

# aktuell

- **Le Congrès de l'OGBL sous le signe de la crise économique**
- **Der OGBL-Kongress im Zeichen der Wirtschaftskrise**



### Luxembourg

L-1020 Luxembourg  
BP 2031 / 146, bd de la Pétrusse  
Tél.: 49 60 05-1 Fax: 48 69 49

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

Les autres jours consultations sur rendez-vous

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

### Esch / Alzette

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

**Lundi: 14h00 - 17h00**

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

Les autres jours consultations sur rendez-vous

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

### Antenne d'Audun-le-Tiche

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

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

### Dudelange

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

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

**Mercredi: 9h00 - 11h30**

Consultations sur rendez-vous vendredi matin

### Antenne Grevenmacher

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

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

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

### Antenne Volmerange

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

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

### Antenne Thionville

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

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

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

### Differdange

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

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

**Jeudi: 15h00 - 17h30**

### Rodange

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

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Consultations sur rendez-vous vendredi après-midi

### Antenne Aywaille

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

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

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

**Nouvelle adresse  
146, bd de la Pétrusse**

### Antenne Bastogne

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

Tél.: (+32) (0) 61 21 19 87

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

**Samedi: 9h00 - 12h00**

### Antenne Vielsalm

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

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

### Ettelbruck

L-9052 Ettelbruck 6, rue Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1 Fax: 81 97 13

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

**Jeudi: 8h00 - 11h00**

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

### Antenne Wiltz

L-9557 Wiltz 2, rue Michel Rodange

Tél.: 95 72 70

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

### Antenne Bitburg

D-54634 Bitburg Brodenheck-Str 19

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

### Antenne Saarlouis

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

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

**Mittwoch: 17.00-21.00 Uhr**

### Syndicat Transport sur route - ACAL

38, route de Longwy L- 8080 Bertrange/Helfenterbrück

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

### Syndicat Education et Sciences - SEW

L-2514 Luxembourg 1, rue Jean-Pierre Sauvage

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

### Syndicat Banques et Assurances - SBA

L-2330 Luxembourg 146, bd de la Pétrusse

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

### DTH (Département des Travailleurs handicapés)

Tél.: 26 84 56 45

Permanence téléphonique le mercredi:

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

### Permanences Eures

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

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



### Service de consultation STRESS au travail

Tél.: (+352) 621 170 846

**Aktuell****Sommaire****Editorial** 4**Dossiers nationaux** 6

- Comité national
- Privatisation du service postal
- Réforme de l'ADEM
- Unterredung zwischen ULC und OGBL
- Attaque sur les prestations de l'assurance-maladie
- Frontaliers: remboursement des indemnités de chômage au pays de résidence

**Dossier Congrès ordinaire** 11

- Jean-Claude Reding réélu président 12
- Grundsatzreferat vom OGBL-Präsident 17
- Résolution programmatique 25
- Le Comité national 60
- Le Bureau exécutif 61
- La Commission de surveillance 62
- Les Secrétaires centraux 62
- Le Comité exécutif 63

**Du nouveau dans les entreprises** 65

- Aviation civile, Banques et Assurances, Chimie, Santé, Transformation sur métaux

**Divers** 68

- Comité économique et social de la Grande Région
- Ouverture bureaux et permanences



Der OGBL wünscht all seinen Lesern schöne Feiertage  
sowie ein glückliches Neues Jahr.

L'OGBL souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année  
et une bonne année à tous ses lecteurs.

**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'abrégier les textes. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction.



Jean-Claude Reding  
Président

Chers membres de OGBL!

Ce numéro de l'Aktuell est presque entièrement consacré au 6<sup>e</sup> Congrès ordinaire de l'OGBL. Lors de ce Congrès, auquel ont participé plus de 400 délégués effectifs, représentant les plus de 63 300 membres, le rapport d'activités du syndicat a été adopté, la composition du nouveau Comité national et du nouveau Comité exécutif a été ratifiée et un nouveau Bureau exécutif a été mis en place. La résolution programmatique discutée et adoptée par les délégués fixe les orientations politiques pour le travail syndical concret que le Comité national doit suivre pendant les prochaines années.

La présence de nombreux invités nationaux et internationaux, les discours des représentants de premier plan du mouvement syndical international et européen ainsi que finalement les discours du

ministre d'Etat, Jean-Claude Juncker, du ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit, et du ministre de la Sécurité sociale Mars Di Bartolomeo ont souligné l'importance du Congrès de l'OGBL.

Notre Congrès a eu lieu en une période difficile. Mais notre Congrès a également souligné qu'il y a des sorties de crise respectant les droits sociaux des gens, des sorties de crise qui mènent à un meilleur avenir et non à un avenir sombre. L'OGBL est bien préparé et il continue à défendre les intérêts de tous les salariés actifs et pensionnés.

C'est dans cet esprit que je souhaite à nous tous, et ceci malgré tous les désagréments, de bonnes fêtes de fin d'année!



Jean-Claude Reding  
Präsident

*Werte Mitglieder des OGBL!*

*Diese Nummer des Aktuell steht ganz im Zeichen des 6. Ordentlichen Kongresses des OGBL. Auf dem Kongress des OGBL, an dem über 400 effektive Delegierte teilgenommen haben, die mehr als 63.300 Mitglieder vertreten haben, wurde der Tätigkeitsbericht der Gewerkschaft verabschiedet, die Zusammensetzung des neuen Nationalvorstands und der Exekutive ratifiziert und ein neuer Geschäftsführender Vorstand bestimmt. Die programmatische Resolution, die von den Delegierten diskutiert und verabschiedet wurde, gibt dem Nationalvorstand die politischen Orientierungen für die konkrete gewerkschaftliche Arbeit der nächsten Jahre vor.*

*Die Anwesenheit vieler in- und ausländischer Gäste, die Ansprachen von Spitzenvertretern der internationalen und der europäischen Gewerkschaftsbewegung und nicht zuletzt die Ansprachen von Staatsminister Jean-Claude*

*Juncker, von Arbeitsminister Nicolas Schmit und vom Minister für soziale Sicherheit Mars Di Bartolomeo unterstreichen die Bedeutung des OGBL-Kongresses.*

*Unser Kongress fand in einer schwierigen Zeit statt. Unser Kongress unterstrich aber auch, dass es Wege aus der Krise gibt, Wege, die die sozialen Rechte der Menschen respektieren, Wege, die in eine bessere und nicht in eine düstere Zukunft führen. Der OGBL ist vorbereitet und wird auch in Zukunft die Interessen aller aktiven und pensionierten Arbeitnehmer verteidigen.*

*In diesem Sinne wünsche ich uns allen und trotz allem Ungemach schöne Feiertage!*



## La Tripartite ne doit pas être utilisée pour organiser le démantèlement social

A l'occasion de sa dernière réunion avant le Congrès statutaire de l'OGBL, le Comité national s'est penché notamment sur la situation économique et sociale, les finances publiques, la situation de l'emploi, l'évolution dans les domaines de la sécurité sociale.

Dans ce contexte, le Comité national a catégoriquement rejeté les propositions des organisations patronales à la fois en ce qui concerne la réduction du déficit public comme celui de la Caisse nationale de santé (CNS). Il est hors de question pour l'OGBL que le budget de la CNS soit équilibré sur le dos des assurés, des salariés et des pensionnés. D'autres mesures d'épargne et d'augmentation des recettes s'imposent.

L'OGBL dénonce par ailleurs l'approche du patronat de torpiller les décisions de la Quadripartite en matière d'assurance santé quelques jours après qu'elles aient été prises. C'est faire preuve d'un manque flagrant de fairplay et d'une drôle de conception du processus de décision démocratique entre partenaires. Pour l'OGBL, les recettes du patronat luxembourgeois sont toujours

les mêmes: chaque occasion est bonne pour s'attaquer au revenu et pouvoir d'achat des salariés et retraités, donc de la grande majorité des citoyens et électeurs. Le pouvoir politique doit veiller à ne pas se laisser entraîner sur des pistes erronées et qui conduiraient à une érosion du pouvoir d'achat des couches populaires. Dans cet ordre d'idées, l'OGBL rejette l'idée d'organiser une réunion tripartite nationale qui viserait à sortir de la crise en démantelant les systèmes de sécurité sociale de quelque manière que ce soit.

Par ailleurs, la situation dans plusieurs entreprises en difficultés dont Villeroy & Boch, Delphi et Cargolux a été présentée au Comité national et discutée plus en détail. En ce qui concerne Villeroy & Boch, le Comité national a donné son feu vert pour déclencher le cas échéant la procédure de grève.

Le Comité national a également été informé sur la mise à pied du président de la délégation du personnel de la société Cactus SA. Scandalisé par cette mesure anti salariale de la part de la direction de Cactus SA, le Comité national a donné son feu vert pour toute action qui s'impose dans ce cas.

Enfin la réunion a été l'occasion pour avaliser les derniers préparatifs du congrès statutaire de l'OGBL.



Entrevue entre l'OGBL et le ministre Biltgen

## Privatisation du service postal universel au Luxembourg à partir de 2012

Le 16 novembre 2009, une délégation de l'OGBL conduite par Nico Clement, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, a été reçue par le ministre des Communications et des Médias François Biltgen au sujet de la privatisation des services postaux.

Le ministre explique d'emblée la séparation des compétences entre le ministre de l'Economie qui est compétent au niveau de l'entreprise des P&T et le ministre des Communications et des Médias qui lui agit comme régulateur dans ce domaine. Ainsi, il est donc responsable de la transposition de la directive européenne 2008/6/CE concernant l'achèvement du marché intérieur des services postaux de la Communauté Européenne en droit luxembourgeois.

L'application de cette directive aura pour conséquence directe l'abolition en 2012 des services postaux dits «réservés», c-à-d la levée, le transport, le tri et la distribution des envois de correspondance réservés à l'Etat.

Pour le ministre, il serait illusoire de penser que la directive de 2008 puisse encore être remise en cause! Un

avant-projet de loi sera présenté et discuté avec tous les partenaires sociaux en 2010. Le ministre vise une transposition complète de la directive d'ici fin 2011.

L'OGBL revendique des assurances quant aux garanties d'un service postal universel de haute qualité. L'accessibilité géographique et financière du service universel à tous les citoyens doit être assurée.

L'OGBL émet des réserves quant aux conséquences de la mise en œuvre sur les conditions de travail et de rémunérations des salariés et fonctionnaires du secteur service postal universel.

Il serait donc important de renouveler la convention collective de travail en tenant compte de la loi sur le statut unique et de déclarer cette CCT d'obligation générale dans le secteur. Car à la fois le service postal universel et les conditions de travail et de rémunération doivent à l'avenir valoir pour tous les opérateurs dans le secteur.

