fonctionnement de la délégation du personnel. Les délégués ne peuvent ainsi pas être présents lorsque des salariés sont convoqués auprès de la direction. L'entreprise refuse également que les secrétaires de l'OGBL soient présents lors des réunions avec la direction, ainsi que lors des réunions de travail entre délégués, même lorsque la délégation en fait la demande. L'accès à l'entreprise a également été refusé aux secrétaires de l'OGBL. En outre, les délégués ne peuvent pas quitter l'entreprise pendant leurs «heures de délégation» pour venir s'informer auprès de leur syndicat, même si cela entre dans le cadre de leur mission de délégué. Au niveau individuel, les délégués subissent enfin diverses pressions. Leurs conditions de travail sont ainsi modifiées du jour au lendemain, compliquant évidemment leur tâche.

Par leur présence, lors du rassemblement le vendredi, 11 juillet 2014, les salariés ont démontré qu'il existe un malaise au sein de l'entreprise et qu'ils sont prêts à se mobiliser pour faire changer les choses. D'autres actions syndicales auront lieu. La délégation du personnel ainsi que l'OGBL restent ouverts au dialogue. Malheureusement, dans la situation actuelle, l'OGBL n'a d'autre

choix que de poursuivre ses actions et d'utiliser tous les moyens à sa disposition pour garantir la défense des droits des salariés.

L'OGBL déplore enfin l'attitude adoptée par l'entreprise dans le cadre de la manifestation qui a eu lieu le vendredi, 11 juillet 2014. L'employeur a en effet tenté de saboter celle-ci, même si cela est resté sans effet. Bien que les salariés aient été dispensés de travail une heure plus tôt et qu'il leur a été communiqué qu'ils n'avaient pas à retourner au siège, contrairement à ce qui se fait d'habitude, les salariés sont tout de même venus en nombre pendant leur temps libre pour marquer leur désaccord.

Comme l'accès à l'entreprise a été empêché, la manifestation a eu lieu sur un terrain voisin avec l'accord de son propriétaire. Pendant toute la durée de la manifestation, des membres de la direction n'ont cessé de photographier les participants. L'OGBL tient à rappeler qu'aucune forme de représailles à l'encontre des participants ne sera tolérée.

Thermolux

L'OGBL déplore l'instrumentalisation de la faillite

L'OGBL tient à revenir sur les déclarations des représentants de la Fédération des installateurs en équipements sanitaires et climatiques (FIESC) parues dans le Lëtzeburger Journal. La fédération reproche à l'OGBL d'avoir influencé les salariés dans leurs décisions et d'avoir ainsi provoqué la faillite de l'entreprise Thermolux.

L'entreprise a elle-même avoué connaître des difficultés financières depuis plusieurs années. Sa survie n'a été possible au cours de ces années que par l'injection de capitaux par les actionnaires. Dès lors,

nous déplorons cette révision des faits.

L'OGBL a suivi la situation de l'entreprise depuis des années et est même intervenu auprès de cette dernière il y a un an pour entamer la négociation d'un Plan de maintien dans l'emploi (PDME) visant à éviter le pire et à sauver les emplois. À l'époque, l'entreprise avait refusé cette proposition prétextant qu'elle n'en avait pas besoin.

À notre grande surprise, il y a deux mois, la direction de l'entreprise a convoqué la délégation du personnel et l'OGBL afin de négocier un nouveau PDME. La direction a alors fait savoir son intention de se débarrasser d'une cinquantaine de salariés sur les 60 qu'elle comptait. Ces salariés seraient repris par l'entreprise Reckinger sous condition qu'ils soient engagés au salaire minimum grâce à l'aide au réemploi. Ce système garantit à chaque salarié, sous conditions, une rémunération égale à 90% de sa rémunération antérieure sur une période de 4 ans. Si la rémunération est inférieure à ces 90%, la différence est compensée par l'ADEM.

Les 10% perdus ne sont pas «minimaux», comme la fédération le laisse entendre, puisque cela équivaut à une perte d'un peu plus d'un mois de salaire par an. Dans un secteur où les salaires sont relativement bas, toute perte de pouvoir d'achat peut avoir des conséquences dramatiques pour les salariés concernés.

Les salariés de Thermolux et l'OGBL ont été placés devant le fait accompli. L'OGBL et la délégation du personnel sont intervenus pour que l'entreprise revoie sa proposition et indemnise le personnel au moins à hauteur de la perte de salaire et qu'elle améliore les conditions de départ. Malheureusement, la proposition finale n'incluait qu'une indemnité (en moyenne de 3.000 euros) qui couvrait à peine ¼ des

pertes subies par chaque salarié au cours des quatre prochaines années.

Face à cette proposition, les salariés, en toute connaissance de cause, ont décidé de ne pas accepter cette proposition parce qu'ils ne voulaient pas renoncer à leurs droits et être traités comme une simple marchandise. Nous déplorons que Thermolux ait, depuis le début, refusé de négocier un plan social comme la situation de l'entreprise l'exigeait parce que les actionnaires ne voulaient pas payer les indemnités prévues par la loi et ne voulaient pas assumer une quelconque responsabilité sociale envers les salariés.

Nous déplorons également la position et les propos de Michel Reckinger. Depuis le début, l'entreprise Reckinger aurait pu reprendre une partie du personnel, mais elle refusait de le faire sans que la «collectivité» assume une grande partie des salaires. Cependant, à ce jour, Michel Reckinger peut très bien reprendre les salariés de Thermolux aux mêmes conditions, puisque la faillite ne change rien à sa proposition et que le système d'aide au réemploi est toujours d'application.

vendredi, 18 juillet 2014, par les représentants des salariés, assistés par le syndicat Commerce de l'OGBL. Des 19 salariés actuellement actifs dans l'établissement, 13 sont concernés par un licenciement collectif.

Cette fermeture n'affecte pas l'activité des boulangeries «Brioche Dorée» de la Rue Philippe II et de la Place de la Gare à Luxembourg-Ville.

L'employeur s'est engagé à vérifier la possibilité de proposer à certains salariés un détachement temporaire de travail dans les nombreux points de ventes de la «Brioche Dorée» en France. Comme l'entreprise a des projets d'expansion au Luxembourg, la priorité de réembauchage du personnel concerné est portée à un délai de 2 ans.

Il est fortement probable que la cellule commerciale de la galerie Auchan occupée par la «Brioche Dorée» soit louée à une entreprise du même secteur d'activité. Par conséquent, la société s'est aussi engagée à assister ses salariés en vue de leur permettre de réintégrer au plus vite le marché du travail, notamment en contactant les possibles repreneurs de l'espace commercial ainsi que la Confédération luxembourgeoise du Commerce (CLC), la Fédération des Patrons boulangers-pâtisseries et l'Union commerciale de la Ville de Luxembourg.

Une indemnité pécuniaire extralégale a été négociée.

Commerce



Hernani Gomes

André Sowa

Brioche Dorée

Plan social signé

En raison de la cessation du contrat de bail, la «Brioche Dorée» doit fermer sa boulangerie-pâtisserie dans la galerie commerciale Auchan au Kirchberg. Le bail expire le 15 octobre prochain.

Un plan social a été signé le



Rackstore Foetz

Fermeture immédiate

Les propriétaires du magasin Rackstore – vente de vêtements et d'articles de mode – situé à Foetz ont annoncé le 9 juillet 2014 la fermeture immédiate de leur établissement. Cette fermeture concernait 16 salariés:

La direction avait informé le personnel et l'OGBL que l'entreprise n'était plus en condition de verser le salaire de ce mois-ci. Tous les salaires des mois précédents avaient été payés.

Le Syndicat Commerce de l'OGBL s'insurgeait contre l'entreprise Rackstore du fait d'avoir caché à tout le monde son intention, de fermer d'un jour à l'autre, son établissement. Malgré les rumeurs de difficultés financières qui circulaient ces derniers temps, la société a toujours dit à son personnel que le projet Rackstore de Foetz devrait continuer. Notre syndicat, avec la délégation du personnel, avait revendiqué des informations claires et nettes sur la situation de l'entreprise et avait fait pression tout au long des deux semaines précédentes pour que la direction, qui siège en Belgique, se déplace pour une réunion d'urgence. Une réunion qui n'avait jamais eu lieu.

La direction a aussi informé que le bilan serait déposé auprès du tribunal. Une fois que cela aura été fait, l'OGBL demanderait que la faillite soit prononcée dans les plus brefs délais afin de réduire au maximum la période d'incertitude et d'attente des salariés et de leurs familles.

L'OGBL a organisé une réunion d'information pour les salariés de Rackstore dans les jours suivants et a procédé ensuite à la déclaration de créance afin que les salariés touchent le plus rapidement possible les retards de paiement et les indemnités liées à la faillite.



Estelle Winter

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

Salaire social minimum qualifié: la justice enfin rendue après 15 ans de combat

Après quinze ans de bataille juridique, la justice a enfin donné raison à une salariée d'une entreprise de nettoyage en reconnaissant son droit au salaire social minimum qualifié, étant donné qu'elle exerçait depuis au moins 10 ans la profession de nettoyeur de bâtiment.

La cour de cassation a ainsi confirmé le jugement rendu le 27 juin 2013 par la cour d'appel. La

plaignante avait fait valoir qu'elle exerçait depuis au moins 10 ans la profession de nettoyeur de bâtiment. La justice estime qu'il s'agit ici bien d'une profession qui exige une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un CATP. La salariée pourrait dès lors prétendre à la majoration du salaire social minimum de 20 pour cent. D'ailleurs, la salariée doit seulement prouver une pratique professionnelle approfondie dans la branche en question durant 10 ans et non pas d'avoir accompli toutes les tâches relevant de la profession de nettoyeur de bâtiment.

L'employeur concerné a été débouté en dernière instance devant la justice le 10 juillet 2014.

Le syndicat services privés de nettoyage de l'OGBL rappelle qu'il y a encore environ 400 dossiers semblables en attente de jugement.

Droit du Travail

Transfert au site Commission Européenne à compter du 1^{er} novembre 2014

Un changement d'employeur va se faire de l'entreprise Onet vers Temco Euroclean au 1^{er} novembre. Les droits et obligations qui résultent pour le cédant (Onet) d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce dernier, transférés au cessionnaire (Temco Euroclean).

Nous savons que la Commission Européenne demande un horaire imposé, soit une réduction de la durée du travail avec une demi-heure en moins de prestation sur environ 151 salariés pour commencer.

Cela signifie pour chaque salarié(e) à temps partiel (soit 4 heures par jour):

- 11 heures de moins par mois, pour la même superficie à nettoyer
- soit une perte de salaire mensuelle de 125 €
- plus une perte de 40 € sur la prime d'assiduité
- plus une perte sur tous les autres suppléments suivant la CCT
- **soit une perte financière de plus de 1.550 € par an.**

Et encore perte des droits fondamentaux comme: • le droit au congé parental • moins de cotisation par année pour sa propre pension de vieillesse, etc.

Nous vous informons par la présente que le Syndicat Nettoyage de l'OGBL organisera un **piquet de protestation le mardi 21 octobre 2014 devant le Bâtiment Jean-Monnet**

Soyez solidaires et participez nombreux

Santé, Services sociaux et éducatifs



Carole Steinbach

Nora Back

Entrevue avec la ministre de la Santé Lydia Mutsch

Pas de réduction de personnel dans le cadre du nouveau plan hospitalier

À l'ordre du jour de l'entrevue qui a eu lieu récemment à la demande de l'OGBL figuraient les éventuelles répercussions du nouveau plan hospitalier sur les salariés du secteur. Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a déploré ne pas avoir été associé à l'élaboration d'un avant-projet de règlement grand-ducal aussi important, alors qu'il est le plus grand représentant des salariés du secteur. En outre, l'OGBL a exigé le maintien d'un système de santé publique de haute qualité, qui ne doit, en aucune manière, être mis en danger par des mesures d'économies.

La ministre a informé le syndicat

Santé, Services sociaux et éducatifs que les grandes lignes du plan hospitalier s'appuient sur la version de son prédécesseur, Mars Di Bartolomeo. L'accent principal porte sur la prise en charge ambulatoire et les cliniques de jour ainsi que sur la mutualisation des compétences. Par ailleurs, le plan hospitalier doit accompagner les fusions entre hôpitaux qui ont déjà débuté. En ce qui concerne le calendrier, le nouveau plan hospitalier devrait être présenté au Parlement à l'automne et entrer en vigueur, selon toute vraisemblance, en janvier 2015.

Concernant la mise en commun des compétences, les responsables syndicaux ont souligné auprès de la ministre qu'une mutualisation judicieuse de différentes activités peut augmenter la qualité, mais elle ne doit pas conduire à faire de mauvaises économies auprès du personnel au détriment de leurs conditions de travail, de la sécurité de l'emploi et de la qualité des soins pour les patients. La ministre a assuré à l'OGBL qu'elle ne s'attelait pas à une mutualisation des compétences au regard de quelconques pressions financières. Aucune réduction de personnel ne devrait avoir lieu dans le cadre de la création de tels centres de compétences.

Deux autres sujets d'actualité importants figuraient à l'ordre du jour de l'entrevue: l'avenir de la

clinique Ste-Marie et la restructuration des laboratoires hospitaliers. La ministre a informé l'OGBL que la clinique Ste-Marie serait prise en compte dans le cadre du nouveau plan hospitalier jusqu'en 2020 avant qu'elle ne reçoive une nouvelle attribution. Le nombre de lits destinés aux soins aigus devrait être réduit au cours des deux prochaines années. Ces lits devraient être remplacés par des lits pour la gériatrie et pour des cas neuro-végétatifs. Il n'y aura, ici, pas non plus de réduction de postes de travail.

En ce qui concerne les laboratoires, la ministre a indiqué qu'une centralisation des compétences devrait être mise en place au sein du CHL. Les différents hôpitaux conserveront néanmoins des laboratoires de garde. Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a souligné dans ce contexte que selon l'article 36 de la convention collective FHL, la sécurité de l'emploi doit être garantie. Une phase de transition doit être envisagée afin de rendre possible une restructuration tenant compte de la dimension sociale.

La ministre a promis de rencontrer une nouvelle fois le syndicat à court terme, afin d'évoquer la formation, la méthode PRN (instrument visant à mesurer l'activité et à calculer le nombre de postes de travail dans le secteur des soins) ainsi que le nouveau modèle de financement annoncé dans le programme gouvernemental concernant les soi-disant «forfaits par cas» qui entraîne de considérables risques pour les intérêts des patients et du personnel. Dans le cadre des négociations budgétaires à venir concernant la Caisse nationale de Santé (CNS), l'OGBL a une nouvelle fois rappelé que le financement du secteur hospitalier doit tenir compte des évolutions de la convention collective.



Unterredung mit der Gesundheitsministerin Lydia Mutsch

Kein Personalabbau mit dem neuen Spitalplan

Auf der Tagesordnung der vom OGBL beantragten Unterredung, die kürzlich stattfand, standen die möglichen Auswirkungen des neuen Spitalplans auf die Beschäftigten in den Krankenhäusern. Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL beklagte, dass es als größte Vertretung der Beschäftigten in diesem Sektor, nicht mit in die Ausarbeitung eines solch wichtigen „avant-projet de règlement grand-ducal“ eingebunden wurde. Des Weiteren forderte der OGBL den Erhalt eines qualitativ hochwertigen Gesundheitswesens, das nicht durch Sparmaßnahmen gefährdet werden darf.

Die Ministerin informierte das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen, dass die großen Richtlinien des Spitalplans auf der Version ihres Vorgängers Mars di Bartolomeo basieren. Der Schwerpunkt liegt auf den ambulanten Behandlungen und den Tageskliniken sowie auf der Bündelung von Kompetenzen. Darüber hinaus soll der Spitalplan die bereits begonnenen Fusionen von Krankenhäusern begleiten. Was die Zeitschiene betrifft, so soll der neue Spitalplan im Herbst dem Parlament vorgelegt werden und voraussichtlich im Januar 2015 in Kraft treten.

Betreffend die Zusammenlegung der Kompetenzen, wiesen die Verantwortlichen des Syndikats die Ministerin darauf hin, dass eine sinnvolle Bündelung verschiedener Aktivitäten der Qualitätssteigerung dient, jedoch nicht zu falschen Einsparungen beim Personal auf Kosten der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsplatzsicherheit des Personals und der Pflegequalität für die Patienten führen darf. Die Ministerin

versicherte dem OGBL, dass sie keine Bündelung von Kompetenzen unter finanziellem Druck vorantreibt. Mit der Schaffung dieser Kompetenzzentren soll kein Personal abgebaut werden.

Mit der Zukunft der Clinique Ste-Marie sowie der geplanten Restrukturierung der Krankenhauslabors standen zwei weitere wichtige aktuelle Themen auf der Tagesordnung. Die Ministerin informierte den OGBL, dass die Clinique Ste-Marie bis 2020 im neuen Spitalplan abgesichert wird, ehe die Klinik eine neue Bestimmung bekommt. Die Zahl der Akutbetten soll innerhalb der nächsten zwei Jahre herabgesetzt werden, und durch Betten für geriatrische und neuro-vegetative Fälle ersetzt werden. Auch hier wird es nicht zu einem Personalabbau kommen.

Betreffend die Labors informierte die Ministerin, dass hier eine Zentralisierung im CHL vorgesehen ist, wobei die einzelnen Spitäler Bereitschaftslabors behalten. Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Arbeitsplatzsicherheit laut dem Artikel 36 des FHL-Kollektivvertrags garantiert werden muss. Um eine sozial verträgliche Restrukturierung zu ermöglichen, muss eine entsprechende Übergangszeit gewährleistet sein.

Die Ministerin versprach kurzfristig eine weitere Unterredung, bei der die Ausbildung, die PRN-Methode (Instrument zur Messung der Aktivität respektive der Berechnung der Personalstellen im Pflegebereich), und das im Regierungsprogramm angestrebte neue Finanzierungsmodell über sogenannte „Fallpauschalen“, das erhebliche Risiken für die Patienten- und Personalinteressen mit sich bringt, angesprochen werden sollen. Im Zusammenhang mit den anstehenden Budgetver-

handlungen der Gesundheitskasse (CNS) erinnerte der OGBL nochmals daran, dass bei der Finanzierung des Krankenhausesektors den Entwicklungen des Kollektivvertrags Rechnung getragen werden muss.

Services et Energie



Carole Calmes

Pit Schreiner

ACL - Services s.a.

„Gelbe Engel“ im Abseits!

Jeder kennt sie, die sogenannten „gelben Engel“, die Pannenhelfer des Automobilclubs, die jeden Tag auf unseren Straßen unterwegs sind um Autofahrern zu helfen. Sehr oft können sie das Fahrzeug wieder einsatzbereit machen; im schlimmsten Fall muss ein Arbeitskollege mit dem Abschleppwagen anrücken.

Außer diesem Pannendienst bietet der ACL, hauptsächlich seinen rund 170.000 Mitgliedern, noch eine ganze Palette von weiteren Dienstleistungen an.

Kollektivvertragsverhandlungen gescheitert

Seit rund zwei Jahren versucht der OGBL gemeinsam mit dem LCGB einen neuen Kollektivvertrag für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des ACL-Services auszuhandeln, wobei der Schwerpunkt der Gespräche auf den Gehälertabellen liegt.

Die Direktion hat in den letzten Jahren einen schleichenden Abbau der kollektivvertraglichen Gehälterbestimmungen eingeführt, der in der Zwischenzeit für einzelne An-

gestellte eine monatliche Lohn-einbuße von bis zu 200€ brutto darstellt. Obwohl die Gewerkschaften die Direktion auf diesen Missstand aufmerksam machten und während den Verhandlungen eine Berichtigung forderten, ist die Direktion bis heute nicht hierzu bereit.

Somit blieb den Gewerkschaften keine andere Möglichkeit, als sich an das Nationale Schlichtungsamt zu wenden. Eine erste Sitzung wurde für den 9. Oktober 2014 festgelegt.

Die ACL-Direktion handelt auf unterstem Niveau

Da es der Direktion unmöglich war, die Argumente der Gewerkschaften zu widerlegen, greift sie nun in die unterste Schublade.

Einige Arbeitnehmer sind an die Gewerkschaften herangetreten und berichteten von Einschüchterungsversuchen durch die Direktion. Es wurde mit Entlassungen gedroht, sollte der ACL die Löhne anpassen müssen.

Gegenüber den Gewerkschaften holt die Direktion zum Rundumschlag aus und stellt den gesamten Kollektivvertrag in Frage. Die Direktion scheute sich auch nicht während den Verhandlungen, die Dienstleistungen des ACL mit Callcentern und reinen Abschleppdiensten zu vergleichen und die Löhne an die zum Teil Niedrigstlöhne dieser Tätigkeitsbereiche anzupassen. Ein regelrechter Schlag ins Gesicht aller ACL-Mitarbeiter, die sich tagtäglich

in den Dienst der 170.000 Mitglieder und der Autofahrer im Allgemeinen stellen.

Dass dies nicht zu einem guten Arbeitsklima beiträgt wird wohl jedem einleuchten. Doch die Verantwortlichen vom ACL scheint es nicht zu stören, dass sie ihre Angestellten einfach ins Abseits stellen. Sie scheinen das vorhandene Geld lieber in andere Projekte zu investieren als ihre Mitarbeiter korrekt zu entlohnen.

Viele Fragen, keine Antworten

Bis heute warten die Gewerkschaften noch immer auf konkrete Antworten betreffend der Einsparungen, die der ACL durch das Auszahlen zu niedriger Gehälter, verbuchen konnte.

Weitere Fragen wurden bis heute nicht beantwortet, unter anderem:

- Wieviel Geld wurde während zwei Jahren in das Projekt „YellowCab“ (gelbe Taxis) gepumpt und wäre dieses Geld nicht besser in die Mitarbeiter investiert worden und somit in die Dienstleistungen für die ACL-Mitglieder?
- Wieviel Geld wurde in einen Fitnesstrainer investiert, der größtenteils mit ein paar Direktionsmitgliedern durch Barringen joggte?
- Warum wurde die Flotte von Dienstwagen für Verantwortliche des ACL in den vergangenen Jahren erheblich aufgestockt, und welcher Betrag wurde hier investiert?

- Stimmen die Gerüchte, die in der Tagespresse zu lesen waren „... große Summen an Geld, die irgendwo investiert wurden, oder sollte man sagen, irgendwo „verloren“ gingen, mit unorthodoxen Vorgehensweisen von hierarchisch Hochgestellten, ...“ (Tageblatt, 06/08/2014)?

Die beiden Gewerkschaften OGBL und LCGB werden es nicht hinnehmen, dass die ACL-Mitarbeiter die Leidtragenden sind und bei ihren Gehältern weiterhin wesentliche Einbußen erfahren.

Wir hoffen, dass die Direktion sich endlich eines Besseren besinnt und ihre Verantwortung gegenüber den Angestellten übernimmt. Sollte dies nicht der Fall sein, so sehen sich die Gewerkschaften dazu gezwungen alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel auszuschöpfen, was unweigerlich in einem Sozialkonflikt enden wird.

ACL – Services S.A.

Les «anges jaunes» laissés pour compte!

Tout le monde les connaît, les dépanneurs de l'Automobile Club, surnommés les «anges jaunes». Tous les jours ils sont sur nos routes pour venir en aide aux automobilistes. Souvent ils peuvent remettre la voiture en état de marche. Dans le pire des cas, un collègue de travail va arriver avec une remorqueuse.

En plus du dépannage, l'ACL offre, essentiellement à ses 170.000 membres, toute une palette d'autres services.

CCT: les négociations ont échoué

Depuis deux ans, l'OGBL essaie ensemble avec le LCGB de négocier une nouvelle convention collective de travail (CCT) pour les salarié(e)s d'ACL-Services. Les discussions se sont surtout focalisées sur les grilles de salaire.



Au cours des dernières années, la direction a procédé à un démantèlement insidieux des structures de salaire prévues dans la convention collective. Certains employés accusent entretemps une perte de salaire s'élevant jusqu'à 200€ brut par mois. Pendant les négociations, les syndicats ont critiqué cette anomalie et ont demandé qu'elle soit rectifiée, mais jusqu'à ce jour la direction refuse.

Par conséquent, les syndicats n'avaient plus d'autre choix que de saisir l'Office national de conciliation. Une première réunion a été fixée au 9 octobre 2014.

Les coups bas de la direction de l'ACL

Comme la direction se trouve dans l'incapacité de contrer les arguments des syndicats, elle s'abaisse désormais à faire des coups bas.

Certains salariés ont informé les syndicats de tentatives d'intimidation de la part de la direction de l'ACL, qui a brandi la menace de licenciements en cas de réajustement des salaires.