## Le Département des Immigrés a rencontré le ministre du Travail et de l'Immigration

Une délégation de l'OGBL, composée par Carlos Pereira, membre du Bureau exécutif, Eduardo Dias, José Alves et Joaquim Faria da Costa du Département des Immigrés, a rencontré le ministre du Travail et de l'Immigration, Nicolas Schmitt.

Cette rencontre qui s'est déroulée dans une ambiance de confiance et de franchise a permis une discussion très fructueuse sur:

- le nombre croissant de chômeurs immigrés non qualifiés et leur accès à la formation professionnelle;
- la formation professionnelle continue dans le secteur du bâtiment (IFSB);

- les autorisations de séjour et leur renouvellement (accès à l'indemnité de chômage).

Le ministre nous a confirmé la nécessité d'augmenter et de diversifier la formation des chômeurs, en particulier des immigrés non qualifiés.

Les renouvellements des permis de séjour sont faits dans le délai d'un mois.

Les ressortissants des pays tiers seront informés de l'échéance de leurs permis.

Le ministre souhaite poursuivre ces rencontres qui devront se réaliser 3 ou 4 fois dans l'année.

Réforme de l'ADEM

## Assurer le service public, ne pas créer des faits irréversibles

L'OGBL est conscient du fait que l'Administration de l'emploi doit être réformée d'urgence afin de pouvoir assurer les missions qui sont les siennes. Compte tenu de la crise et de l'augmentation dramatique du chômage, le gouvernement doit décider dans les plus brefs délais de recruter un nombre suffisant d'agents permettant à l'ADEM de remplir sa mission centrale, à savoir d'aider les salariés au chômage et les autres demandeurs d'emplois à retrouver un travail.

L'OGBL est inquiet des propos récents du ministre du Travail et de l'Emploi selon lesquels des activités entières, dont notamment la prise en charge individuelle des demandeurs d'emploi, soient sous-traitées à des agences intérimaires privées. Même si de telles mesures étaient considérées comme temporaires, nées dans l'urgence, l'OGBL est d'avis qu'une fois mises en

place, de telles structures privées de recherche d'emplois financées par les deniers publics se pérenniseraient. Cela conduirait à une privatisation graduelle d'un service public. L'OGBL ne peut pas cautionner de telles mesures.



## Unterredung zwischen ULC und OGBL

Das Direktionsbüro der Union Luxembourgeoise des Consommateurs, mit dem neuen ULC-Präsident Nico Hoffmann, empfing eine Delegation des OGBL welcher neben Präsident Jean-Claude Reding die Hauptverantwortlichen für Verbraucherfragen innerhalb der Gewerkschaft angehörten.

Der OGBL ist Mitgliedsorganisation der ULC. Sein Vertreter innerhalb des ULC-Verwaltungsrates, welcher übrigens auch das Amt des Generalsekretärs ausübt, ist

Henri Bossi. Erörtert wurden Verbraucherfragen, die die Mitglieder beider Organisationen interessieren.

Spezielle Aufmerksamkeit wurde der Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen beiden Organisationen gewidmet. Dies gilt unter anderem für Gesetzesprojekte, die die Verbraucherinteressen berühren. Auch wurde eine Reihe praktischer Maßnahmen beschlossen. So wird die ULC zukünftig dem OGBL ihr Informationsmaterial (Bücher, Broschüren, usw.) zur Verfügung stellen, um diese Dokumentation den Gewerkschaftsmitgliedern zugänglich zu machen. Tatsache ist, dass die OGBL Mitglieder des Öfteren mit Verbraucherproblemen konfrontiert sind. Die ULC will dazu beitragen den Betroffenen zu helfen und ist selbstverständlich bereit sich ihrer Probleme anzunehmen.

Angestrebt in diesem Zusammenhang wird auch eine bessere Information der Verantwortlichen der zahlreichen Sprechstunden, die vom OGBL angeboten werden, um diese in die Lage zu versetzen die Mitglieder bei Konsumentenstreitigkeiten besser zu beraten.

Ebenfalls vereinbart wurde eine bessere Abstimmung der Positionen von ULC und Salariatskammer, deren Präsident Jean-Claude Reding ist, bei juristischen Gutachten.



# Attaque sur les prestations de l'assurance-maladie

En date du 5 novembre 2009, le comité directeur de la Caisse nationale de santé (CNS) s'est réuni en séance plénière afin de discuter en particulier sur le budget 2010 de l'assurance-maladie.

Dans ce contexte, le groupe patronal a présenté séance tenante une série de mesures comportant à la fois des participations supplémentaires pour les malades et l'abolition pure et simple de diverses prestations estimées à plus de 80 millions d'euros à charge des malades.

Les délégués du salariat ont considéré ces propositions comme étant non acceptables et constituant une attaque au principe de solidarité qui est à la base du système de sécurité sociale de notre pays.

Ils soutiennent la proposition du Gouvernement en vue de faire équilibrer le budget de la CNS moyennant une réduction du taux du fonds de roulement.

Ils partagent le principe développé en comité quadripartite de ne pas réduire les prestations, ni d'augmenter les cotisations en 2010.

Dans le cadre des discussions en vue d'une gestion responsable du budget de l'année 2011, les délégués salariaux ont souligné qu'ils restent disposés à discuter toutes les mesures visant à lutter contre les fraudes et abus ainsi que l'apport des prestataires et des employeurs.

Après discussion contradictoire des partenaires sociaux, les délégués des salariés, soutenus par le représentant du Gouvernement, ont repoussé majoritairement les propositions patronales.

Grâce à cette persévérance des délégués salariaux, les assurés ne subiront pas de dégradation des prestations de l'assurance maladie en 2010.

Communiqué par les délégués salariaux des syndicats ALEBA, CGFP, FGFC, FNCTTFEL, LCGB, OGBL.

Frontaliers

## Remboursement des indemnités de chômage au pays de résidence

Dans le cadre de la mise en œuvre du Règlement européen n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale en Union européenne, l'Etat luxembourgeois doit rembourser à l'Etat de résidence d'un travailleur frontalier qui a perdu son emploi au Luxembourg à partir de mai 2010 la totalité du montant de l'indemnité de chômage que son Etat de résidence lui aura versé pendant les 3 premiers mois de l'indemnisation.

L'OGBL demande à l'Etat luxembourgeois de tout faire afin de garder les travailleurs frontaliers qui perdent leur emploi dans le cadre d'un licenciement collectif dans la mesure du possible dans le statut de salarié au Luxembourg et de les faire bénéficier de formations continues et d'autres mesures plutôt que de les renvoyer comme chômeur dans leur Etat de résidence. L'OGBL demande avec insistance que ce problème ne

soit pas traité selon une logique purement comptable. C'est une question de justice et d'égalité de traitement mais également d'intelligence économique. Les quelques 145 000 travailleurs frontaliers constituent une grande partie des salariés de l'économie luxembourgeoise et participent largement à la création de la richesse économique nationale. Ils paient par ailleurs leurs impôts au Luxembourg, y compris l'impôt de solidarité qui alimente le fonds pour l'emploi, et ils paient les cotisations sociales au Luxembourg.

Les fonds qui devraient en cas de chômage être transférés à l'institution compétente du lieu de résidence pourraient ainsi servir pour améliorer l'employabilité des salariés concernés et le cas échéant permettre leur transition vers un autre secteur de notre économie. Il y a lieu d'étudier de telles éventualités notamment dans le cadre de la législation sur le maintien dans l'emploi.

Grenzgänger

## Rückerstattung der Arbeitslosenentschädigung an das Herkunftsland

Im Rahmen der Umsetzung der europäischen Verordnung Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in der Europäischen Union muss der Staat Luxemburg ab Mai 2010 an den zuständigen Träger der Arbeitslosenleistungen des Wohnorts den Gesamtbetrag der Entschädigung, die ein in Luxemburg gearbeiteter Grenzgänger in seinem Heimatland während den ersten 3 Monaten seiner Arbeitslosigkeit erhalten hat, rückerstatten.

Der OGBL fordert den Staat Luxemburg auf, alles zu unternehmen die Grenzgänger, die in Luxemburg im Rahmen einer kollektiven Kündigung ihren Arbeitsplatz verloren haben, weitgehend in Luxemburg im Statut des Arbeitnehmers zu halten und von Weiterbildungsangeboten oder anderen Maßnahmen profitieren zu lassen, anstatt sie als Arbeitslose in ihr Wohnland zurückzusenden. Der OGBL fordert nachdrücklich, dieses Problem nicht mit einer rein buchhalterischen Logik anzugehen. Es geht hierbei nämlich nicht nur um Gerechtigkeit und

Gleichbehandlung, sondern auch um wirtschaftliche Intelligenz. Die rund 145.000 Pendler, die jeden Tag nach Luxemburg kommen, stellen einen Großteil der Arbeitnehmer der luxemburgischen Wirtschaft dar und sind maßgeblich an der Schaffung des nationalen wirtschaftlichen Reichtums beteiligt. Darüber hinaus zahlen sie Steuern in Luxemburg – auch die Solidaritätssteuer, die den Beschäftigungsfonds speist – und sie zahlen ihre Beiträge in die Systeme der sozialen Sicherheit in Luxemburg.

Die Gelder, die an die Träger der Wohnländer gezahlt werden müssten, könnten in Luxemburg genutzt werden, um die Beschäftigungseignung der betroffenen Arbeitnehmer zu verbessern beziehungsweise, um ihnen den Wechsel in eine andere Wirtschaftsbranche zu erleichtern. Solche Möglichkeiten sollten im Rahmen der Gesetzgebung betreffend den Beschäftigungserhalt („maintien dans l'emploi“) eruiert werden.

# DOSSIER

## Congrès 4/5 décembre 2009



**OGB-L**

D'GEWERKSCHAFT NR 1 ZU LËTZEBUERG



**OGB-L**

**ZESUMME  
GÉINT ALL  
SOZIALOFBAU!**

Le Congrès de l'OGBL sous le signe de la crise économique

## Jean-Claude Reding réélu président

Les 4 et 5 décembre 2009 s'est déroulé le 6<sup>e</sup>/XXXI<sup>e</sup> Congrès de l'OGBL à l'hémicycle européen à Luxembourg-Kirchberg sous la présidence de René Pizzaferrri. Dans son allocution de bienvenue, Jean-Claude Reding a d'abord salué les plus de 450 délégués du Congrès représentant les 63 500 membres de l'OGBL. Le nombre de membres de l'OGBL est en constante augmentation depuis le dernier congrès qui s'est déroulé les 26 et 27 novembre 2004 et à l'occasion duquel Jean-Claude Reding fut élu président pour la première fois. Il a alors pris la relève de John Castegnaro qui présidait l'OGBL depuis sa fondation en 1979. A l'occasion des élections sociales de 2008, l'OGBL n'a pas seulement renforcé sa position de 1<sup>er</sup> syndicat du Luxembourg au niveau des entreprises, mais il a carrément obtenu la majorité absolue à l'assemblée plénière de la Chambre des salariés avec 36 sièges sur 60. Mais malgré cette victoire historique, le pragmatisme de l'équipe dirigeante autour de Jean-Claude Reding a voulu que l'OGBL partage quand même le pouvoir à la Chambre des salariés avec deux syndicats sectoriels, en l'occurrence l'ALEBA et la FNCTTFEL.

L'équipe dirigeante sortante a pu présenter des bilans positifs sur tous les plans devant les délégués du Congrès qui a dûment honoré le travail réalisé en adoptant les rapports sans aucune contestation.

Le Congrès a renouvelé toutes les instances statutaires

de l'OGBL, le Comité national, le Comité exécutif, le Bureau exécutif et la Commission de surveillance.

Une fois constitué, le nouveau Comité national a ensuite élu le président et le secrétaire général de l'OGBL. Jean-Claude Reding a été réélu président avec 97,54 % des voix et André Roeltgen secrétaire général avec 85,25% des voix. Les vice-présidents sortants Henri Bossi et Marie-Jeanne-Leblond-Reuter ont été confirmés à l'unanimité.

Après le discours de principe du président (voir page 17), le deuxième jour du congrès était largement consacré à la résolution programmatique qui fut présentée par le nouveau secrétaire général André Roeltgen (voir page 25). La résolution telle qu'amendée par le Congrès fut adoptée à l'unanimité. Une deuxième résolution sur l'avenir de la CGT Luxembourg fut également adoptée à l'unanimité.

### Le Premier ministre s'adresse au «Parlement du travail»

Lors de la session d'ouverture, le Premier ministre Jean-Claude Juncker s'adresse au Congrès de l'OGBL en le qualifiant de «Parlement du travail». Il analyse ensuite les origines de la crise financière qui s'est transformée en crise économique, puis en crise sociale et de l'emploi. Le Premier ministre détecte les causes de la crise



dans les dysfonctionnements inhérents au système financier et bancaire mondial, mais rejette catégoriquement l'idée que le Luxembourg soit d'une manière ou d'une autre responsable de cette crise. Il fustige les thèses du néolibéralisme, comme la foi aveugle dans le marché libre. Il réfute comme conclusion erronée l'idée selon laquelle la disparition de l'Union soviétique serait la preuve que le système économique basé sur le capitalisme et la liberté des marchés serait le meilleur système économique du monde. Ce système aurait rendu des populations entières dans de grandes parties du monde plus pauvres qu'avant. «*Le marché ne produit pas de solidarité*», dit-il. Le marché doit être encadré, régulé. Donc, sans la main du pouvoir publique dans l'économie, l'économie de marché fait des dégâts sociaux inacceptables.

Il analyse ensuite la situation luxembourgeoise, tient un plaidoyer ardent en faveur du modèle tripartite luxembourgeois. Pour Juncker, les décisions nationales importantes sont prises à ce niveau. Les partenaires sociaux ne devraient pas entrer dans les débats avec des positions préconçues et absolues. Sinon le dialogue ne pourra pas avoir lieu, sinon le modèle typiquement luxembourgeois basé sur le consensus se bloquerait. Pour enfin prier l'OGBL en tant que première force salariale du pays de rester ouvert aux réformes qui s'imposeront dès 2011 pour sortir le pays indemne de la crise et de ne surtout pas abandonner sa place autour de la table de négociation tripartite.

Ce à quoi le président de l'OGBL rétorque que l'OGBL ne participera jamais la politique de la chaise vide mais qu'il aura assez d'endurance pour défendre les intérêts des salariés et pensionnés, les systèmes de sécurité sociale et le pouvoir d'achat des gens.

### Cinq invités étrangers s'adressent au Congrès

Cinq invités étrangers de taille s'adressent au Congrès de l'OGBL. D'abord Guy Ryder, secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI), ensuite Joël Decaillon, secrétaire général adjoint de la Confédération européenne des syndicats (CES), puis Eugen Roth, président actuel du Conseil syndical interrégional Sarre-Lor-Lux, ensuite Michael Cichon, directeur du département de la sécurité sociale de l'Office international du



Jean-Claude Juncker

travail (OIT) à Genève et enfin John Evans, secrétaire général de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE. Quatre contributions portent sur la crise et celle de Michael Cichon sur les systèmes de protection sociale.

Pour Guy Ryder «*la crise que nous vivons aujourd'hui a ses origines dans les excès et l'irresponsabilité d'un secteur financier mal réglementé qui a imposé ses intérêts à l'économie réelle au lieu de servir les intérêts de cette économie. Il faut absolument que cela change. L'emploi, le développement, le progrès social en dépendent*».

Guy Ryder fait valoir qu' il est trop tôt d'arrêter les programmes nationaux de relance économique, mais que lorsque le moment arrivera de présenter la note



Guy Ryder

pour tout ce qui a été fait pour stimuler nos économies et pour sauver les banques en difficultés, *«il faudra que les coûts soient répartis de manière équitable et en fonction des responsabilités de chacun dans cette crise»*. La CSI regrette que l'attitude du G20 face aux intérêts financiers ait été dès le début beaucoup trop timide en matière de réglementation. Or, aujourd'hui les banques encaissent à nouveau des bénéfices considérables et il est à craindre que ceux qui ont causé la crise n'assument pas leurs responsabilités. C'est pourquoi, la CSI revendique notamment un impôt international sur les transactions financières.

Pour Joël Decaillon, la crise économique continue à s'aggraver en Europe. Il regrette que le pouvoir politique européen n'ait toujours pas décidé d'une stratégie efficace de lutte contre les effets de la crise, notamment sur le marché de l'emploi. *«L'Europe doit créer les conditions lui permettant de créer sa propre croissance et de lutter efficacement contre le chômage de masse qui est en constante augmentation»*, lance Joël Decaillon. Si la politique économique européenne ne vise que la compétitivité internationale sans se soucier de sa propre croissance - qui ne peut que venir de son marché intérieur - alors le marché de l'emploi continuera à se dégrader et la situation pour les salariés risque de devenir de pire en pire. Joël Decaillon annonce enfin que la CES organisera une grande manifestation à Bruxelles le 24 mars 2010 pour manifester contre le retour du monde financier aux pratiques précédentes, notamment des bonus, et contre

les tentatives d'une majorité de gouvernements européens de vouloir faire payer les salariés pour sortir de la crise.

Le président de l'OGBL adhère pleinement à cette initiative de la CES et annonce qu'une délégation importante de l'OGBL participera à cette manifestation.

Eugen Roth retrace l'histoire du Conseil syndical Sarre-Lor-Lux, le 1<sup>er</sup> regroupement syndical transfrontalier en Europe, créé en 1973 pendant la crise de l'acier, pour ensuite donner des exemples de coopération syndicale en Grande Région: réunions diverses, services communs de conseil et assistance aux salariés, notamment entre le DGB et l'OGBL, manifestations communes notamment contre la directive Bolkestein et contre la révision de la directive sur le temps de travail. Pour Eugen Roth, la Grande Région doit devenir une région transfrontalière modèle en matière de protection sociale. Il plaide en faveur d'une coopération administrative, économique, sociale et culturelle renforcée en Grande Région. Ce n'est qu'ensemble que ces régions peuvent sortir renforcées de la crise, mais certainement pas en luttant l'une contre l'autre moyennant des pratiques de dumping fiscal ou social. Pour Roth, les syndicats sont la plus grande force dont disposent les faibles, et l'OGBL est la plus grande force dont disposent les faibles dans la Grande Région.

Michael Cichon fait d'une part l'éloge de la coopération entre l'OIT et l'OGBL qui date depuis des décennies,

Joël Decaillon



Eugen Roth



et d'autre part du modèle social luxembourgeois. Pour Cichon, le Luxembourg est «*un modèle en matière de droits des travailleurs, de sécurité sur le lieu de travail, de dialogue social constructif, et un modèle de sécurité sociale effective*». Sans l'apport des syndicats et notamment de l'OGBL, un tel modèle ne pourrait pas fonctionner. Enfin, Cichon félicite l'OGBL pour son initiative de soutenir par le biais de son ONG «Solidarité syndicale» la mise en place d'un système de protection sociale au Ghana. Au niveau mondial, l'OGBL serait le premier syndicat qui soutiendrait concrètement l'OIT dans la réalisation d'un projet de sécurité sociale.

Enfin John Evans fait une analyse économique critique de la crise et met en garde contre les mesures d'après-crise préconisées par les économistes du FMI et de l'OCDE comme des coupes drastiques dans les dépenses publiques, des réductions importantes des retraites, une fiscalité totalement régressive avec notamment une diminution des impôts des sociétés ainsi qu'une plus grande flexibilité des salaires. Pour le mouvement syndical international il s'agit d'une vision profondément inacceptable pour préparer l'avenir. Les organisations syndicales internationales élaboreront en 2010 les propositions syndicales pour un tout autre modèle de croissance, un modèle durable respectueux à la fois des exigences environnementales et sociales.

### Deux ministres s'adressent au Congrès

Dans son allocution le ministre de la Sécurité sociale,

**Michael Cichon**



Mars Di Bartolomeo, prend clairement la défense des acquis sociaux et confirme que le système de sécurité sociale luxembourgeois restera basé sur le principe de la solidarité. Pour lui, la solidarité ne doit pas être confondue avec des pratiques d'aumône. La solidarité doit constituer le fondement de la cohésion sociale et de la solidité de la société. Pour le ministre, il ne faut pas analyser les systèmes de sécurité sociale à travers les lunettes d'un comptable, il faut au contraire évaluer l'ensemble des avantages et plus-values de nos systèmes de sécurité sociale y compris le grand nombre d'emplois qu'ils créent ainsi que leur contribution inestimable au maintien du pouvoir d'achat de la population. Il partage largement les vues de l'OGBL que le budget du système de santé ne doit pas être équilibré sur le dos des assurés. Le système de pension se porte

**John Evans**





Mars Di Bartolomeo



Nicolas Schmit

très bien selon le ministre et il faut tout faire pour le sécuriser à long terme. Pour Mars Di Bartolomeo, en ces temps de crise, *«il ne faut pas moins mais au contraire encore plus de solidarité»*.

Le ministre du Travail et de l'emploi, Nicolas Schmit, s'est également adressé au Congrès. Pour lui aussi la justice sociale n'est pas un luxe en ces temps difficiles mais une nécessité. Le modèle luxembourgeois peut aujourd'hui démontrer sa solidité. Mentionnant les discussions sur la sortie de crise et le redressement des finances publiques, le ministre fait valoir que le déficit public ne doit pas être notre seul souci. Il nous faut également une stratégie de sortie du chômage de masse, une stratégie de création d'emplois. Pour le ministre Schmit les efforts de l'Etat pour soutenir un certain nombre d'entreprises d'importance nationale en entrant dans leur capital étaient absolument nécessaires pour stabiliser l'économie. Mais aujourd'hui les premières voix se lèvent pour réclamer que l'Etat se retire dès que possible de ces entreprises. *«Pourquoi l'Etat devrait-il se désengager à nouveau?»*, se demande le ministre. *«L'Etat est-il un si mauvais actionnaire? L'Etat est-il un plus mauvais actionnaire qu'un fonds spéculatif («hedge fund») américain qui ne vise que le profit à court terme?»* demande le ministre.