Vis-à-vis des syndicats, la direction a lancé une attaque tous azimuts et a remis en question l'ensemble de la convention collective.

Pendant les négociations, la direction n'a pas non plus hésité à comparer les services de l'ACL à ceux des centres d'appels ou de simples services de remorquage et d'adapter les salaires aux bas revenus de ces secteurs d'activité. Un véritable camouflet pour les salariés de l'ACL, qui se mettent quotidiennement au service des 170 000 membres et des automobilistes en général.

Il va de soi que ce genre de comportement ne contribue pas à une bonne ambiance de travail. Or, cela ne dérange pas les responsables de l'ACL de laisser pour compte leurs salariés. Ils semblent préférer investir l'argent disponible dans

d'autres projets plutôt que de rémunérer correctement leurs employés.

De nombreuses questions, mais pas de réponses

Jusqu'à ce jour, les syndicats n'ont toujours pas reçu de réponses concrètes concernant les économies que l'ACL a pu faire parce qu'il a payé des salaires trop bas.

D'autres questions restent également sans réponses, notamment:

- Combien d'argent a été injecté pendant deux ans dans le projet «YellowCab» (taxis jaunes) et est-ce qu'il n'aurait pas été mieux d'investir cet argent dans les salariés et ce faisant dans les services offerts aux membres de l'ACL?
- Combien d'argent a été dépensé pour un entraîneur de fitness, qui a surtout fait du jogging à travers Bertrange avec quelques membres de la direction?
- Pourquoi la flotte de voitures de service pour les responsables de l'ACL a-t-elle été considérablement augmentée au cours des dernières années et quelle somme d'argent a été investie pour le faire?
- Quid des rumeurs relayées dans la presse quotidienne: „ ... de grandes sommes d'argent, qui ont été investies quelque part, ou faudrait-il plutôt dire qui ont été «perdues» quelque part, avec les façons de procéder peu orthodoxes de supérieurs hiérarchiques“ (Tageblatt, 06/08/2014)?

Les deux syndicats OGBL et LCGB n'accepteront pas que les salariés de l'ACL soient les victimes et qu'ils continuent à subir d'importantes baisses de salaire.

Nous espérons que la direction revoit enfin sa position et qu'elle prend ses responsabilités envers les employés. Si cela n'est pas le cas,

les syndicats se verront dans l'obligation d'utiliser tous les moyens en leur pouvoir, ce qui finirait inévitablement dans un conflit social.

Renouvellement de la convention collective dans le secteur de la sécurité privée

Fedil Security Services* et les syndicats OGBL et LCGB viennent de renouveler la convention collective de travail du secteur de la sécurité privée au Luxembourg.

Ainsi, ils ont réglés les conditions de travail et de rémunération de quelque 2.600 agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage au Luxembourg.

Les partenaires sociaux ont convenu de solliciter la déclaration d'obligation générale de l'avenant avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Les salariés du secteur sont ainsi en droit d'exiger l'application stricte des conditions prévues par la convention collective même si leur employeur n'est pas membre de l'organisation représentative des entreprises de sécurité privée au Luxembourg, Fedil Security Services.

Le texte de la convention collective, tel que reconduit, peut être consulté sur le site de l'Inspection du travail et des Mines sous l'adresse <http://www.itm.lu/home/droit-du-travail/conventions-collectives-de-trava-conventions-collectives-de-trava.html>.

Les partenaires sociaux se sont en outre engagés à poursuivre leur dialogue social constructif en matière de maintien dans l'emploi, de développement des compétences des salariés du secteur et de la réduction des absences au travail.

* Fedil Security Services est une association sectorielle de Fedil – Business Federation

Luxembourg et regroupe les entreprises Brink's Security Luxembourg, Dussmann Security, G4S Security Solutions, GRP Security et Securitas.

Enovos

Neuer Kollektivvertrag mit großer Mehrheit vom Personal angenommen

Die Gewerkschaften OGBL und LCGB hatten am 17. September 2014 eine Personalversammlung im „Centre polyvalent Gaston Stein“ in Junglinster einberufen, um das Personal von Enovos über die verschiedenen Punkte der Kollektivvertragsverhandlungen zu informieren.

Nach fast zwei Jahren, teilweise sehr schwierigen Verhandlungen, sieht das nun vorliegende Abkommen folgendes vor:

- eine Laufzeit von 3 Jahren, vom 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2015;
- eine lineare Gehaltserhöhung ab Januar 2014;
- eine jährliche Beteiligung der Angestellten am Gewinn des Unternehmens ab dem Jahr 2013 und gültig für die darauffolgenden Jahre;
- eine Umwandlung verschiedener Familienzulagen in eine umfassende Zusatzkrankenversicherung, sowohl für die Angestellten als auch für ihre Familien;
- einen Ausgleich für alle Angestellten, die die Betriebskantine nicht nutzen können.

Das Personal von Enovos sprach sich in geheimer Abstimmung mit einer großen Mehrheit von 80,07% aus insgesamt 578 eingeschriebenen Wählern, für die Annahme des Verhandlungsergebnisses aus und gaben den Gewerkschaften grünes



Licht, um den neuen Kollektivvertrag mit einer Laufzeit von drei Jahren (2013-2015), nach Rücksprache mit ihren jeweiligen Gremien, zu unterschreiben.

Die zuständige Tarifkommission des OGBL traf sich noch am selben Abend und beschloss einstimmig dem Ergebnis der Abstimmung Rechnung zu tragen und den neuen Kollektivvertrag zu unterschreiben.

Enovos

Nouvelle convention collective approuvée par une forte majorité

Le 17 septembre 2014, les syndicats OGBL et LCGB ont organisé une réunion du personnel au Centre polyvalent Gaston Stein à Junglinster afin d'informer le personnel d'Enovos sur les différents points évoqués au cours des négociations de la convention collective.

Au bout de deux ans de négociations, par moment très difficiles, un accord a désormais été trouvé et prévoit notamment:

- une durée d'application de 3 ans du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015;
- une augmentation linéaire des salaires à partir de janvier 2014;
- une participation des employés au bénéfice de l'entreprise sur une base annuelle, ce à partir de 2013 et pour les années suivantes;
- le regroupement de différentes

allocations familiales dans une assurance de maladie supplémentaire intégrale pour les employés et leurs familles;

- une compensation pour les employés qui ne peuvent pas profiter de la cantine interne.

Le personnel d'Enovos s'est prononcé à huis clos majoritairement avec 80,07% des votes sur 578 personnes inscrites en faveur de l'adoption des résultats de négociation et a donné le feu vert aux syndicats pour la signature de la convention collective sur une période de 3 ans (2013-2015), en concertation avec leurs instances compétentes.

Le soir même, la commission tarifaire de l'OGBL s'est réunie et a décidé à l'unanimité de respecter le résultat du vote et de signer la nouvelle convention collective de travail.



Robert Wolff

Transformation sur métaux et Garages

Vossloh Cogifer Kihn

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 Vossloh

Cogifer Kihn ayant son siège à Rumelange. Cette société occupe actuellement environ 140 salariés.

Parmi les principales améliorations, on peut noter:

1. Salaires

Augmentations des salaires horaires

Rétroactivement au 1^{er} janvier 2014, les salaires horaires de tous les salariés seront augmentés de 0,24 €/heure.

Augmentations des salaires horaires au 1^{er} janvier 2015, les salaires horaires de tous les salariés seront augmentés de 0,24 €/heure.

Augmentations des traitements mensuels

Rétroactivement au 1^{er} janvier 2014, les traitements mensuels de tous les salariés seront augmentés de 41,52€.

Augmentations des traitements mensuels au 1^{er} janvier 2015, les traitements mensuels de tous les salariés seront augmentés de 41,52€.

2. Gratification

Modification et amélioration du calcul de distribution de la gratification

La convention a une durée de deux ans et couvre la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015.



Christian Sikorski

Services publics

Unterredung mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastrukturen François Bausch und mit der Direktion der Straßenbauverwaltung

OGBL fordert Neueinstellungen bei der Straßenbauverwaltung

Auf der Tagesordnung der Unterredung standen die Empfehlungen, die kürzlich von der „Commission d'Économie et de Rationalisation“ (CER) ausgesprochen worden waren, betreffend die von der Regierung geforderten Einsparungen von 10% bei den Betriebskosten sämtlicher öffentlicher Verwaltungen und deren negative Folgen für die Einstellungspolitik in der Straßenbauverwaltung.

Die CER legte der Straßenbauverwaltung nahe, Personal, das in den Ruhestand eintritt, nur zur Hälfte zu ersetzen.

Diese Empfehlungen der Kommission stoßen beim OGBL-Syndikat Öffentlicher Dienst auf Unverständnis. In einem Schreiben an die CER protestierte das Syndikat vehement gegen die pauschalen „Sparempfehlungen“ und wies auf die damit verbundenen negativen und gefährlichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen des Personals hin.

Der enorme Zuwachs des hiesigen Straßenverkehrs, sprich +35,22% an zugelassenen Fahrzeugen und +40,39% am Warentransport im Vergleich zum Jahr 2000 sowie der permanente Ausbau der Infrastrukturen – Ausweitung des Autobahn-

netzes (+32,17% im Vergleich zu 2000), Fertigstellung der Nordstraße und des Tunnels „Grouff“, Instandhaltung und -setzung sämtlicher Brücken – beanspruchen das jetzige Personal in höchstem Maße. Demgegenüber steht ein geringer Zuwachs an Personal von +1,71% seit 2000.

Die Reduzierung der finanziellen und personellen Mittel bei einer ständigen Erhöhung des Arbeitsvolumens birgt die Gefahr eines erhöhten Sicherheitsrisikos für das Personal. Die Reduzierung des Personals verschärft die negative Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt eher, als sie den Abbau der Arbeitslosenquote fördert. Das OGBL-Syndikat Öffentlicher Dienst befürchtet außerdem eine weitere Auslagerung und Privatisierung bei der Straßenbauverwaltung, falls der Personalbestand nicht an das Arbeitsvolumen angepasst wird.

Das OGBL-Syndikat Öffentlicher Dienst fordert das Ersetzen aller pensionsberechtigten Bediensteten, (Arbeitnehmer und Beamte) und die massive Aufstockung des Personalbestands der Straßenbauverwaltung.

Sowohl Minister Bausch als auch die Direktion der Straßenbauverwaltung teilten die Ansichten des OGBL-Syndikats Öffentlicher Dienst und zeigten vollstes Verständnis für die Argumente der OGBL-Vertreter. In einem Schreiben an den Staatsminister bekräftigte Minister Bausch ein sofortiges Ersetzen des Personals, das in den Ruhestand eintritt.



Frauentag des OGBL

Trotz spürbarer Fortschritte bleibt noch viel zu tun



„Bestehende Benachteiligungen der Frauen zu beseitigen und damit die Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft so schnell wie möglich zu verwirklichen“ ist eines der Hauptziele,

das in den Statuten des OGBL verankert ist.

Dass weiterhin viel Arbeit auf die Gewerkschaft und ihre Frauenabteilung zukommt, machte Vera Spautz, Präsidentin der OGBL-Frauenabteilung, bereits bei ihrer Begrüßung deutlich. Die anlässlich des letzten Frauentages im November 2011 verfassten Forderungen, so Vera Spautz und Danièle Nieves, Frauensekretärin des OGBL, nach einer besseren Berufsberatung, der Einführung diskriminierungsfreier Vergütungsmodelle, der Erhöhung des Mindestlohns, der Aufgabe der Diskriminierung gegenüber Grenzgängerinnen und Grenzgängern, der Anpassung der Familienbeihilfen und der Zulage für Elternurlaub, einem verbesserten Zugang zur Weiterbildung durch neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung bis hin zu einem neuen Angebot an Kinder- und Altenbetreuung, bedürfen weiterhin einer Umsetzung.

Die stetig wachsende Teilnahme der Frauen an der Gewerkschaftsarbeit lässt hoffen, dass die Probleme im Arbeitsalltag der Frauen, obwohl hartnäckig, früher oder später gelöst werden können. Die 562 Personalvertreterinnen und die 28 OGBL-Vertreterinnen in der Arbeitnehmerkammer wurden aufgerufen die Frauenanliegen zu Anliegen der Allgemeinheit zu machen.