Pour lui l'Etat doit rester actionnaire dans les entreprises à envergure nationale comme Cargolux, Luxair, SES Astra, BGL, Enovos/Creos, etc. Le ministre partage largement les vues de l'OGBL sur les questions relatives à la défense du modèle social luxembourgeois basé sur le principe de la solidarité ainsi que celles portant sur la fiscalité, la cogestion des salariés dans les entreprises et sur le renforcement de la dimension sociale dans la politique européenne. Pour conclure que les syndicats jouent un rôle prépondérant dans la construction d'une Europe sociale. *«Une Europe sociale forte a besoin de syndicats européens forts»* lance-t-il en conclusion.

Enfin nous tenons à rendre hommage aux délégations syndicales étrangères qui participaient au Congrès: les délégations chinoise, russe, brésilienne, mexicaine, allemande, belge, espagnole, française, italienne et portugaise. Nous tenons également à remercier les organisations suivantes d'avoir été représentées au Congrès: la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, dite «Fondation de Dublin», Eurocadres, la fédération internationale et européenne des métallurgistes, la fédération internationale et européenne des travailleurs du bâtiment ainsi que la fédération européenne des retraités.



# Grondsazreferat vum OGBL-Präsident Jean-Claude Reding

Léif Kongressdelegéiert, dir Dammen an Hären,

De 6. Kongress vum OGBL fënnt an engem Moment statt, wou d'Weltwirtschaft nach ëmmer an enger Kris stecht, och wann elo éischt Unzechen op eng konjunkturrell Verbesserung hindeiten. Dat ass awer nach onsécher.

A wann et en Opschwonk gëtt, dann ass dat nëmmen e Verdéngscht vun de massive staatlechen Hëllef, déi weltwäit bereed gestallt gi sinn, fir d'Wirtschaft unzekuerbelen. Ouni des Konjunkturprogrammer wier eis globaliséiert Economie zesummegebrach.

Déi zweet Steip fir d'Weltwirtschaft sinn déi Onmenge vu Steiergelder, déi an d'Banke gestach goufe, fir se ze retten.

Déi drëtt Steip ass d'Sécurité sociale, déi a ville Länner, mä leider net an alle Länner besteet, an déi op d'Solidaritéit an net op engem private Versécherungsprinzip berout. Do wou et keng öffentlech Krankeversécherung, keng solidaresch finanziéiert Pensiounssystemer gëtt, wou et keng uerdentlech Chômage's Indemnitéiten, kee Mindestakommes gëtt, do ass d'Aarmut explodéiert mat alle sozialen a wirtschaftleche Konsequenzen.

Dat gëtt leider vu Ville séier vergiess, och a besonnesch op der

Patronatssäit. Ouni staatlecht Agreifen hätt des Kris zu enger ganz grousser Katastroph gefouert, weltwäit an och hei zu Lëtzebuerg.

Duerfir muss et eng vun de Lektione sinn, datt mer e staarken öffentleche Sektor brauchen, datt de Staat d'Mëttele muss hunn, fir an d'Wirtschaft anzegreifen, datt mer eng gudd sozial Ofsécherung brauchen an e reguléierte Marché.

De Privatsektor brauch e staarken a performanten öffentleche Sektor.

Mir brauche Strukturreformen am Privatsektor, am Fonctionnement vum Finanzsektor, awer och an der Gestiou vum deene groussen Entreprises, fir ze verhënneren, datt sech dauernd nei Krisen entwéckelen. Mir brauche méi Transparenz a méi Kontrollméiglechkeeten. Déi iwerméisseg Risikofreedegkeet vun Einzelnen, déi awer op Käschte vun deenen Anere geet, muss agegrenzt ginn.

Dës Kris huet leider bewisen, datt déi international Gewerkschaftsbewegung Recht hat, wéi se virun der onkontrolléierter, der wëller Globaliséierung gewarnt huet a verlaangt huet, datt Sozialklauselen an déi international Ofkommessen, op deenen d'Welthandelsorganisatioun baséiert, agebaut ginn, datt déi



International Finanzinstitutionen, wéi den IWF, d'Weltbank verpflichtet misste sinn, déi sozial Auswierkung vum hirer Politik ze berücksichtigen, datt d'Recht op eng gutt Aarbecht, op en uerdentlecht Akommes, op eng sozial Ofsécherung am Krankheitsfall, am Alter, d'Riichtschnouer vun der Politik, vum engem G20, vum der OECD misst sinn.

An déi international Gewerkschaftsbewegung huet och Recht, wa se seet, datt eng wirtschaftlech Reprise net ofgeséichert ass, wann de Chômage esou héich bleift.

Duerfir verlaangt d'Gewerkschaftsbewegung, datt d'Konjunkturprogrammer weider gefouert ginn, awer méi op d'Schafe vun Aarbechtsplazen ausgeriicht ginn.

Dës Kris ass awer net nëmmen e Resultat vu Spekulation a kuerzfristegem Profitdenken, vum enger Aart Kasinokapitalismus, si ass och d'Resultat vum enger ëmmer méi grousser sozialer Ongläichheet op der Welt, zwëschen de Länner, mä ëmmer méi staark och an deene verschiddene Länner. Si ass e Resultat vum enger ongläicher Verdeelung vum Reichtum, enger Politik vum Sozialofbau, vum der Prekarisierung vum den Aarbechtsverhältnissen.

Kolleginnen a Kollegen,

mir brauchen en Emdenken, och an der Europäescher Unioun. Déi al Politiken hunn zu engem Echec gefouert. Si musse geännert ginn. Den neien europäesche Vertrag bréngt sécherlech eng Rëtsch vun institutionelle Verännerungen, déi néideg sinn, fir datt d'Unioun mat 27 Memberstaaten funktionéiere kann.

Op déi personalpolitesch Entscheedungen, déi geholl goufen, déi bescht sinn, dat kann ee sécher bezweifelen. Et huet een den Androck, datt et bei deenen Decisiounen éischter em d'Interessi vum deene grouse Länner a vun hire Spätzepolitiker gaangen ass, ewéi ëm e staarkt a vereenegt Europa. Méi bedenklech ewéi déi personalpolitesch Entwécklung ass awer, datt mer net gesinn, datt eng aner Politik gemaach soll ginn.

Wéi gesäit d'europäesch Industriepolitik aus? Dat ka kee soen, well se ass inexistent!

An der EU kënnen d'Wueren an Déngschtleschtunge fräi zirkuléieren. De gréissten Deel vum de wirtschaftlechen Aktivitéite geschitt nach ëmmer an der EU. Déi meescht Produkter zirkuléieren an der EU a ginn net an aner Dealer vun der Welt exportéiert. Den europäesche Bannemaart ass eng Chance. Wëlle mer de Bannemaart asetze fir déi wirtschaftlech Situation ze stabiliséieren? Dat wär néideg a sënnvoll, mä da misst eng koordinéiert Politik gemaach ginn, fir d'Kafkraaft z'erhalen duerch eng kontinuéierlech Lounpolitik, duerch europawäit Mindestloun, duerch en héije Standard vu sozialer Ofsécherung an alle Länner. Dofir missten d'Gewerkschaftsrechter gestärkt, net geschwächt ginn.

Amplaz dovu gëllt d'Haaptsuerg elo schons dem Ofbau vun den Defiziter an der Staatsschuld an d'Rezepter fir dat ze maache, sinn och kloer: Staatsausgabe musse gekierzt ginn, am Kloer-

text bedäit dat Aschnëtter an den ëffentlechen Déngschtleschtungen (Schoul, Gesondheitswiesen...), Sozialofbau an der Sécurité sociale, besonnesch bei de Pensiounen an der Krankeversécherung, dat bedäit Weiderféiere vun der Privatisierung vum ëffentlechen Transport, vum Energiesektor, vum der Waasserversuergung, vum der Post an der Telekommunikatioun. Et ass eng Politik vum Ausverkauf, déi kuerzfristeg Souen erabrénge, méi laangfristeg dem Staat, der ëffentlecher Hand Mëttelen ewech hëllt, fir aktiv kënnen seng Aufgaben z'erfëllen.

An och Lëtzebuerg wäert dem Drock vum der europäescher Kommissioun, dem europäesche Conseil ausgesat ginn, och mir si vum der sougenannter Liberalisierungspolitik betraff bei der Energie, bei der Post, am ëffentlechen Transport, am Gesondheits- a Sozialwiesen. An et wäert sech schnell weisen, wat fir lëtzebuurger Politiker eigentlech am Fong déi Politik gudd heeschen a wat fir Politiker bereed sinn virangee eise Sozialmodell ze verteidigen an net haaptsächlech drop erpicht sinn Mustereuropäer ze sinn an der Hoffnung dat géif honoréiert ginn. Lëtzebuerg war virum engem halwe Jorhonnert Grënnungsmitglied vum de Virleefer vun der europäescher Unioun. Jo, mä d'Zäiten hu geännert, no dem Zesummebroch vun der UdSSR, der rasanter Globalisierung vum Kapitalismus, der Erweiderung vum der Europäescher Unioun ass déi politesch Bedäitung vu Lëtzebuerg staark zeréckgaangen. Dat ass eng Tatsaach, och wann se dem Ego vum deem engen an dem aneren net passt, an däerf och net duerch falsch nationalistesch Trotzreaktiounen kompenséiert ginn. Mir müssen eis beschränkte Kräfte an Mëttelen rezentriieren an efficace asetzen.

Kolleginnen a Kollegen,

Dat erkläerten Ziil vun der Lissabon-Strategie wor e staarkt, dynamescht an attraktivt Europa. Fir dat Zil z'erreechen, brauche mer eng staark ëffentlech Hand, brauche mer eng EU, brauche mer Staaten, déi déi néideg politesch a finanziell Kraaft hunn, fir déi wirtschaftlech, sozial- an ëmweltpolitesch Ziiler och erreechen ze kënnen. Et däerfen net nëmme Mëttelen do sinn fir d'Banken ze retten, et müssen och Mëttelen do sinn fir gutt Aarbechtsplazen ze halen an ze schafen, alle Leit eng gudd sozial Ofsécherung ze garantéieren. Dat gëllt hei am Land, dat gëllt an der EU, soss ass d'Lissabon-Strategie definitiv zum Echec verurteilt.

A wéi steet et mat der europäescher sozialpolitescher Agenda? Et beweegt sech net vill. De Sozialprotokoll beim EU-Traité feelt. Wichtig Dossier bleiwen am Schaf leien.

D'Walen zum Europaparlament hunn eis do net gehollef. Déi Politiker, déi d'Gewerkschaftspositionen ënnerstëtzen, déi sech fir eng staark europäesch Sozialdimensioun asetzen, sinn net gestärkt ginn, au contraire.

De Risiko ass grouss, datt am europäesche Conseil decidéiert gëtt ze schnell aus de Konjunkturprogrammer eraus ze kommen, an datt op eng Austéritéitspolitik op Käschte vun de Salariéen an de Rentner gesat gëtt, fir d'Kritere vum Stabilitéitspakt

anzehalen. Dat wier eng geféierlech Entwécklung an duerfir ënnerstëtze mir déi geplangte Kampagne vum Europäesche Gewerkschaftsbond, fir dës Entwécklung ze verhënnere.

Kolleginnen a Kollegen,

Mir wäerten op deem Hannergrond, och hei zu Lëtzebuerg eng Diskussioun iwwert d'Sortie de crise kréien.

Ech wëll haut guer net op déi dauernd Provokatioune vun de Patronatsfunktionären agoën a se kommentéieren.

Ech wëll just drop hiweisen, datt den OGBL bei de Sozialwalen op Grond vu sengem Programm e kloert Mandat kritt huet, fir d'Interessi vun deenen aktiven a pensionéierte Salariéen ze verteidegen.

Mir haten d'Initiativ ergraf, fir eng national Demonstratioun ze maachen. Deen Opruff wor e Succès an 30 000 Mënschen hunn de 16. Mee demonstréiert. Dat bleift fir eis verpflichtend. Déi Gewerkschaftsfront besteet och weider. Mir wëssen, datt mer eis op deene wesentleche Froë mat de Kollege vun der FNCTFEL, der Aleba an der CGFP eens sinn. A mir wäerten eventuell Diskussiounen a Verhandlungen mat der Regierung och an der Aktiounseenheet, déi d'Basis vum 16. Mee wor, virbereeden.

Mir hunn démonstréiert an eis Slogane wore kloer:

- Zesumme géint all Sozialofbau!
- Fangeren ewech vum Index!
- Fir eis sozial Sécherheet!
- Fir eis Kafkraaft!
- Fir eis Aarbechtsplazen!

Kolleginnen a Kollegen,

mir hunn op eise läschte Kongress gesot, datt d'Leit sech géife Suergen iwwer hir Zukunft maachen, datt Angscht sech géif breed maachen. Dat Gefill huet sech mat der Kris nach verstärkt. Mä Angscht ka lähmen. Et ass eis Aufgab ze weisen, datt et Alternative gëtt. Datt ee sech wiere kann. Den Erfolleg vun der Manifestatioun vum 16. Mee wor duerfir e wichtegt Signal. Wirtschaft a Politik solle wëssen, datt et keng eeseiteg Léisunge ka ginn.

Et kann an et dierf keen Tabu sinn och iwwer d'Recette vum Staat ze diskutéieren wann et ëm den Equiliber vun de Staatsfinanze geet. D'Solidaritätssteuer ass en Instrument dat agesat ka ginn. Eng Erhéijung vum Spëtzesteuersaz fir déi Räich kann ouni Problemer envisagéiert ginn. D'Ofschafe vun der Vermögenssteuer wor e Fehler. D'Steuernetz muss méi enk geknäppt ginn, fit datt och wierklech jiddfereen, deen e gutt Akommes huet och säi Beitrag leescht, an net nëmme de Salarié, deen op all Euro besteiert gëtt a näischt ofsetze kann. An et ass och net akzeptabel, d'Betriibsbesteuerung nach weider erfzesetzen an d'Salariéen bezuelen loossen.

Sécher all Konsumausgabe sollen iwwerpräift ginn, ob se wierklech néideg sinn, sécher et musse no der Kris och Prioritéite

bei den Investitiionsausgabe gestallt ginn. Mä, et dierfe keng Aspierungen an deene falsche Beräicher geschéien, et dierf kee Sozialofbau ginn. An an der Familljepolitik mussen 'Diskriminierung vum den Eltere mat Kanner iwwer 12 Joer, vun de Frontaliere bei Chèques services aus der Welt geschaf ginn.

An doriwwer eraus geet et ëm eise Sozialmodell, et geet em eng gesellschaftspolitesch Ausrichtung. Wëlle mer eng Gesellschaft wou d'sozial Ënnerscheeder, wou d'Akommesënnerscheeder grouss sinn, wou Leit mat kleng Léin aarm sinn, wou Leit mat mëttleren Akommessen et ëmmer méi schwéier hu sech eppes leeschten ze kënnen? Wëlle mer eng Gesellschaft, wou ëmmer méi mat den lelebéi geschafft gëtt, wou eng gudd Sozialofsecherung kee Recht fir jiddferee méi ass?

Den OGBL ass fir eng solidaresch Gesellschaft an dat bedeit z.B. am Krankheetsfall, datt jiddferee Recht op déi selwecht Leeschtunge muss hunn. Jiddfereen huet Recht op eng qualitativ gudd Behandlung onofhängeg vu sengem Akommes. Dat bedeit op der anerer Seit, datt jiddfereen entsprechend senge Méiglecheeten duerch eng prozentual Cotisatioun vu sengem Akommes zum Finanzement beidrëit, dat bedeit, datt iwwert d'Steieren, déi jo op de Revenuen, de Beneficer an dem Konsum opgehewe ginn, och nach e Beitrag geleescht gëtt. Deen drët-tels paritéitesche System huet sech bewährt a soll net a Fro gestallt ginn. E kann a muss awer nach verbessert ginn. Mir hunn e Plafond cotisable am System. Iwwer deen eraus bezillt ee kee Beitrag méi, dat heescht d'Cotisatioun gëtt relativ zum Akommes manner héich, wat ee méi verdéngt. Et kritt een awer déi nämlech Leeschtungen. Ass dat sozial gerecht? Mir méngen net. De Plafond cotisable soll ofgeschaaft ginn. Dat géif och déi finanziell Ofsécherung vun der Krankeversécherung verbessern.

Eise System vun der Krankeversécherung ass grondsätzlech gutt.

Et muss awer doriwwer diskutéiert ginn, ob et net méiglech ass, méi eng mëttelfristeg Finanzplanung ze kréien, fir d'Aléien vun der Konjunktur an der Beitragsentwécklung ofzufiedereen.

Eng qualitativ héichwärtig medezinesch Versuergung, eng gutt Infrastruktur, kompetent a genuch Personal sinn d'Ziilsetzungen zu deenen den OGBL steet. Mir wëssen awer och, datt hei nach Verschiddenes ze verbessere wier, souwuel wat d'Servicer ugeet, mä och wat d'Leeschtunge vun der Krankekeess ugeet.

Mir brauche keen Ofbau, mä en Ausbau, mir brauche Qualitéit an dat bedéngt genügend finanziell Mëttel. Dat ass en Investisement an d'Mënschen. Mir halen och un engem Gesondheitsystem fest, dee sech als Service public versteet, deen net no kommerzielle Rentabilitéits- a Profitkriterie funktionéiert.

Mir mussen do och déi europäesch Entwécklung am A behalen an op all Privatisierungstendenzen oppassen. Mir hunn nach ëmmer keng Ofsécherung vun de Services d'intérêt général an de Services sociaux d'intérêt général. An an der neier europäe-

scher Kommissioun ginn et der nach vill, déi der Bolkesteindirektive notraueren an ëmmer erëm probéiere wäerten iwweraner Weeër déi nammlecht Resultater z'erreechen.

En eenheetlechen an allgemeng verbindleche Kollektivvertrag am Gesondheits- a Sozialsektor géif hëllefene eise System nach besser ofzesécheren.

De Statut unique, deen zur Fusioun vun de Keesse gefouert huet, huet eise System gestärkt. D'CNS fonctionéiert gutt.

Zu eisem System vu Sozialer Ofsécherung gehéiert natiirlech och eis Pflegeversécherung, eis Unfallversécherung an eis Pensiounsversécherung. De Pensiounsdossier ass jo en Dauerbrenner hei zu Lëtzebuerg, och wann dat, ugesiichts vun der exzellenter Situatioun vun eiser Keess, am Ausland kee versteet.

Sécherlech, wann d'Leit méi al ginn a méi laang vun hirer Rent profitéieren, huet dat Auswierkungen op den zukünftege finanziellen Equiliber vum System. Mä, et muss een och déi aner Faktore mat berücksichtegen. Virun 30 Joer huet déi berufflech Carrière vu ville Leit mat 17 Joer ugefaangen a mat 57 Joer haten déi 40 Joer geschafft a cotiséiert. Dat ass haut net méi esou. Emmer méi jonk Leit fänken eréischt mat 20-25 Joer hirt Berufsliewen un. Fir eng voll Rent mat 40 Cotisationsjore ze kréien, schafft een dann a ville Fäll bis 65 Joer.

Virun 30 Joer hu vill Fraen hir Carrière ënnerbrach oder aus Familljegrënn ganz opgehale schaffen ze goen. Dat ass amgaang ze änneren.

Virun 30-40 Joer gouf et wéineg Chômage, haut leie mer bei 7%.

Haut ginn d'Leit ab 50 Joer oft aus dem Betriib eraus gedréckt.

Vill Leit sinn och ab 50 ausgebrannt, physesch a psychesch verbraucht, well den Drock, de Stress an d'Hektik ëmmer méi zouhuelen. Eng Verbesserung vun den Aarbechtsbedéngungen hätt secher gutt Auswierkungen op den Taux d'invalidité an den Taux d'emploi ab 50 Joer.

Vollbeschäftegung an eng weider Erhéijung vun der Fraebeschäftegung géif déi ominéis Rentemauer sécher nach weider no hanne réckelen.

An der Rentendiskussioun gëtt probéiert Angscht ze verbreedden, fir de System esou ëmzebauen, datt deen Einzelne méi soll bezuelen, e soll sech selwer ofséchere wann e gär eng uerdentlech Rent hätt. Mä wann et esou ass, datt eng uerdentlech Rent méi kaschte wäert, dann ass et jo jiddefalls méi bëlleg, méi sécher d'Cotisation erop ze setzen, wéi seng Souen engem Pensiounsfong vun enger Bank unzevertrauen, wou mer jo gesinn hunn, datt se nawell séier verschwanne kënnen. Vill privat Pensiounsfonge si geschmolz wéi d'Äis an der Sonn.

Mir ginn déi Diskussioun iwwert d'Pensioun roueg un.

Ech well och ënnersträichen, datt et eng Diskussioun ass, déi näischt mat der aktueller Finanzsituatioun vum Staat ze dinn huet an duerfir och net mat där vermëscht däréi ginn.