OGBL-Generalsekretär André Roeltgen machte in seinem Vortrag deutlich, dass die andauernde europäische und nationale Austeritätspolitik dabei ist, die Errungenschaften der Gewerkschaften ernsthaft zu gefährden. Statt einen politischen Umschwung einzuleiten, durch mehr Investitionen und durch die Verbesserung der Kaufkraft, setzt die Regierung, wie ihre Vorgänger, auf eine Sparpolitik, vor allem bei den Sozialausgaben. Die beunruhigenden Folgen sind mehr als spürbar, sowohl für die 7,2% Arbeitslosen als auch für die arbeitende Bevölkerung. Die Kaufkraft wurde in den letzten Jahren bedeutend geschwächt. Viele dieser Einsparungen treffen insbesondere Frauen. Auch von Arbeitgeberseite

wird weiterhin Druck auf viele Kolleginnen gemacht, da in Bereichen in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, viele Forderungen bspw. nach Anerkennung der beruflichen Bildung und familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen unbeachtet bleiben; im Reinigungs- und im Gesundheitssektor, im Handel ...

Es sei sinnvoll kurzfristig über eine Herangehensweise nachzudenken, die es ermöglicht die Bedürfnisse der Frauen im OGBL allumfassend zu vertreten und nachvollziehbarer zu thematisieren, da frauenspezifische Probleme in allen OGBL-Strukturen auftauchen und kollektiv zu behandeln sind, so André Roeltgen.

Vera Spautz, die seit 1996 die Frauenabteilung leitet, teilte mit, auf eine Weiterführung ihres Mandates zu verzichten, da sie als neue Bürgermeisterin der Stadt Esch, in der sie die 14 Jahre zuvor Schöffin gewesen ist, ihr Mandat nicht mehr so ausüben kann wie zuvor. Sie wird jedoch Mitglied des Frauenexekutivvorstands bleiben.

Der Frauentag ehrte sie und ihre langjährige Arbeit sowie den gleich langen Einsatz der Kollegin Nadine Konsbrück, die sich ebenfalls zurückzieht, abschließend mit einem Geschenk und der Gewissheit auch weiterhin auf ihre Mitarbeit zählen zu können.

Der neue Frauenexekutivvorstand wird in seiner ersten Sitzung die Mitglieder der Geschäftsführung wählen und wir werden in einer nächsten Ausgabe darauf zurückkommen.



Danièle Nieves
Frauensekretärin des
OGBL





Taina Bofferding
Responsable du
Département des Jeunes
de l'OGBL

Arbeitgeber wollen nur billig davon kommen!

Einen neuen Angriff auf den Mindestlohn wagte kürzlich der „Administrateur délégué“ der UEL in einem Radiogespräch. Das ewige Klagegedicht war zu hören: Der gesetzliche Mindestlohn sei ein Problem für den einheimischen Arbeitsmarkt und die Unternehmen wären aufgrund der zu hohen Lohnkosten in ihrer Existenz bedroht, denn „de soziale Mindestlohn kascht d'Betriber ze deier“.

Die Jugendabteilung des OGBL erinnert daran, dass ein Mindestlohn ein existenzsicherndes Einkommen für alle Arbeitnehmer garantiert. Der gesetzliche Mindestlohn ist als unterste Anstandsgrenze ein wichtiger Baustein für die Arbeitsordnung und verhindert Lohndumping. Wenn auch die Nettolöhne in Luxemburg höher sind als in den angrenzenden Ländern, so sind die Lohnkosten allgemein niedriger, da die Soziallasten bedeutend tiefer sind.

Kein subventionierter Mindestlohn um Gehaltskosten zu drücken!

Wenn die Arbeitgeber erneut die Forderung stellen ihre Kostenbeteiligung am Mindestlohn zu senken, so fragt sich die Jugendabteilung des OGBL, ob sie denn überhaupt noch vor hätten, faire Löhne auszus zahlen. Wenn bereits der gesetzliche Mindestlohn zu hoch ist, welche Gehälterstruktur schwärmt den Unternehmen dann vor? Etwa billige Arbeitskräfte zu Hungerslöhnen oder gar zum Nulltarif?

Wir brauchen keine Niedriglöhne, von denen Arbeitnehmer nicht leben können! Es darf nicht sein, dass die Unternehmen sich durch die Zahlung von niedrigen Löhnen einfach ihrer gesellschaftlichen Verantwortung entziehen, und die öffentliche Hand automatisch einspringen muss, um die Betroffenen mit ihrem sozialen Netz aufzufangen.

Auch möchte die Jugendabteilung des OGBL die Arbeitgeberseite darauf hinweisen, dass es bereits Instrumente gibt, wie etwa die CIE- und CAE-Verträge, bei denen der Staat einen Teil der Kosten übernimmt. Wohlwissend, dass hier die Gefahr bestehen kann, dass Unternehmen junge Arbeitnehmer zu einem niedrigeren Tarif über diese berufseinführende Maßnahmen einstellen, ohne ihnen nachher eine Festanstellung anzubieten.

Ein System, in dem Menschen arbeiten und trotzdem nicht genügend Geld zur Verfügung haben, um ihren Kindern eine gute Bildung und Ausbildung zu ermöglichen, eine eigene Wohnung zu finanzieren, Freizeitaktivitäten nachzugehen, oder etwas für das Alter zurückzulegen, ist nicht gerecht und aus gewerkschaftlicher Sicht nicht vertretbar!

Pourquoi un système trop complexe vient-il pénaliser tous les étudiants?

Dans un courrier adressé aujourd'hui au ministre du Développement durable et des Infrastructures, l'OGBL et son département des Jeunes font part de leur étonnement quant à l'annonce de la fin de la gratuité des transports en commun pour les étudiants, qui n'ont désormais plus le droit à la carte «myCard élève», pour se déplacer entre leur domicile et le lieu où se trouve l'établissement qu'ils fréquentent, ou jusqu'au point frontière, si cet établissement se situe à l'étranger.

L'argument de l'allègement de la charge administrative est peu convaincant. Même si le système de contrôle, surtout pour les jeunes qui poursuivent leurs études en dehors de nos frontières, a mis en évidence un caractère trop contraignant et complexe, le syndicat ne peut pas accepter que désormais tous les étudiants, même ceux qui habitent au Luxembourg et sont inscrits à l'Université, ne puissent plus se servir des transports publics gratuitement pour aller à l'université.

Cette décision de principe ne s'exprime pas en faveur des jeunes qui sont encore en voie de qualification et qui sont désormais obligés de se procurer une «carte Jumbo». De plus cette mesure ne semble pas être conforme à une politique écologique, car elle ne représente pas un bon moyen pour inciter les jeunes à adopter les transports en commun sur le long terme.

L'OGBL invite le ministre à trouver ensemble avec les étudiants des solutions pour abroger cette distinction entre élèves de l'enseignement secondaire et étudiants de l'enseignement supérieur et de faire en sorte que ces derniers aient de nouveau le droit à la «myCard élève» pour se rendre gratuitement à leur université. Dans ce contexte l'OGBL demande au ministre s'il n'a jamais pensé accorder le droit aux élèves et étudiants de circuler gratuitement dans les transports publics?

L'OGBL dénonce l'excès de zèle de certains fonctionnaires du fisc belge



Depuis quelques mois, de nombreux frontaliers belges doivent justifier à leur administration fiscale qu'ils réalisent bien leur travail physiquement sur le sol luxembourgeois.

Si certains fonctionnaires du fisc acceptent facilement les preuves apportées par les contribuables frontaliers belgo-luxembourgeois, force est de constater qu'il n'en n'est pas de même pour quelques fonctionnaires zélés. En effet, bien qu'un maximum d'éléments de preuves ait été transmis aux services des contributions, cela semble toujours être insuffisant aux yeux d'employés qui traitent ces dossiers.

Clarifier les éléments de preuve

La convention fiscale belgo-luxembourgeoise ne définit pas la liste de preuves à apporter par le contribuable pour justifier de sa présence au travail sur le sol du Grand-Duché de Luxembourg. Ce vide juridique ouvre donc la porte à des dérives, des acharnements, tels que l'on en connaît actuellement. C'est pourquoi l'OGBL a pris contact avec plusieurs députés fédéraux afin de les alerter sur ce problème que rencontrent certains frontaliers. Lors de ces entrevues avec les dits députés (Thibaut, Pirlot et Lutgen), les représentants de l'OGBL ont demandé que soient clarifiés les éléments que le frontalier doit remettre afin de rapporter la preuve de son emploi sur le sol luxembourgeois.

Améliorer les termes de la convention fiscale?

Afin de résoudre le problème, certains ont avancé la modification de la convention fiscale belgo-luxembourgeoise. Le LCGB et la CSC ont notamment annoncé avoir écrit au ministre belge des finances, afin que les frontaliers belgo-luxembourgeois puissent bénéficier, purement et simplement, de la même convention fiscale que les frontaliers germano-luxembourgeois.

Aux yeux de l'OGBL, cette démarche de la part des syndicats chrétiens est jugée totalement irresponsable: en effet, il faut savoir que la convention, dont bénéficient les frontaliers allemands, est bien moins avantageuse

que ce que les frontaliers belges ont actuellement. Certes, les frontaliers allemands peuvent travailler au maximum 19 jours hors du territoire luxembourgeois sans se voir imposer dans leur pays de résidence, mais les périodes de congés (minimum 25 jours/an pour un temps complet) et les périodes de maladie sont d'office imposées par le fisc allemand. A l'OGBL, on n'est pas du tout sûr que les 40.000 frontaliers belges veuillent en arriver à cette situation...

C'est pourquoi, l'OGBL plaide pour qu'une circulaire ministérielle clarifie de manière raisonnable l'apport des éléments de preuve du travail sur le sol luxembourgeois.

Si néanmoins, la convention fiscale belgo-luxembourgeoise devait être renégociée, nous resterons attentifs à ce que le futur avenant prenne en considération les réalités du travail au Luxembourg et dans la Grande Région.

En effet, devoir travailler au Luxembourg implique souvent le fait de devoir sortir du territoire confiné du Luxembourg. Bon nombre de formations, de meetings, de réunions d'entreprise, de comités européens, ... se déroulent au siège des maisons mères qui se situent souvent dans les pays limitrophes. Cette adaptation au monde du travail devrait être prise en compte par le législateur. Une convention fiscale ne doit pas devenir un frein à la mobilité des travailleurs et un obstacle à la construction européenne.



Deuxième salon des Frontaliers organisé à Thionville

Une excellente occasion de venir vous renseigner et poser vos questions aux administrations françaises et luxembourgeoises présentes pour l'occasion.

Besoin d'informations sur la retraite, la sécurité sociale, la mobilité, les accidents, le chômage ou sur tous les autres sujets qui vous touchent en tant que frontalier? Sachez que la section Thionville de l'OGBL organise le vendredi 24 octobre 2014 un Salon des Frontaliers à Thionville.

Une bonne occasion pour rencontrer les administrations et trouver des informations

Deux tables rondes seront également organisées lors de cette journée et aborderont des problématiques chères aux frontaliers.

Ne manquez pas ce rendez-vous spécial pour les frontaliers, le vendredi 24 octobre 2014 de 10h à 17h30 dans la salle Jean Burger de Thionville (3, rue du Général Walton Walker, près du théâtre). Entrée libre.



Antenne de Thionville:

Dates de fermeture du bureau de Thionville pour le mois d'octobre 2014:

Lundi 6 octobre 2014 le matin - Il n'y aura pas de permanence SICA, ce jour-là.

Jeudi 30 octobre 2014 l'après-midi.



Attention membres OGBL!

Si vous avez changé d'adresse, nous vous prions de nous la communiquer dès que possible. Merci d'avance!

OGBL Service Gestion des membres
31, avenue Grande-Duchesse Charlotte
L-3441 Dudelange
Tél. 51 50 05-555 – Fax 51 50 05-282
E-mail: affiliation@ogbl.lu
ou bien sur internet: www.ogbl.lu

OCTOBRE ROSE

DÉPISTAGE DU CANCER DU SEIN

Marche

RENDEZ-VOUS : 13H45
Mairie

ARRIVÉE :
Salle des sports

Spectacle

«les Voix de l'espoir»
Salle des sports 20h30

présenté et réalisé par
l'Harmonie Municipale
de Mont Saint Martin

SAMEDI 11 OCTOBRE

MONT SAINT MARTIN



Au profit de
l'association **SYMPHONIE**
Le cancer du sein, parlons-en !

CONCERT

Octobre Rose

Les Voix de l'espoir

Diaf
Dion
Goldman
Johnny
Aznavour
Grégoire ...