Kolleginnen a Kollegen,

Ech wëll och nach eng Kéier ënnersträichen, datt den OGBL net gesäit firwat an der aktueller Situatioun d'Regel vun de 40 Joer Cotisation sollt geännert ginn. De Rentenalter brauch an däréi grad lo net erop gesat ginn. Esou laang, wéi d'Leit ënner schwéiere Bedingunge schaffe mussen, sou laang jonk Leit am Chômage sinn, gesi mir och net an, firwat ee sollt d'Préretreite's Systemer an d'Retraite anticipée a Fro stellen an de Rentenalter eropsetzen.

Kolleginnen a Kollegen,

Zu eisem Gesellschaftsmodell gehéiert d'Recht op eng uerdentlech, op eng gutt Aarbecht.

Fir eis bedeit dat, datt den Trend zu prekären, onsécheren Aarbechtsverhältnissen (CDD, Intérim, temps partiel obligé) muss gestoppt ginn, datt besonnesch d'Intérimsaarbecht besser geschützt gëtt. Et bedeit, datt an enger Gesellschaft, wou d'Betriiber sech séier wandelen, entstinn a verschwannen, wou Restrukturierung, Fusiounen op der Dagesuednung stinn, de Statut vum Salarié verbessert muss ginn. De beruffleche Parcours vum Salarié muss besser ofgeséichert ginn.

Dat war déi ursprüngelech Iddi vum Maintien dans l'emploi.

An déi Diskussioun mussen mer erëm opmaachen. Mir müssen innovativ virgoen, Modeller entwéckelen an zur Diskussioun stellen.

Kolleginnen a Kollegen,

Aarbechtsplazen erhalen, dat ass eng Prioritéit fir eis. Mir wëssen awer, datt mer bei Verhandlungen iwwer Restrukturierung, Betriibsschléissungen oft mam Réck géint d'Mauer stinn, an eis Gesetzgebung, wat de Schutz vun de Personaldelegéierten, wat d'Rechter vun deene Betraffenen a wat d'Méiglechkeete vun der Gewerkschaft uginn, staark verbesserungsbedürfteg ass.

Villero & Boch ass no villen aneren erëm e Beispill dofir.

Déi Leit, déi vun engem Sozialplang betraff sinn, sinn engem enormen Drock ausgesat a si müssen ënnert schwierege Bedingunge verhandelen. De gesetzleche Schutz bei Massentloossungen ass ze schwach. Et ass vill ze bëlleg fir Massentloossungen duerchzeféieren. Déi liicht Verbesserungen duerch de Statut unique fir déi fréier Aarbechter ginn net duer.

Wann e Betriib zou mécht aus strategesche Grënn, well e seng Profitabilitéit wëll verbessern an iwwer Verméigen hei am Land verfügt oder esouguer an aneren Deeler vun der Entreprise Gewënner mecht, da muss déi Entreprise gesetzlech gehale ginn, fir de soziale Schued opzekommen, deen se mecht, duerch méi heich Indemnitéiten an doduerch, datt se all direkt an indirekt Hëllef, déi se kritt huet, muss zréckbezuelen, fir datt mat deene Souen deene Betraffene ka gehollef ginn eng aner Schaff ze fannen.

Et kann och anescht goen, mä da muss garantéiert ginn, dass déi Leit, déi vun enger Restrukturierung betraff sinn an der Aarbecht bleiwen, eng nei Aarbecht kréien, dass eng wiirklech Politik de maintien dans l'emploi fonctionéiert, wou d'Leit hir Pâi an hire Statut während der Iwwergangszäit behalen, mat sektorielle Requalifizierungszentren, mat engem direkten Abanne vum Aarbechtsamt, fir Bilans de compétences opze-stellen, fir d'Leit op aner Plazen ze vermëttelen asw. Dat bedeit awer och, dass d'Patronatsvereenegunge sech responsabel fillen a sech implizéieren, an dat kascht och eppes an do mussen och d'Betriiber, déi Benefice maachen, eppes beileeën.

Mir méngen och, dass all Sozialplang misst vum Aarbechtsminister agréiert ginn, fir ze verhënneren, dass duerch erpresser-esch Verhandlungsmethode legal zweifelhaft Klauselen Agank a Sozialpläng fannen.

Den OGBL erënnert och ëmmer erëm un de Problem vun der Ofsécherung vu Salaréee bei enger Faillite.

Kolleginnen a Kollegen,

Ech wëll nach eng Käier ënnersträichen, dass fir eis d'Stärkung vum gewerkschaftleche Matsproocherecht am Betriib, an der Wirtschaft, dass d'Moderniséierung vun eise Matbestëm-mungsgesetzer, den Ausbau an d'Verbesserung vun de Rechter vun de Personaldelegéierten, mä awer besonnesch och vun hire Gewerkschaften, fir den OGBL eng Prioritéit ass.

Den Aarbechtsminister weess dat a wëll e Gesetzesprojet virleeën. Dat ass gutt esou, mä hie muss wëssen, dass mir kee Gesetzesprojet brauchen, dee just Niewesaachen upasst, Onkloerheeten aus der Welt schaaft. Nee, mir brauchen e Gesetz, wat eis Méiglechkeete mat ze schwetzen, ze verhandelen a gutt Accorden ze fannen, verbessert.

D'Politik muss hei Faarf bekennen a weisen, dass se op der Säit vun der Gewerkschaft steet. Mir wäerten se doru moossen. Dat gëtt en zentralen Enjeu vun dëser Legislaturperiod. Grad déi sozialistesche Partei steet hei an der Pflicht.

Kolleginnen a Kollegen,

zur Beschäftigungspolitik gehéiert d'Ofsécherung vun de Leit, déi vum Chômage betraff sinn. D'Chômage's Indemnitéiten muss verbessert ginn. De Chômage partiel muss och verbessert ginn. Mir wäerten eis Virschléi dozou am nächste Comité permanent du travail et de l'emploi zur Diskussioun stellen.

Mir begrëssen, dass d'Reform vun der ADEM elo endlech ugepaakt gëtt, dass zousätzlech Personal agestellt soll ginn an zousätzlech Büroen opgemaach solle ginn. Mir wäerten op der Basis vun eisem Programm bei dëser Reform konstruktiv a kritesch matschaffen.

An Zäite vun enger Beschäftigungskris kënn de Beschäftigungsiniciativen eng wichteg Roll zou, och déi bestehend Instrumenter mussen aktiv agesat ginn, fir ze hëllefen.

A grad an enger Zäit vu Beschäftigungskris däerf et keng

restriktiv Astellungspolitik beim Staat, bei de Gemengen, am Gesondheits- a Sozialsektor, an den öffentleche Betriiber ginn. Den öffentleche Sektor muss och Beschäftigungsmoosnahmen (CAE, CIE asw.) ubidden. Bestehend Moosnahme, wéi d'Assistants pédagogiques, kënnen och am Enseignement fondamental agesat ginn, fir Remplacemeter ze maachen, en attendant, dass eng richteg Centrale de remplacement opgebaut gëtt. Et gi sécherlech nach vill esou Beispiller.

Beschäftigungspolitik huet natiirlech och eppes mat Ausbildungs- a Weiderbildungspolitik an am weiteste Sënn mat Bildungspolitik ze dinn, Bildungspolitik déi sech natiirlech net kann an däerf op kuerzfristeg aarbechtsmaartpolitesch Consi-dératioune beschränken.

Den OGBL ass aus ville Grënn fir eis öffentlech Schoul, a bleift der Meenung, dass Bildungs- an Ausbildungspolitik eng poli-tesch Priorität si muss.

Et ass wichteg, dass all Jonken eng gutt Allgemengbildung kritt, eng Allgemengbildung, déi e brauch, fir sech perséinlech entfalten ze kënnen, fir e kritesche Geescht ze kréien an esou e mëndege Biirger ze ginn.

Eng gutt Ausbildung ass och wichteg aus wirtschaftlechen a beschäftigungspolitesche Grënn. Mir brauchen an alle Berä-icher gutt ausgebild jonk Leit, an déi Jonk brauchen eng gutt Ausbildung, fir eng Chance ze hunn, eng uerdentlech Plaz ze kréien.

Et geet och net duer, dass méiglechst vill Jonker irgendeen Diplom kréien. Dass ass vläicht wichteg fir déi ominéis europä-esch Benchmarkingen a fir periodesch méi oder manner inter-essant Debatten, mä et bedeit ëmmer manner an der Aarb-echtswelt vun haut.

En Diplom ass an der Aarbechtswelt nëmmen eppes wert, wa kloer ass, wat fir fachlech Kompetenzen den Diplom zertifi-zéiert. Wann dat vun e lauter Ponderatioune a Kompensa-tioune net méi kloer ass, dann hu mer e Problem an dann hu besonnesch déi Jonk e Problem, trotz hiren Diplomer. Wann net méi kloer ass, wat dat Wëssen a Kënnen ass, dat vun der Schoul zertifizéiert gëtt, wat fir en Niveau sech eigentlech hannert den Diplomer, den Nummeren, deene verschiddensten Evalua-tioune, de Kompetenzen an de Kompetenzsockele verstoppt, wa mer ufänken eis ëmmer méi mat internationale Klassementer, Rankingen a Benchmarkingen ze beschäftegen, wou oft Äppel mat Bire verglach ginn an net ausgeschwate politesch Ziiler verfollegt ginn, anstatt dass mer eis domatter beschäftegen, fir deene Kanner, déi aus deenen ënnerschiddlechsten Ursaache schoulesch Schwierigkeeten hunn, ze hëllefen dat Wëssen a Kënnen ze kréien, dat se an eiser Gesellschaft brauchen, da si mer um Holzwee.

Dat beschte Beispill vun dëser Entwécklung ass de Staat selwer als Patron, dee jonke Primaner zwar zertifizéiert, dass se Däitsch, Englesch a Franséisch kéinten, mä dee se dann a sengen Astellungsexamen zu 20-40% wéinst mangelhafte

Sproochkenntnisser durchgeheit. Do ass eppes faul am System an dat ass net d'Schold vun den Enseignanten, well déi warne seit Joere virun dëser Entwécklung.

Méi Qualitéit awer och méi Chancegläichheet erreeche mer net duerch statistesch an evaluativ Konschtstécker, mä duerch eng Schoulpolitik, déi sech usprochsvoll Qualitéitsziiler setzt a sech d'Mëttelen gëtt, fir déi z'erreechen. Duerfir muss un éischter Plaz a Moosnahmen investéiert ginn, déi hëllef sozial a kulturell bedéngte schoulesch Schwieregkeeten auszegläichen. Hausaufgabenhëllef, Stützcourses, kulturell a sportlech Aktivitéiten, gi gebraucht, am beschte geet dat an enger Ganztagsschoul. An dat brauche mer net nëmmen an der Primärschoul, dem neien Fondamental, mä och duerno am Lycée, besonnesch am Cycle inférieur.