Chansons françaises,
1 orchestre, 4 chanteurs

Spectacle présenté et réalisé par

- L'Harmonie Municipale de Mont-Saint-Martin
Sous la direction de Vincent André
- ◆ Le Centre Communal d'Action Sociale et la Commission culturelle de la Ville de Mont Saint Martin

Sam. 11 oct. 2014
salle des sports
Mont-Saint-Martin
20h30
Entrée 5€

Billetterie disponible à l'Office du tourisme de Longwy
Partenaires :



Crédit photos : Christelle-Anthoine, P. Girardin
Imprimé par nos soins - ne pas jeter sur la voie publique

La Plateforme TTIP demande au Gouvernement de s'opposer à l'introduction d'un chapitre ISDS dans le cadre du CETA

Le Comité de politique commerciale (CPC), qui réunit des experts de haut niveau des 28 États-membres de l'UE, s'est réuni le vendredi 12 septembre afin de discuter du texte final sur l'Accord économique et commercial global avec le Canada (CETA).

À l'approche de la clôture des négociations de cet accord commercial majeur entre le Canada et l'UE, les organisations membres de la Plateforme TTIP se sont adressées au ministre des Affaires étrangères, Jean Asselborn, afin de lui faire part de leurs préoccupations à l'égard du CETA. La version finale du texte de l'accord, qui a fait l'objet d'une fuite le mois dernier, a permis de prendre connaissance des détails de celui-ci, notamment d'un chapitre relatif à la protection des investissements (ISDS).

La Plateforme dénonce en premier lieu l'opacité qui entoure le processus de négociation d'accords commerciaux aussi importants. Il est impossible de réaliser une analyse sérieuse d'un texte de plus de 500 pages qui est parvenu à l'opinion publique par le biais d'une fuite dans les médias et non par les voies officielles, compte tenu que les négociations sont confidentielles. Dans ces conditions, la Plateforme souligne la nécessité de revoir le calendrier afin de permettre un débat sérieux, transparent et démocratique au sein de l'UE.

La Plateforme craint également que l'inclusion d'un chapitre ISDS dans le CETA ne soit utilisé comme un cheval de Troie pour l'introduction d'un tel chapitre dans l'accord commercial entre l'UE et les États-Unis (TTIP). Il y a en effet fort à craindre que si ce dispositif est avalisé dans le cadre du CETA, il le sera également pour le TTIP. À cela s'ajoute que la Commission a annoncé le 28 août dernier, la publication d'un nouvel ensemble de règles pour gérer les différends entre investisseurs et États dans le cadre des accords d'investissement conclus avec ses partenaires commerciaux, et qui devait entrer en vigueur le 17 septembre.

La finalisation de ce règlement ainsi que l'adoption d'un mécanisme ISDS dans le cadre du CETA, alors que l'évaluation des réponses à la consultation d'un tel mécanisme dans le cadre du TTIP est toujours en cours, est totalement inacceptable et antidémocratique. Cela met

en cause la crédibilité de la Commission européenne quant à sa volonté de prendre en considération l'opinion des citoyens sur cette question importante.

Compte tenu de tous ces arguments, la Plateforme ne peut approuver l'accord CETA en l'état, et a invité le gouvernement à s'opposer à l'introduction d'un règlement ISDS dans cet accord lors de la prochaine réunion du CPC. La Plateforme avait demandé également un prolongement du calendrier avant l'approbation du projet par le CPC. Il s'agissait là, en effet de l'ultime possibilité pour les États-membres de prendre position et d'exprimer leurs lignes rouges quant au contenu de l'accord. Le cas échéant, la Commission européenne peut considérer qu'elle dispose du consentement des gouvernements pour avaliser l'accord, dont les négociations se sont clôturées officiellement lors du sommet Canada-UE à Ottawa, le 25 septembre dernier.

Finalement, la Plateforme a rappelé également que le gouvernement luxembourgeois a exprimé à maintes reprises son opposition formelle à l'introduction d'un dispositif ISDS dans l'accord TTIP. La position du gouvernement ne peut donc pas être crédible si elle ne s'oppose pas également à un tel dispositif dans le cadre du CETA.



Die TTIP-Plattform bittet die Regierung darum, sich gegen die Einführung eines ISDS-Kapitels bezüglich des CETA auszusprechen

Das „Comité de politique commerciale“ (CPC), das sich aus hochqualifizierten Experten aus den 28 EU-Staaten zusammensetzt, hat sich am Freitag, dem 12. September getroffen, um über den endgültigen Text zum gesamten Handelsabkommen mit Canada (CETA) zu debattieren.

Kurz vor dem Abschluss der Verhandlungen zu diesem Handelsabkommen zwischen Canada und der EU haben sich die Mitgliedsorganisationen der TTIP-Plattform an den Außenminister Jean Asselborn gewendet, um ihm ihre Befürchtungen bezüglich des CETA mitzuteilen. Der Abschlusstext des Abkommens, der vergangenen Monat ungewollt an die Öffentlichkeit gelangte, hat es ermöglicht sich einiger Details bewusst zu werden, insbesondere eines Kapitels über den Investmentschutz (ISDS).

An erster Stelle bemängelt die Plattform die Intransparenz, mit der solch wichtige Handelsabkommen verhandelt werden. Es ist unmöglich, eine ernsthafte Analyse eines über 500 Seiten umfassenden Textes durchzuführen, der ungewollt über die Presse an die Öffentlichkeit gelangte, und nicht über offizielle Wege, da die Verhandlungen vertraulich sind. Unter diesen Umständen besteht die Plattform auf der Notwendigkeit, den vorgesehenen Zeitplan zu überdenken, um eine ernsthafte und transparente und demokratische Debatte innerhalb der EU zu ermöglichen.



Die Plattform befürchtet auch, dass die Einbindung eines ISDS-Kapitels in das CETA als Trojanisches Pferd benutzt wird, um ein solches Kapitel ebenfalls in das Handelsabkommen zwischen der EU und den USA (TTIP) einzufügen. Es gilt tatsächlich zu befürchten, dass wenn diese Maßnahme beim CETA akzeptiert wird, es auch für das TTIP akzeptiert werden wird. Hinzu kommt noch, dass die Kommission am vergangenen 28. August angekündigt hat, dass eine Reihe neuer Regeln eingeführt werden sollen, um mit Differenzen zwischen Investoren und Staaten im Rahmen von Investmentabkommen mit Handelspartnern umzugehen. Diese Regeln sollten am vergangenen 17. September in Kraft treten.

Die Umsetzung dieses Reglements sowie die Verabschiedung eines ISDS-Mechanismus im Rahmen des CETA, obwohl die Bewertung der Antworten auf die Beratung bezüglich eines solchen Mechanismus im Rahmen des TTIP noch nicht abgeschlossen ist, total unannehmbar und antidemokratisch ist. Dies stellt die Glaubwürdigkeit der Europäischen Kommission in Frage, was ihren Willen betrifft, die Meinung der Bürger, bei einer solch wichtigen Frage, miteinzubeziehen.

Berücksichtigt man all diese Argumente, so kann die Plattform dem CETA-Abkommen unter der aktuellen Form nicht zustimmen. Sie hat die Regierung darum gebeten, sich, bei der nächsten Sitzung des CPC, gegen die Einführung eines ISDS-Reglements in dieses Abkommen auszusprechen. Die Plattform hatte ebenfalls darum gebeten, den Zeitplan zu verlängern, bevor das Projekt von dem CPC angenommen wurde. Gegebenenfalls kann die Europäische Kommission davon ausgehen, dass sie über das Einverständnis der Regierungen verfügt, um dem Abkommen zuzustimmen, dessen Verhandlungen offiziell am vergangenen 25. September bei Gelegenheit des Canada-EU-Gipfels in Ottawa abgeschlossen wurden.

Letztlich will die Plattform daran erinnern, dass die luxemburgische Regierung mehrmals ihren formellen Einspruch, gegenüber der Einführung eines ISDS-Mechanismus in das TTIP-Abkommen, erhoben hat. Die Regierung kann demnach nicht glaubwürdig sein, wenn sie sich nicht auch gegen einen solchen Mechanismus im Rahmen des CETA ausspricht.

La Commission Européenne veut exclure l'influence que le citoyen pourrait avoir sur l'accord de libre-échange US/UE et CETA

Refus de l'initiative citoyenne contre le TTIP/Résistance annoncée!



Une alliance européenne, comprenant des ONGs du secteur social et écologique, des syndicats, des associations de développement, des organisations agricoles e.a., avait l'intention de mener à bout une initiative populaire contre les accords commerciaux de libre échange et d'investissement internationaux, TTIP et CETA. Le but en était de rassembler suffisamment de signatures de citoyennes et citoyens européens, afin d'exprimer la résistance contre ces accords. Une telle initiative nécessite cependant l'accord de la Commission Européenne.

Au Luxembourg, cette initiative devait être soutenue par la plateforme commune contre les accords de libre-échange TTIP.

La Commission Européenne a annoncé aujourd'hui, qu'elle n'allait pas accepter ce désir. Le choc subi par les initiateurs de cette initiative citoyenne européenne, ayant jusqu'à présent rassemblé près de 230 organisations issues de 21 pays européens, est énorme. L'initiative va y mettre d'autant plus d'engagement contre l'accord de libre-échange, car selon les initiateurs: «Le refus de l'initiative citoyenne fait partie de la stratégie de la Commission Européenne, d'exclure les citoyens et citoyennes ainsi que les parlements des négociations du CETA et du TTIP. Au lieu d'écouter les citoyens et les citoyennes, on préfère ici écouter les lobbyistes».

Le refus de l'initiative européenne des citoyens est justifiée de la façon suivante: les mandats de négociations pour le TTIP et le CETA ne sont pas des actes légaux, mais plutôt des actes de préparation interne entre les différents organes de l'Union Européenne et n'est donc pas contestable par une initiative citoyenne: «L'opinion de la Commission, qu'uniquement des actes légaux avec effet sur des tiers, ne peuvent être contestés par une initiative citoyenne, n'est juridiquement pas fondée». Le mandat de négociation est une décision formelle du Conseil et donc acte légal. Si la manière dont la Commission conçoit le droit était de mise, cela voudrait dire concrètement: la population a les mains liées quand il s'agit du développement d'accords internationaux – une information qui est autant consternante que scandaleuse», selon Michael Efler.

En plus, selon sa justification, la Commission ne pourrait pas faire des propositions négatives de ratification et ainsi ne pourrait pas donner suite aux revendications de l'initiative populaire de ne pas terminer les négociations au sujet du CETA et du TTIP. «A contrario, cela veut dire que des négociations de la Commission ne peuvent être qu'acclamées par les citoyens et les citoyennes, mais surtout ne pas être critiquées», comme le résume Michael Efler. L'initiative citoyenne, qui avait elle-même demandé un avis juridique avant de remettre les signatures, envisage maintenant d'entreprendre des démarches auprès la Cour de justice européenne.

Au lieu de donner suite aux doutes par rapport à une politique commerciale sans respecter le citoyen, la Commission refuse la confrontation. «Vu par le citoyen, cela paraît arbitraire, cela irrite les personnes qui s'engagent en Europe, et apporte de l'eau au moulin des eurosceptiques», voilà le commentaire de ceux qui soutiennent l'initiative.

Face à cette situation, l'alliance européenne ainsi que le regroupement des organisations luxembourgeoises invitent le nouveau président de la Commission, Jean-Claude Juncker, de redresser la façon d'agir anti-démocratique de la Commission Européenne, et de réaliser sa promesse, à savoir d'établir démocratie et transparence: «Apparemment la Commission craint-elle cette initiative citoyenne, qui a le potentiel de devenir l'initiative citoyenne avec le plus de succès», selon Efler. «Si les bureaucrates de Bruxelles pensent pouvoir stopper les protestations des citoyens contre les accords d'investissement, alors ils se sont trompés. Nous n'allons pas oublier que la Commission essaie de forcer la main aux citoyens et citoyennes».

Justification du refus de la Commission Européenne:

<http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/initiatives/non-registered/details/2041>

Expertise faite par le prof. Dr Bernhard Kempen:

<http://stop-ttip.org/wp-content/uploads/2014/09/EBI-Gutachten20140430.pdf>

Europäische Kommission will Bürgereinfluss bei Freihandelsabkommen Amerika/EU und CETA ausschalten

Europäische Bürgerinitiative gegen TTIP abgelehnt / Widerstand angekündigt!

Ein europaweites Bündnis aus Nicht-Regierungsorganisationen aus dem sozialen und ökologischen Bereich, Gewerkschaften, Entwicklungsorganisationen, landwirtschaftliche Verbände u.a.m. beabsichtigte, gemeinsam ein europäisches Bürgerbegehren gegen die internationalen Handels- und Investitionsabkommen TTIP und CETA durchzuführen. Ziel war es, mittels ausreichenden Unterschriften der BürgerInnen Europas den Widerstand gegen diese Abkommen zum Ausdruck zu bringen. Eine derartige Initiative benötigt aber das Einverständnis der EU-Kommission.

In Luxemburg sollte diese Initiative von der gemeinsamen Plattform gegen das Freihandelsabkommen TTIP unterstützt werden.

Die EU-Kommission hat heute angekündigt, dieses Begehren nicht zuzulassen. Groß ist nun der Schock unter den Initiatoren der Europäischen Bürgerinitiative, für das mittlerweile knapp 230 Organisationen aus 21 EU-Ländern umfassende Bündnis. Mit umso mehr Engagement wird die Initiative weiter gegen das Freihandelsabkommen vorgehen, denn, so die Initiatoren: „Die Ablehnung der Bürgerinitiative reiht sich ein in die Strategie der EU-Kommission, Bevölkerung und Parlamente aus den Verhandlungen um CETA und TTIP rauszuhalten. Statt Bürgerinnen und Bürger werden hier lieber Lobbyisten gehört.“

Die Ablehnung der EBI wird damit begründet, die Verhandlungsmandate zu TTIP und zum CETA seien keine Rechtsakte, sondern interne Vorbereitungsakte zwischen den EU-Organen und insofern durch eine Bürgerinitiative nicht anfechtbar. „Die Auffassung der Kommission, dass nur Rechtsakte mit Wirkung auf Dritte durch eine EBI berührt werden dürfen, ist offensichtlich rechtsfehlerhaft. Das Verhandlungsmandat der Kommission ist ein förmlicher Beschluss des Rats und ein Rechtsakt. Würde die Rechtsauffassung der Kommission Bestand haben, hieße das im Klartext: Der Bevölkerung sind bei der Entwicklung internationaler Verträge jeder Art die Hände gebunden – eine Auskunft, die ebenso erschreckend wie skandalös ist“, so Efler.

Darüber hinaus, so die Begründung, könne die Kommission keine negativen Ratifizierungsvorschläge machen und insofern der EBI-Forderung, die Verhandlungen über CETA und TTIP nicht abzuschließen auch nicht nachkommen. „Im Umkehrschluss heißt das, internationale Verhandlungen der Kommission dürfen durch Bürgerinnen und Bürger nur bejubelt, nicht aber kritisiert werden“, fasst Efler zusammen. Das EBI-Bündnis, das vor Einreichung der Bürgerinitiative ein eigenes Rechtsgutachten eingeholt hatte, erwägt nun rechtliche Schritte und will den für diesen Fall vorgesehenen Weg vor dem Europäischen Gerichtshof prüfen.

Statt auf die Bedenken angesichts einer bürgerfernen Handelspolitik einzugehen, verweigert die Kommission die Auseinandersetzung. „Das erscheint aus Bürgersicht als Akt der Willkür, verprellt engagierte Menschen in Europa und ist Wasser auf die Mühlen der Europa-Gegner.“ so die Meinung der Unterstützer der Initiative.

Vor diesem Hintergrund fordern das europäische Bündnis und auch die Luxemburger Trägerorganisationen den neuen Kommissionspräsidenten Jean-Claude Juncker auf, den undemokratischen Kurs der EU-Kommission zu korrigieren und sein Versprechen wahrzumachen, Demokratie und Transparenz herzustellen. „Offenbar fürchtet die Kommission diese EBI, die das Potenzial hat, zur bisher erfolgreichsten Bürgerinitiative zu werden“, sagt Efler. „Wenn die Brüsseler Bürokratie glaubt, die Bürgerproteste gegen die Investitionsverträge mit dieser Ablehnung stoppen zu können, hat sie sich geirrt. Wir werden es nicht auf sich beruhen lassen, dass die Kommission versucht, Bürgerinnen und Bürgern die Hände zu binden.“

Begründung der EU-Kommission zur Ablehnung:

<http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/initiatives/non-registered/details/2041>

Rechtsgutachten von Prof. Dr. Bernhard Kempen:

<http://stop-ttip.org/wp-content/uploads/2014/09/EBI-Gutachten20140430.pdf>



Les dernières publications de la Chambre des Salariés

La Chambre des salariés (CSL) propose une demi-douzaine de nouvelles publications, parmi lesquelles on retrouve trois «Socionews» fournissant des explications sur des changements survenus dans la législation sociale ainsi que quatre brochures venant documenter plus en profondeur des sujets économiques et sociaux d'actualité.

Les dernières «Socionews»

L'aide financière d'État pour études supérieures: La réforme en bref (*)

Après la récente réforme de l'aide financière de l'État pour études supérieures (loi du 24 juillet 2014), la CSL dresse le tableau des nouvelles règles qui s'appliquent dès cette rentrée. Qui est éligible? Quelle aide peut obtenir l'étudiant? Pendant combien d'années peut-il la toucher? Quelles sont les démarches à effectuer? Quels sont les documents à joindre? Quand intervient la réponse du CEDIES et quand est-ce que l'étudiant bénéficie concrètement de l'aide financière? Enfin, quelles sont les voies de recours contre une décision de refus du CEDIES? Autant de questions auxquelles cette «Socionews» vient répondre.

Les droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers (*)

Dans cette «Socionews», la CSL vient présenter de manière synthétique de quels droits les patients qui souhaitent se faire soigner à l'étranger disposent en revenant notamment sur les prestations prises en charge par la Caisse nationale de santé (CNS), les démarches à effectuer, les modalités et l'envergure de la prise en charge ou bien encore les voies de recours contre une décision de refus de la CNS.

Les droits et obligations du patient et la création d'un service national d'information et de médiation dans le domaine de la santé (*)

Cette «Socionews» vient donner un aperçu sommaire sur les dispositions les plus importantes de la nouvelle loi du 24 juillet 2014 relative aux droits et obligations du patient et portant création d'un Service national d'information et de médiation santé. On y apprend ainsi quels sont les droits et obligations que prévoit cette loi? Comment un patient peut-il se faire représenter dans le cas où il ne serait plus en mesure d'exprimer sa volonté? Que contient et quelle est la finalité du «dossier patient»? Quelles sont les missions du Service national d'information et de médiation?

(*Retrouvez toutes les «Socionews de la CSL» sur son site à l'adresse: <http://www.csl.lu/socionews>)



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG





Les derniers ouvrages:

Le congé parental, le congé pour raisons familiales, l'allocation d'éducation et l'allocation de naissance (*)



La Chambre des salariés vient de rééditer sa publication relative au congé parental et au congé pour raisons familiales. Une version actualisée prenant en compte les modifications introduites par la loi du 19 juin 2013 portant sur la durée du congé parental non-indemnisé de 3 à 4 mois et qui crée au profit du parent le droit de demander lors

de son retour du congé parental un assouplissement de son rythme ou de son horaire de travail. L'ouvrage ne se limite toutefois pas seulement aux dispositions relatives au congé parental, mais se consacre également à des explications sur le congé pour raisons familiales, sur l'allocation d'éducation et sur l'allocation de naissance. Tout en visant à familiariser un large public aux différentes dispositions en vigueur, cette publication revient aussi brièvement sur la genèse du congé parental et du congé pour raisons familiales.

Le surendettement et la procédure de règlement collectif (*)



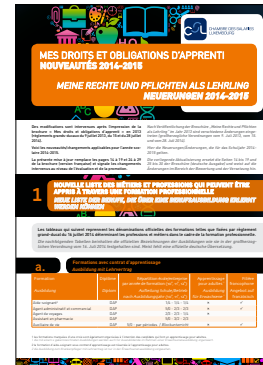
La nouvelle loi sur le surendettement, entrée en vigueur le 1^{er} février 2014 est venue modifiée les procédures qui prévalaient jusqu'alors en la matière en introduisant également un régime de faillite civile pour les personnes privées. L'ancienne législation, qui comportait une «phase de règlement conventionnel» devant la Commission

de médiation, puis une « phase de règlement judiciaire» devant le juge de paix, se voit ainsi compléter par l'introduction d'une troisième phase sous la forme d'une procédure de faillite civile qui prend la dénomination de «procédure de rétablissement personnel». Cette troisième phase s'adresse à des personnes privées se trouvant dans une situation caractérisée de surendettement et dont la situation est irrémédiablement compromise, c'est-à-dire qu'elles se trouvent dans l'impossibilité d'apurer leur situation de surendettement par la mise en œuvre des mesures prévues par la loi dans le cadre du surendettement et que leur situation patrimoniale est détériorée à un tel point qu'un redressement de leur

situation à court, moyen et long terme s'avère être illusoire. Il s'agit de permettre à ces personnes un nouveau départ dans leur situation financière et patrimoniale. Dans ce nouvel ouvrage, la CSL vient détailler les modifications apportées par cette nouvelle loi.

Mes droits et obligations d'apprenti – Nouveautés 2014-2015 (*)

Des modifications sont intervenues après l'impression de la brochure «Mes droits et obligations d'apprenti» parue en 2013 (règlements grand-ducaux du 9 juillet 2013, du 15 et du 28 juillet 2014). Cette nouvelle brochure vient ainsi mettre à jour la liste des métiers et des professions qui peuvent être envisagés à travers une formation professionnelle, les critères d'évaluation et de promotion et les indemnités d'apprentissage correspondant aux différents apprentissages.



Aperçu de la jurisprudence sur la rémunération (*)

Dans ce nouvel ouvrage, la CSL donne un aperçu de la jurisprudence sur la rémunération au Luxembourg. Accessible à un large public, la publication présente un florilège de décisions intéressantes qui ont été rendues devant les juridictions dans le cadre de litiges portant sur la rémunération. Des litiges ayant pu porter sur le niveau du salaire, les compléments de salaire, l'égalité entre hommes et femmes ou bien entre salariés, le paiement de salaire, le reçu pour solde de tout compte ou bien encore la prescription de salaire.



(* *Tous les ouvrages publiés par la CSL sont disponibles gratuitement à son siège au 18, rue Auguste Lumière à Luxembourg-Bonnevoie (L-1950 Luxembourg). Elles sont également téléchargeables sur le site de la CSL à l'adresse: <http://www.csl.lu/publications-csl>*)

Participant / Teilnehmer

Nom *Name*

Prénom *Vorname*

Date *Geburtsdatum*

Nationalité *Staatsangehörigkeit*

Matricule OGBL (Numéro indiqué sur la carte de membre)

OGBL- Mitgliedsnummer (angegeben auf der Mitgliedskarte)

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

E-mail

Profession *Beruf*

Féminin *Weiblich* Masculin *Männlich*

Employeur / Arbeitgeber

Nom *Name*

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

Numéro de fax *Faxnummer*

Une dispense de service doit être sollicitée auprès de mon employeur.
Eine Freistellung vom Dienst muss bei meinem Arbeitgeber beantragt werden.

Je souhaite loger au CEFOS.
Ich möchte im CEFOS übernachten.