Mir selektionéieren an orientéieren hei zu Lëtzebuerg fréi, mat 12 Joer, a wonneren eis dann, datt de System zu enger Selektioun par l'échec féiert. Et wär eiser Meenung no gudd, wann elo, ier iwwert d'Reform vum Cycle inférieur geschwat gëtt, eng grouss öffentlech Debatt doriwwe gefouert géif ginn, ob et net gudd wier, déi Selektioun méi spéit ze maachen.

Déi lescht Chamber huet eng Reform vun der Primärschoul an eng Reform vun der Berufsausbildung gestëmmt. Déi Reformen hu vill Zoustëmmung kritt a sollen hir Chance kréien.

Mä et ginn op d'mannst zwou Geforen op déi opgepasst muss ginn, fir datt déi Reformen net an engem Echech endegen.

Déi eischt ass déi, datt den Elan vun de Reformen duerch bürokratesch Prozeduren, duerch e permanente Pabeierkrich, duerch dauernd Tester an Evaluatiounen, duerch permanent Réuniounen, duerch d'Schafung vu véritablen Usines à gaz, gebrach gëtt.

Déi zweet ass, datt elo ënnert dem Androck vun der Kris, d'Mëttele gekiirzt ginn oder einfach net duer ginn, fir déi éiergeizeg Ziiler vun de Reformen ze realiséieren.

Kolleginnen a Kollegen,  
Reformen an der Initialausbildung hëllef fir d'Problemer vu muer awer net fir d'Problemer vun haut ze meeschteren.

Dans l'immédiat musse mer d>Weiderbildung, d'Erwuessenebildung, déi zweet Bildungsweeer ausbauen. Dat ass besonnesch wichteg, fir deene Jonken, déi aus deene verschiddenste Grënn hir Ausbildung ofgebrach hunn ze hëllef. Dat gëllt awer och fir déi Jonk, déi eng Ausbildung ofgeschloss hunn, mä op Gronn vun enger schlechter Orientéierung leider an engem Beräich, wou se wéineg Chancen hunn eng Plaz ze fannen. Dat gëllt och fir Salariaéen, déi hir Aarbecht verluer hunn a kaum eng Chance hunn nach an hirem ale Métier ze schaffen an duerfir eng Emschoulung brauchen. An der Fortbildung, an der Erwuessenebildung ass Innovatioun gefrot, därerf net no deene nämmelechte Methoden ewéi an der Initialausbildung geschafft ginn, muss och op déi berufflech Experienz vun de Leit opbegaut ginn. A mir brauchen och eng Zertifizéierung vun der Weiterbildung, och hei muss kloer sinn, wat d'Leit geléiert hunn, wat ze wëssen a kënnen. Och hei geet et em Qualitéit.

An dann därerf een net vergiessen, datt Lëtzebuerg en Immigrationsland ass, an datt e gudden Deel vun deene jonke Leit, déi hei wunnen an eng Aarbecht sichen, hir Schoul net zu Lëtzebuerg gemaach hunn an och dofir Schwieregkeete kënnen hunn. Och hei mussen dréngend nei Weeer ageschloe ginn. Mä dat zielt awer net nëmme fir déi jonk Immigréen, mä och fir déi méi eeler, déi eréischt viru kuerzem an d'Land koumen. Den OGBL huet an deem Zesammenhang schons virun 2 Joer konkret Virschléi entwéckelt an ass frou feststellen ze kënnen, datt den Aarbechtsministär des Iddiën opgegraff huet.

Kolleginnen a Kollegen,  
mir musse natierlech dofir suergen, datt déi speziell Situatioun vun deene Salariaéen, déi hei am Land wunnen an net Lëtzebuerger sinn am Kader vun der Beschäftigungspolitik berücksichtegt gëtt. Mä Lëtzebuerg ass net nëmmen en Immigrationsland et ass och e Wirtschaftszentrum an der Groussregion, en Zentrum, dee weit iwwer d'Grenze vum Land eraus attraktiv ass. Lëtzebuerg ass an deene läschten 30 Joer duerfir och e Beschäftigungsmagnet an der Groussregion ginn. Dat bedéngt awer och, datt mer a villen Domänen groussregional denken an handele mussen, an der Transportpolitik, an der Landesplanung, mä och an der Industrie- a Wirtschaftspolitik.

D'Entwécklung vum Wirtschaftsstanduert Lëtzebuerg wär uni den Apport vun der Groussregion, uni d'Grenzgänger, d'Frontalieren net méiglech gewiescht. Emgedréit wär d'Entwécklung vun eise Nopeschregiounen uni den Apport vum Wirtschaftsstanduert Lëtzebuerg vill méi schwierig, wann net onméiglech gewiescht. Dat wäert och esou bleiwen, dat werft komplizéiert Problemer vun Integratioun a Kooperatioun op, mä et ass och eng Chance fir d'Zukunft. Lëtzebuerg muss an der Groussregion nach méi eng aktiv Roll spillen. Dat ass vläicht manner attraktiv ewéi Missiounen am Dubai, Doha an aneren exotesche Géigende vun der Welt, mä awer vläicht méi nohalteg.



Eng konsequent Politik an der Groussregioun bedeit awer och, dass e Grenzgänger deen hei schafft och an der Lëtzebuenger Beschäftigungspolitik berücksichtegt gëtt. Hie muss Bestanddeel vun enger Politik de Maintien dans l'emploi sinn, net nëmmen well en s'iwwert seng Steiere mat bezillt, mä besonnesch och wéinst der Interdependenz zwëschen Lëtzebuerg a sengen Nopeschregiounen.

Kolleginnen a Kollegen,

D'Lëtzebuenger Economie war ëmmer eng open Economie a si wäert als kleng Economie an Europa dat och bleiwen. Et ass kloer, dass et an enger liberaler Economie net méiglech ass, déi wirtschaftlech Economie rigouréis ze planifiéieren an ze steieren, wann dat iwwerhaupt an enger Economie méiglech ass. Dat heescht awer net, dass een net kënn d'Entwécklung beaflossen. Duerfir brauche mer awer kloer Orientéierungen doriwier wat ee wëllt, wat een net wëllt, wat méiglech ass a wat net méiglech ass. D'Zäit vun enger wirtschaftlecher Entwécklung, déi op Souveränitéitsnischen och um fiskaleschen Plang opbaut aus eriwier. Déi rezent Evenementer ronderëm d'Bankgeheimnis an d'Finanzplatz Lëtzebuerg hunn eis definitiv gewisen, dass eng Politik, déi dorop opbaut, geféierlech ass an net onbedéngt zukunftsfruchtbar an nohaltbar ass. Et wär vermessen wëllen ze soen, wou d'Zukunft vun eiser Finanzplatz läit. Wat mer awer kloer ze si schéngt, ass, dass et net vill Zweck huet sech géint nei, méi a besser Reguléierungsmechanismen an der Finanzwelt ze wieren, well ee mengt domat kéint een d'Finanzplatz Lëtzebuerg retten. Ech mengen et wär besser eise Finanzsektor schnell a séier dorop virzubereeden, op Qualitéit, Zouverlässigkeit a Kompetenz ze setzen. Mir sinn der Meenung, dass et wichteg war, déi grouss Banken, déi fir d'Land a seng Economie vu besonnescher Wichtegekeet sinn, an der Kris z'ënnerstetzen a virum Ennergang ze retten. Mir bezweifelen awer, dass et richteg wier elo ze probéieren sech erëm direkt aus dem Kapital vun der BGL erauszézéien.

Grundsätzlech ass eng Partizipatioun vum Staat, vun der öffentlecher Hand a wichtege Betriiber net falsch, am contraire, et ass e wichteg Instrument fir an enger Maartwirtschaft iwwerhaupt gestaltend op d'Wirtschaftsentwécklung awiirken ze kënnen. Duerfir si mer och der Meenung, dass d'Partizipatioun vum Staat a strategesch wichtege Betriiber wéi Arcelor-Mittal, der Cargolux, der Luxair wichteg a richteg ass. Dat gëllt nach méi fir Betriiber déi eigentlech vun allgemengem Intérêt sinn. Ech denken un d'Flughafegesellschaft, un d'Post, un d'Eisebunn, un d'Energieversuergung, un d'Waasserversuergung ...

D'Post gëtt elo definitiv dem europäeschen Liberaliséierungsdruck ënnerworfen. Dat wäert dem Betriiber grouss Changementer opzwéngen, esou ewéi dat och schons bei der Eisebunn de Fall war. D'Liberaliséierung vum Postsektor riskéiert och zu engem groussen Druck op d'Loun- an Aarbechtsbedingungen bei der Post, am ganze Sektor ze féieren, mä awer och Afloss op d'Beschäftigungspolitik vun der Postentreprise hunn. Eis

Aufgab muss et sinn eis fir d'Ofsicherung vun der Situatioun vum aktueller Personal anzusetzen, eis dofir anzusetzen, dass et net zu engem Loun- a Sozialdumping vun deenen zukünftigen Salariéen bei der Post, awer och an hire Filialen an an deenen anere Betriiber am Sektor kënn. Duerfir ass d'Zilsetzung vun engem allgemengverbindlechen Kollektivvertrag fir de Postsektor, firwat net och fir den Telekommunikationssektor esou wichteg, e Kollektivvertrag, dee sech un de Loun-, Aarbechts- a Sozialkonditiounen vun der aktueller Post orientéiert. D'Post muss awer och en öffentlechen Betriiber bleiwen, net nëmmen well si eng wichteg sozial Aufgabe huet, mä och well se strategesch wichteg fir d'Entwécklung vum Land ass.

An dat ass och de Fall bei der Energieversuergung. Mir mussen verhënnern, dass déi al Cegedel, déi nei Enovos an d'Netzbedreiwerengesellschaft Creos, dass eist Elektrizitéits- a Gasnetz, an domat eis gesamt Energieversuergung an d'Hänn vu privaten Aktionäre geréit. Duerfir ass den OGBL der Meenung, dass de Staat, d'öffentlechen Hand net nëmmen hiren Afloss an deene Gesellschaften an an der Enovos Holding behale muss, mä mir sinn der Meenung, dass de Staat säin Afloss soll vergréisseren, all kéier wann d'Méiglechkeet sech bidd.