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

Délégué effectif
Effektiver Delegierter

Délégué suppléant
Ersatzdelegierter

Contrat de travail *Arbeitsvertrag*

Temps plein *Vollzeit*

Temps partiel *Teilzeit*

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

Je désire m'inscrire aux formations syndicales suivantes :

Ich möchte mich für folgende gewerkschaftliche Bildungskurse anmelden :

Nom de la formation *Bezeichnung des Seminars*

Date *Datum*

Réf *Ref*

Date *Datum*

Signature *Unterschrift*

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

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

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

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

Calendrier Formation syndicale OGBL

Formations générales (pour les délégués déjà mandatés)

Octobre à Décembre 2014

Référence	Titre	Début	Fin	Langue	Lieu
OG 2014 6 006	Cas pratiques en matière de droit du travail	15/10/2014	15/10/2014	Luxem- bourgeoise	CEFOS
OG 2014 6 004	L'environnement politique et social au Luxembourg	16/10/2014	16/10/2014	Française	CEFOS
OG 2014 6 013	Savoir lire et calculer une fiche de paie	28/10/2014	29/10/2014	Luxem- bourgeoise	CEFOS
OG 2014 6 010	Je suis frontalier belge et je travaille au Luxembourg	03/11/2014	04/11/2014	Française	CEFOS
OG 2014 6 008-1	Les pensions au Luxembourg (date supp)	04/11/2014	04/11/2014	Française	CEFOS
OG 2014 6 002-1	Le contrat de travail 2 (durée, rémunération, congés) (date supp)	05/11/2014	05/11/2014	Française	CEFOS
OG 2014 7 001	La santé au travail au Luxembourg	07/11/2014	07/11/2014	Française	CEFOS
OG 2014 7 002	Les mesures obligatoires en matière de protection et de santé des travailleurs	11/11/2014	11/11/2014	Luxem- bourgeoise	CEFOS
OG 2014 7 003	Le délégué à la sécurité, partenaire des salariés en matière de santé, sécurité, bien-être au travail (niveau 1)	12/11/2014	13/11/2014	Luxem- bourgeoise	CEFOS
OG 2014 8 006	Gérer l'agressivité sur le lieu de travail	24/11/2014	25/11/2014	Luxem- bourgeoise	CEFOS
OG 2014 7 013	Alcool, drogues, médicaments, tabac sur le lieu de travail	25/11/2014	25/11/2014	Française	CEFOS
OG 2014 5 003	Jeu de rôle: comprendre le fonctionnement d'une entreprise et mesurer l'impact de certaines décisions sur l'emploi, les marchés, le financier	26/11/2014	28/11/2014	Française	CEFOS
OG 2014 8 008	Gérer son temps, savoir s'organiser et définir ses priorités	27/11/2014	27/11/2014	Française	CEFOS
OG 2014 7 004	Participer activement aux différents plans de prévention de l'entreprise (niveau 2)	02/12/2014	03/12/2014	Luxem- bourgeoise	CEFOS
OG 2014 7 007	Initiation à l'ergonomie du travail	04/12/2014	04/12/2014	Française	CEFOS
OG 2014 6 011-1	Je suis frontalier français et je travaille au Luxembourg (date supp)	04/12/2014	05/12/2014	Française	CEFOS
OG 2014 7 015	Fatigue, somnolence et troubles du sommeil	08/12/2014	08/12/2014	Française	CEFOS
OG 2014 8 005	Améliorer son efficacité personnelle et la confiance en soi	09/12/2014	10/12/2014	Française	CEFOS

Gewerkschaftlicher Bildungskalender

Oktober bis Dezember 2014

Referenz	Titel	Anfang	Ende	Sprache	Ort
OG 2014 8 002	Vorbereitung und Leitung einer Sitzung, Protokollführung	18/11/2014	18/11/2014	Deutsch	CEFOS
OG 2014 8 004	Ausbau des persönlichen Verhandlungsgeschicks	20/11/2014	21/11/2014	Deutsch	CEFOS
OG 2014 7 001	La santé au travail au Luxembourg	07/11/2014	07/11/2014	Française	CEFOS
OG 2014 7 002	Les mesures obligatoires en matière de protection et de santé des travailleurs	11/11/2014	11/11/2014	Luxem- bourgeoise	CEFOS

Regionaltag des Regionalverbandes Düdelingen-Osten in Bettemburg



Tom Jungen,
Regionalsekretär
Düdelingen-Osten

Am vergangenen 24. Mai trafen sich die Sektionsdelegierten der Regionale Düdelingen-Osten in Bettemburg zu ihrer Regionaltagung. Nach der Begrüßung durch die Bettemburger Sektionsvorsitzende Sylvie Jansa, war es an der Regionalpräsidentin Sylvie Schroeder, alle Delegierten, Vertreter der UWK, anderer Strukturen, aber insbesondere den OGBL-Präsidenten, Jean-Claude Reding, zu begrüßen.

Kollegin Schroeder blickte auf die vergangene Mandatsperiode zurück, indem sie auf die Mitgliederentwicklung einging, die Fusion der Sektionen Mondorf und Dalheim, sowie die Reaktivierung der Sektion Echternach ansprach. Als Höhepunkte vergangener Aktivitäten, bemerkte Schroeder, Konferenzen zum Einheitsstatut, zu Umwelt und Nachhaltigkeit sowie zu Steuerfragen, als auch die Klausurtagung der Regionalen im CEFOS Remich zur zukünftigen Ausrichtung der Lokalsektionen, sowie der Regionalen. Außerdem erinnerte die Regionalpräsidentin an die Studienreisen des Regionalvorstandes.

Anschließend legte der Regionalsekretär Tom Jungen einen detaillierten Tätigkeits- und Kassenbericht vor und der Regionaltag setzte den neuen Vorstand mit Exekutive für die kommende Mandatsperiode ein. Neue Vize-Präsidentin wird Leonie Kalmes von der Sektion „Ënnersauer“. Bevor der Regionalsekretär die Resolution „Für ein sozialeres Europa und Luxemburg“ vorstellte, wurden noch die Delegierten zum Nationalkongress bestimmt. Die Resolution setzte sich mit der Arbeitslosigkeit in Europa, der Wirtschaftskrise und ihrer einhergehenden Sozialkrise auseinander und forderte eine bessere Bildung, eine nachhaltige Industriepolitik mit dem verstärkten Einsatz von Umwelttechnologien, die Unterstützung für Landwirtschaft und Weinbau, sowie eine dynamische und naturverbundene Tourismuspolitik.

Als Schlussfolgerung setzt sich der OGBL-Regionaltag für eine Politik ein, wo endlich wieder der Mensch und nicht der Profit im Mittelpunkt steht, dies sowohl auf nationaler, als auch europäischer Ebene. Dies war auch der rote Faden des Referates des Nationalpräsidenten, der auf die sozio-ökonomische Lage unseres Landes, sowie der EU einging und einen Richtungswechsel bei Politik und Wirtschaftsakteuren einforderte. Reding unterstrich außerdem wie wichtig es ist, dass der OGBL sich regelmäßig in Frage stellt und sich neuen Herausforderungen anpasst. Mit einem abschließenden Grußwort des Bürgermeisters aus Bettemburg und einem Ehrenwein von der Gemeinde wurde die Tagung erfolgreich abgeschlossen.

Regionaltag der Regionale Norden in Ettelbrück am 15. Mai 2014



Romance Scheuer,
Regionalsekretärin Norden

In der Regionale Norden wurden die Vertreter für den Nationalvorstand und die Exekutive gewählt, sowie 18 Delegierte und 3 Ersatzdelegierte für den Kongress am 05. und 06. Dezember 2014 bestimmt. Der Vorsitzende des Tagungsbüros, Kollege Wolfgang Schnarrbach, führte durch den Regionaltag.

Der Rückblick auf die Berichtsperiode (2009-2013) wurde von Kollegin Romance Scheuer präsentiert. Sie übernahm den Posten der Regionalsekretärin Ende 2013 vom früheren und langjährigen Regionalsekretär Fränk Arndt, der leider sein Mandat nach den letzten politischen Wahlen aufgeben musste, da er als Abgeordneter ins Parlament gewählt wurde.

Tätigkeits- und Kassenbericht wurden einstimmig von den Delegierten angenommen.

Zum Schluss des Regionaltages wurden zwei Resolutionen verabschiedet: eine regionale Resolution, die sich mit den spezifischen Problemen im Norden des Landes befasst und eine gemeinsame Resolution sämtlicher Regionalen.

Als Gastredner des Abends durften wir Generalsekretär André Roeltgen begrüßen.

Regionaltag der Regionale Zentrum in Bartringen am 5. Juni 2014

In der Regionale Zentrum wurden die Vertreter für den Nationalvorstand und die Exekutive bestimmt, sowie 16 Delegierte und 3 Ersatzdelegierte für den Kongress am 5. und 6. Dezember 2014. Tagungsvorsitzender war Kollege Peter Hahm.

Des Weiteren stand ein Rückblick der letzten Berichtsperiode (2009-2013), sowie der Kassenbericht auf der Tagesordnung. Beide Berichte wurden einstimmig von den Delegierten angenommen.

Der Regionalpräsident Guy Fettes stellte am Regionaltag seinen Nachfolger vor: Jean Reusch (Sektion Luxemburg).

In einer vorherigen Sitzung des Regionalvorstands hatte Guy angekündigt, dass er nach seinem langjährigen Mandat als Regionalpräsident dieses Mal seine Kandidatur nicht mehr stellen würde; in jener Sitzung wurde Jean Reusch zum neuen Regionalpräsidenten gewählt. Vizepräsidenten sind die Kollegen Chantal Boubert (Sektion Junglinster) und Roby Kemp (Sektion Lorentzweiler). Kollegin Jacky Schanen (Sektion Luxemburg) wurde im Amt des Schatzmeisters bestätigt.

Zum Schluss des Regionaltags wurde die gemeinsame Resolution der Regionalen, die von Jos Consbrück präsentiert wurde, verabschiedet.

Dem scheidenden Regionalpräsidenten und dem Kollegen Jeff Medvescek (der sein Mandat als Regionalsekretär Ende 2013 an Kollegin Romance Scheuer abgegeben hatte), wurden seitens des Regionalvorstandes ein kleines Geschenk überreicht.

Gastredner des Abends war Generalsekretär André Roeltgen.



Jean Reusch,
Regionalpräsident Zentrum

Regionale Redingen/Atttert

In der Regionale Redingen/Atttert musste nach dem Rücktritt des Kollegen Antoine Giardin ein neuer Regionalpräsident bestimmt werden. Dem scheidenden Regionalpräsidenten wurde seitens des Regionalvorstandes ein passendes Geschenk überreicht. Gastredner des Abends war Generalsekretär André Roeltgen.

Kollege Marcel Felten wurde von den Mitgliedern der neuen Regionalexekutive in einer Sondersitzung zum neuen Regionalpräsidenten gewählt. Vizepräsidenten sind die Kollegen Vincent Collin (PME), Roland Trausch (Mamer) und Yvon Moinet (CMB). Dem Kollegen Alain Thill wurde das Amt des Schatzmeisters anvertraut. Der Posten des Hilfssekretärs ging an die Kollegin Margot Hetting (Petingen).

DKV
Luxembourg

Gut geschützt.
Ein Leben lang.

www.medienforbit.lu

Tag für Tag. Beim Original!

Seit mehr als 30 Jahren sind wir die erfolgreichste private Krankenversicherung in Luxemburg.

Unsere maßgeschneiderten Produkte bieten für jede Lebenssituation den optimalen Versicherungsschutz.

Unsere Kunden schätzen uns als erfahrenen Spezialisten. Vertrauen auch Sie zukünftig auf uns!

Telefon 42 64 64-666 · www.dkv.lu · ogbl@dkv.lu

DKV – Voilà, de richtige Choix!

a member of **MUNICH HEALTH**

Département des pensionnés Regionale Dudelange-Est

14^e excursion à bord de la MS « Princesse Marie-Astrid » A la fin des vendanges vers Saarburg Le jeudi, 9 octobre 2014

La section de Dudelange met deux bus à la disposition de ses membres:
9h00 départ Dudelange - Parking Cimetière vers Grevenmacher et retour.

Programme :

10h00	Rendez-vous à Grevenmacher –Nouveau Quai Parking
10h30	Départ vers Saarburg
	Déjeuner à bord (vous avez le choix entre deux menus*)
14h00-17h00	Visite de Saarburg
19h00	Arrivée à Grevenmacher

ENCADREMENT MUSICAL

Frais de participation: **65.- € par personne**
(Y compris promenade en bateau, bus vers Grevenmacher et retour à Dudelange, coupe de champagne et déjeuner). Sont invités les membres OGBL avec leur partenaire (**max. 200 personnes**).

Vous pouvez réserver jusqu'au **3.10.2014 au plus tard** par virement sur le compte chèque postal No **LU31 1111 3024 1970 0000** de Mathias CLEMENS avec la mention « **Marie-Astrid Menu I ou Menu II** »

Dans l'espoir d'une participation nombreuse, nous te présentons, chère/cher membre, nos salutations amicales.

Pour les comités du Département Pensionnés de la Régionale Dudelange-Est

Fränz Hayard
Secrétaire

Marcel Schroeder
Président

(*)	Menu I :	Menu II
	Fine crème de légumes	Fine crème de légumes
	Bouchée à la reine	Jambon de porcelet
	Tarte Maison	Tarte Maison

Personne de contact: Monsieur Mathias Clemens Tél: 759282



Die Stadt Luxemburg unter der Naziherrschaft 1940-1945

Ein etwas anderer Stadtführer

Vorzwanzig Jahren erschien die erste Auflage des von André Hohengarten zusammengestellten Stadtführers „Die Stadt Luxemburg unter der Naziherrschaft 1940-1945. Führer für einen alternativen Stadtrundgang.“

Die Veröffentlichung sollte die üblichen Stadtführer ergänzen, in denen die Geschichte der nationalsozialistischen Schreckensherrschaft nur sehr stiefmütterlich behandelt wird. Deshalb wurde eine Idee aufgegriffen, die damals in einigen deutschen Städten bereits erfolgreich war, die eines alternativen Stadtführers, der anders als die üblichen ist und ausschließlich an den 2. Weltkrieg erinnert.

Das Buch war schnell vergriffen. Wegen der nicht nachlassenden Nachfrage drängte sich eine Neuauflage auf. Dank der Unterstützung des Landesverbandes und der Hilfe des Dokumentations- und Forschungszentrums über die Zwangsrekutierung im ehemaligen Bahnhof von Luxemburg-Hollerich konnte eine Neuauflage verwirklicht werden.

In den letzten Jahren hat sich das Gesicht der Stadt stark

verändert. Dem musste Rechnung getragen werden. Außerdem wurden die dem Autor vorgeschlagenen Anregungen, Verbesserungen und Ergänzungen weitgehend berücksichtigt. So konnte die Zahl der einzelnen Stationen stark erhöht und die Illustrationen neu gestaltet werden.

Das Manuskript wurde im Mai 2012 fertiggestellt und gibt die Beschreibung der Örtlichkeiten und Mahnmale zu diesem Zeitpunkt wieder. Spätere Änderungen im Stadtbild konnten daher nicht mehr berücksichtigt werden.

Die Erinnerungsorte an die Opfer des NS-Unrechtsstaates aber auch an die Täter oder Institutionen, die sich im Namen dieses Staates schuldig gemacht haben, sind über die ganze Stadt verstreut.

Der Aufbau der ersten Ausgabe wurde beibehalten. Nach einer kurzen Übersicht über die Geschichte Luxemburgs während des 2. Weltkrieges wird ein Rundgang mit 116 Stationen durch das Stadtzentrum vorgeschlagen, bei dem in kürzester Zeit ein Maximum von Stationen besichtigt werden kann. Jede einzelne Station wird kurz vorgestellt, um dann detaillierter erläutert zu werden.

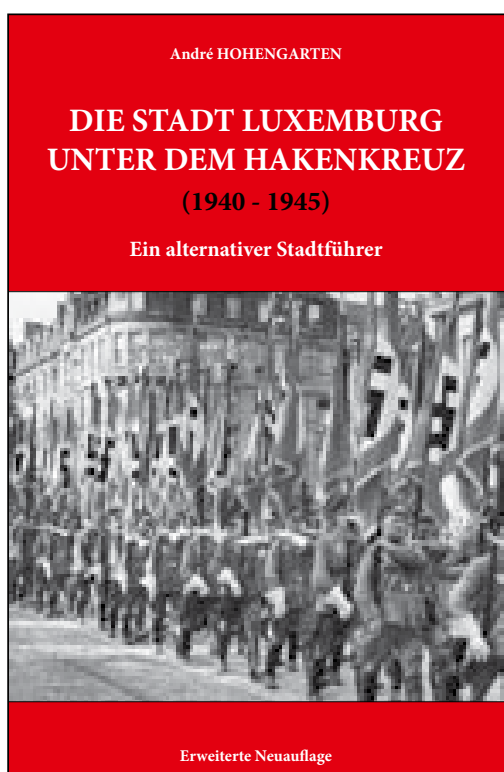
Ausgangspunkt und Ende des Rundganges ist die Place d'Armes in der Oberstadt. Er führt zu Stätten, die in sehr unterschiedlicher Weise mit der Geschichte des Nationalsozialismus in Luxemburg-Stadt im Zusammenhang stehen.

An den vorgeschlagenen Rundgang schließen sich weitere Gedenkstätten, Mahnmale, Gräber, Straßen- und Ortsbezeichnungen sowie Gebäudenamen an, die dort nicht berücksichtigt werden konnten.

Der Stadtführer ermöglicht es aber auch, sich einzelne Objekte zur Besichtigung auszuwählen oder sich einen eigenen Rundgang mit einem bestimmten Schwerpunkt zusammenzustellen.

Die neue Veröffentlichung soll die Ermordeten und Verstorbenen ehren, die Erinnerung an das nationalsozialistische Unrecht wach halten und ein Zeichen gegen Intoleranz und Ausgrenzung setzen.“

272 Seiten, Format 14,50x19,50 cm broschiert 116 s/w-Abbildungen 1 Faltblatt. Das Buch kann im Buchhandel oder durch Überweisung von 23 € auf das Konto des Landesverbandes, Nummer IBAN LU66 0019 1000 7222 4000 mit dem Vermerk „Stadtführer“ erworben werden.





Ausflug Brüssel: Weihnachtsmarkt

Excursion Bruxelles: Marché de Noël

Samstag , samedi / den, le **20.12.2014**

Abfahrt , départ : Grevenmacher-gare : 07.00 Uhr / 07h00

2. Abfahrt, 2^e départ: P + R Howald 07.30 Uhr / 07h30

Rückfahrt gegen: 17.30 Uhr

Retour vers: 17h30

Teilnahmepreis, prix : 40,00 € / Mitglieder, membre OGBL

45,00 € / Nichtmitglieder, non- membre OGBL

35,00 € / Kinder von 2 -11 Jahren, enfants de 2 -11 ans

Die Anmeldung erfolgt in dem man den Preis pro Person/ Vermerk: Ausflug 2014 auf das Konto

OGBL-Sektion Grevenmacher bis zum **06.12.2014** überweist.

La réservation doit se faire par virement des frais de participation prix par personne/mention: excursion 2014

*sur le compte OGBL section Grevenmacher jusqu'au **06.12.2014***

Konto / compte: BCEE LU70 0019 4255 9599 6000



Devenez membre AUJOURD'HUI!

**Tarif préférentiel
pour les membres OGBL!**

Seulement 45 EUR par an pour une personne individuelle ou 79 EUR par an pour toute la famille

au lieu du tarif normal de 54 EUR respectivement 97 EUR par an

En cas d'urgence médicale, profitez gratuitement des services d'une organisation bien structurée et des secours d'une équipe professionnelle et compétente!

Pour plus de renseignements:

Luxembourg Air Rescue A.s.b.l.

175A, rue de Cessange, L-1321 Luxembourg

☎ **(+352) 48 90 06**

✉ **info@lar.lu**

www.lar.lu

Nous prenons personnellement soin de vous!



**Également pour frontaliers
et résidents!**

Veillez remplir le formulaire ci-dessous et renvoyez-le par courrier ou par fax à:
Luxembourg Air Rescue A.s.b.l. - 175A rue de Cessange - L-1321 Luxembourg - Fax: 40 25 63

Affiliation individuelle LAR (**Tarif préférentiel OGBL: 45 EUR par personne et par an**)

Affiliation familiale LAR (**Tarif préférentiel OGBL: 79 EUR par famille et par an**)



Coordonnées:

Nom, Prénom			
N°. rue			
Localité, code postal			
Téléphone privé		Mobile	
E-mail			
Numéro de sécurité sociale ou date de naissance			

En cas d'une affiliation familiale veuillez lister ci-après les coordonnées des membres de la famille:

Epoux (se), Conjoint(e) (si même ménage) et enfants (si majeurs, veuillez joindre un certificat scolaire)

Nom, Prénom Epoux (se), Conjoint(e)	Date de naissance	<input type="checkbox"/> m / <input type="checkbox"/> f
Nom, Prénom Enfant	Date de naissance	<input type="checkbox"/> m / <input type="checkbox"/> f
Nom, Prénom Enfant	Date de naissance	<input type="checkbox"/> m / <input type="checkbox"/> f
Nom, Prénom Enfant	Date de naissance	<input type="checkbox"/> m / <input type="checkbox"/> f

Ordre de domiciliation:

Identifiant unique du créancier: LU98Z220000000008399002002

Je soussigné(e)

autorise Luxembourg Air Rescue A.s.b.l. à envoyer des instructions à ma banque pour débiter le montant de la cotisation annuelle, et ma banque à débiter mon compte conformément aux instructions de Luxembourg Air Rescue A.s.b.l.

Vous bénéficiez d'un droit de remboursement par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte.

Code BIC	Compte n° (IBAN)
Date	Signature

Les prestations pour les membres LAR sont sujettes à l'adhésion signée avant le départ à l'étranger et au paiement de la cotisation pour l'année en cours. LAR A.s.b.l. procure son assistance sans l'existence d'une obligation juridique quelconque, étant donné que les secours peuvent uniquement se produire dans le cadre des possibilités de ressources de personnel, des capacités techniques et suivant les moyens disponibles. Concernant l'exécution des missions, LAR A.s.b.l. décide sur base de critères médicaux, sociaux et opérationnels. LAR A.s.b.l. définit la façon et le moment d'exécution.

CLOU EN U	4	GAINES	ÉLOIGNEMENT	DIFFICILE	MALICES
SOMBRE ET GRANDIOSE		COMMANDANT GREC	CONJONCTION	FORMATION DE JAZZ	
RAPACES				9	5
ENCHANTÉ			NOTE		DEVANT LE PRINCE
	2		COMPRESSES		
ENNUIERAI					
TITRE À LONDRES			GROTTE		
			OS DE L'ORBITE		
IMPARTIALITÉ				7	INTERJECTION
HÂLÉS					
				PAREIL	
				CONVENABLE	
ÉGOUTTOIR	ROI DE MYCÈNES				
	BIÈRE BELGE				
		FATIGUÉE			MARÉE
		ANIMAL MOU			
AVERTIT				6	NOTE
EXPOSÉE					POSSESSIF
			1		
MONNAIE		VEDETTES			3

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/66 © HACHEL INT

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 octobre 2014 à:

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

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

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

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

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

10 Erreurs / Fehler



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

07/14 - Solution: MERCANTILE

Natacha Tawil, Strassen 1^{er} prix
Joseph Reding, Schweich 2^e prix

Haltervorrichtung am Auto	Handwerksberuf	Blutbestandteil	Filmlichtempfindlichkeit	binär	dem Namen nach	Satz	Bleichmittel	Spitzname Eisenhowers						
9			Taxi (veraltet)			10								
grob gemahlenes Getreide	olivgrüner Papagei	8	besitzanzeigendes Föhrwort	Längenmaß der Seefahrt			14	gymnastische Übung						
Morast			zu dem Zweck			Einsiedelei		ein Bindewort						
Gewürzkorn	russische Währung			5	europäische Völkerguppe	Verlademaschine								
		1	niedrige Temperatur	Musikzeichen im Psalm			öffentl. Verkehrsmittel							
Fotoapparat	zweiter Präsident der USA	Nordstaat der USA	Feuerwerkskörper			2		7						
		13		großes Meerestier	4	niederl. Name der Rur		englisch: dieses						
stärkster Finger			12	englisch: sitzen	Stützkerbe									
		15	Abk.: Seine Majestät (Schiff)	Hafenstadt in Mali			11	chem. Zeichen für Zinn						
ehrenhaft, korrekt	Obat-kern		3		flüssiges Gewürz			6						
Ab-schnitt					leichter Pferde-zäum									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15



07/14 - Lösungswort:
SOMMERRODELBAHN

Emile Faber, Vianden 1. Preis
Théo Wolff, Kayl 2. Preis

10 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
07/2014



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. Oktober 2014 an folgende Adresse:

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

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

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

Die Preise müssen innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung der Namen der Gewinner im Aktuell beim OGBL Düdelingen (31, avenue G.-D. Charlotte) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 51 50 05-555 anrufen.

Zu gewinnen sind:

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

OGBL | Och am Alter si mir fir lech do.



Och wann ee pensionéiert ass brauch een ee Partner, deen engem hëlleft seng Rechter ze verdeedegen,

ee Partner, deen di néideg Stärkt huet, fir eise Pensioussystem géint allméiglech Ugrëff ze verdeedegen, fir eisen Index an insgesamt eis Sozialversécherung efficace ze verdeedegen.

Duerfir, léif Pensionéiert, gitt oder bleift Member vum OGBL, der éischer a stäerkster Gewerkschaft zu Lëtzebuerg.

Sidd Dir interesséiert, da kontaktéiert eis:

Tel.: 540545-287 (nëmme moies); Fax: 540545-290;

E-Mail: ogbl@ogbl.lu



OGBL

www.ogbl.lu