Kolleginnen a Kollegen,

D'Bedeutung vun der Industrie an eiser Economie och am Emploi schenkt zréckgaangen ze sinn. Dat ass sécherlech de Fall, mä déi blank statistesch Zuelen täuschen, well e gudden Deel vun den Déngschtleeschungen fir d'Entreprise, vum Transport, vun der Fuerschung an der Entwécklung, vum Grousshandel hänke vun der industrieller Aktivitéit of. Duerfir ass a bleiw eng aktiv Industriepolitik wichteg. Et gëllt déi bestehend Aktivitéiten esou gutt wéi méiglech ofzesécheren, si an der wirtschaftlecher a sozialer Struktur vum Land ze verankeren, och an der Groussregioun op industriell Kooperatioun setzen an net op falsch Konkurrenzdenken. Prospektioun, d'Förderung vun neien Investitiounen bleiw wichteg, an do muss besonnesche Wert op Aktivitéiten geluecht ginn, déi e groussen Mehrwert ofwerfen an déi am Aklang mat den allgemengen Ziilsetzungen vun eisem nationale Plan de développement durable stinn. Aktivitéiten mat ëmweltschonenden Technologien sinn dobäi sécherlech wichteg a richteg. Aktivitéiten, déi op enger niddreger Kapitalintensitéit, op niddreger Qualifikatiounen, op niddreger Léin opbauen, sinn genau sou wéineg dauerhaft Projeten wéi Aktivitéiten, déi net am Aklang mat enger ambitiöser Klimaschutzpolitik stinn.

E Wuert zum Thema Klimaschutz. Klimaschutz ass dréngend néideg, et ass eng wesentlech Zukunftsaufgabe. Mir brauchen eng Energiepolitik, eng Industriepolitik, eng Transportpolitik, déi op e méiglechste niddrege Ausstooss vu Kuelestoff setzt. Esou eng Politik schafft sécherlech nei Aarbechtsplazen, mä si brengt awer och bestehend Aarbechtsplazen a Gefoer. Duerfir muss een d'Uwergäng schons elo preparéieren an op déi sozial Konsequenzen oppassen. Den OGBL hat ufanks vun deem Joer d'Iddi lancéiert eng seriéis Etude iwwert d'Auswierkunge

vun enger konsequenter Klimaschutzpolitik op déi eenzel Wirtschaftsberäicher hei am Land durchzuführen. Dobäi wier et interessant och d'Groussregioun a méiglech Kooperationspotenzialer z'ënnersichen. Dat ass méi wéi je aktuell.

En anere Piliere vun eiser Economie sinn déi vill kleng a Mëttel-entreprisen, déi am techneschen an handwierkleche Beräich, mä och am Déngschtleeschungsberäich täteg sinn a fir de lokalen a regionale Marché schaffen. Mir hunn all Intérêt déi Beräicher ze ënnerstëtzen, ze ëntwéckelen.

Den OGBL ass net géint déi kleng Betriber, géint d'Handwerk ewéi dat oft plakativ an demagogesch a Rieden an an Artikelen vun de Fonctionäre vun de Beruffsverbänn aus deem Beräich behaupt gëtt.

Mä, mir sinn awer definitiv der Meenung, datt d'Salariéen aus deem Secteur, Recht op eng uerdentlech Pei, op eng ugemiessen Lounentwécklung, op den Index als Ausgleich fir de Kafkraaftverloscht duerch d'Preisentwécklung, op gutt Aarbechtsbedingungen an op eng gudd Krankeversécherung an eng gudd Rent hunn.

Wann dat net garantéiert ka ginn, da wonnert et mech net, datt geklot gëtt et géif ee keng Leit fannen fir an dem Sektor ze schaffen.

Duerfir hätte mer gär an alle Beräicher Kollektivverträge fir all Salariéen.

Duerfir hätte mer gär an alle Wirtschaftsberäicher e seriéisen Sozialdialog, net nëmme wann et brennt, net nëmme wann et kriselt, mä och wann et gudd geet.

D'Patronat, souwuel dat aus der Chambre des métiers, ewéi dat aus der Chambre de commerce, mä och dat aus muench effentleche Beräicher, wéi dem Sozial- a Gesondheitsberäich deet sech awer am Ament ganz schwéier mam Sozialdialog.

Nët nëmme, datt ouni Schimmt probéiert gëtt, d'Kris auszetzen, fir Loundrock, Lounofbau a Sozialofbau z. Bsp. bei der Krankeversécherung duerchzusetzen, net nëmme datt kee Piepchestoun vu Kritik ze héieren ass, wa sech Betriber derart onsozial an onverantwortlech verhalen, ewéi dat z.Bsp Villeroy & Boch gemaach huet. Neen et geschéien och nach dauernd

Provokatiounen. Ech erënneren un d'Haltung vum Patronat aus der Industrie an der Fro vun der Lounfortzahlung fir Leit, déi op Schichte schaffen. Ech erënneren un d'Mise à pied vum President vun der Cactusdelegatioun, an dat ass leider net dat eenzeg Beispill vun enger antigewerkschaftlecher Haltung a vun engem Mangel u Respekt vun de Gewerkschaftsrechter.

Wéi soll op deem Hannergrond e konstruktiven Sozialdialog funktionéieren?

Et ass net eis Aufgab Pompier ze spillen an déi Brenn, déi vun einzelnen Direktiounen geluet ginn, ze lëschen, et ass och net eis Aufgab kollektiv Konflikter ze verhënneren, wann de Leit irgendwann an engem Betrib de Kolli plätzt.

Soziale Fridden gëtt et net zum Nulltariff a sozialen Dialog ass nëmme méiglech, wann en am géigeseitege Respekt gefouert gëtt.

Déi aktuell Haltung vun de Patronatsverbänn behënnert, belaascht awer doriwwer eraus och eng konstruktiv Diskussioun iwwer d'Entwécklung vun dësem Land, iwwer d'Politik déi fir d'Zukunft gemaach soll ginn. Mir hunn dat zur Kenntnis geholl an eis dorop agefallt.

Mir erwaarden och vun alle Politiker, déi soen, datt se fir eise Sozialmodell sinn, datt se sech konsequent op d'Säit vun der Gewerkschaftsbewegung stellen, wann et em de Respekt vun de Rechtere vun dem Salarat geet.

Ech hunn am Ufank vu menger Ried un de 16. Mee erënnert, ech erënneren och elo nach eng Kéier zum Schluss un d'Fuerderunge vun 16. Mee a soe klipp a kloer: Et ka keng konsensuell Sortie de crise ginn, wann d'Käschte nach eng Kéier solle vum Salarat bezuelt ginn. Mir hu schons bezuelt!

An et soll och kloer sinn: eng Sortie de crise iwwert de Wee vu Sozialofbau maache mer net mat, och net wann dës Sozialofbau als selektiv Sozialpolitik verkleed gëtt.

Mir hunn e kloert Mandat vun eise Memberen an doriwwer eraus vum gesamte Salarat, deenen aktiven an deene Pensiounéierten.

Dat ass fir eis d'Basis fir ze verhandelen an ze kämpfen!

Merci a vive den OGBL!



# Résolution programmatique

*Die deutsche Fassung der Resolution befindet sich auf der Internetseite des OGBL: [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) Rubrik Wissenswertes*

## Revendication n°1: Abandon du modèle socio-économique néolibéral

### 1. LE MODÈLE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE NÉOLIBÉRAL EST CONTRAIRE AUX INTÉRÊTS DE L'HUMANITÉ.

L'effondrement total du système financier, bancaire et d'assurances international n'a pu être évité que par l'injection massive de fonds publics.

Il a ainsi été démontré que le modèle dominant, en vigueur depuis des décennies, de dérégulation et de libéralisation des marchés financiers est absolument inapte à instaurer une organisation internationale des finances et du crédit capable de répondre aux exigences de la division du travail internationale et du commerce mondial dans le sens des intérêts économiques, sociaux et écologiques de la population du globe.

Ce constat concerne le modèle socio-économique néolibéral dans sa totalité. Dans le monde entier il a, depuis les années 70, accru l'injuste répartition de la richesse produite du bas vers le haut et fait baisser les salaires comparativement aux revenus du capital.

L'État social et la sécurité sociale ont été combattus et affaiblis. La pauvreté, l'inégalité du développement économique et social entre les pays et les problèmes écologiques dans le monde ont augmenté.

La crise économique est considérablement aggravée par la crise du système financier.

Un chômage généralisé et des suppressions drastiques d'emplois sont à craindre, l'ampleur du phénomène pouvant être comparée à celle des années 1930.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) compte avec une augmentation du nombre de chômeurs estimée à 60 millions en 2009.

Le nombre de salariés vivant dans la précarité sociale va, selon les prévisions, s'accroître de 200 millions pour passer à 1,4 milliards d'individus.

En 2010, la croissance économique mondiale stagnera et restera sous pression et aucun pronostic fiable ne peut être établi concernant l'avenir à moyen terme.

Des salaires et des revenus en baisse ainsi que des coupes en matière de sécurité sociale et de services publics toucheront avant tout les couches économiquement faibles de la population et contribuent à appauvrir les classes moyennes.

La libéralisation du marché des ressources primaires, telles l'eau, l'électricité, les combustibles, les transports publics, en augmentera le coût au point de non accessibilité pour une grande partie de la population.



Les objectifs du millénaire fixés en 2000 par les Nations Unies pour des améliorations à atteindre d'ici 2015 dans les domaines de la lutte contre la pauvreté, de la formation de base, de la santé, en matière d'égalité de traitement entre les sexes sont dès à présent remis en cause par les développements de la crise.

L'OGBL réclame, de concert avec le mouvement syndical international, l'abandon systématique de l'économie et de la politique néolibérales et exige un modèle économique et social qui poursuive les objectifs prioritaires d'une plus juste répartition des richesses produites, de la diminution réelle de la pauvreté et du chômage de masse, de l'accès de tous à la sécurité sociale et à la formation, ainsi que de la transformation écologique de l'économie et de la société. Le droit à un travail décent pour les hommes et les femmes doit enfin obtenir une forme juridiquement contraignante dans le cadre d'un traité international.

La même chose vaut pour les délocalisations et les fermetures d'entreprise dans l'unique but d'une maximisation des profits. Pour contrer ces développements, il faut du courage politique et la volonté de définir de nouvelles règles de jeu pour l'économie dans l'intérêt des salariées et des salariés.

C'est l'unique moyen d'empêcher l'aggravation des problèmes économiques, sociaux et écologiques. C'est l'unique moyen de supprimer les inégalités et les injustices. C'est la seule voie à suivre pour que de telles catastrophes sociétales liées à une crise d'ampleur mondiale ne se répètent pas.

## **2. L'OGBL SOUTIEN LES REVENDICATIONS DE LA CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE.**

1. Des programmes renforcés de dynamisation de la conjoncture. Ces programmes doivent être en liaison étroite avec les objectifs de sauvegarde des emplois, de création de nouveaux emplois, de renforcement généralisé de la sécurité sociale et des prestations de services publics.
2. Parallèlement à la garantie et au développement du pouvoir d'achat des salaires et des revenus, l'inégalité de ceux-ci et la disproportion dans la répartition entre capital et travail doivent être réduites.
3. Parallèlement à une réforme de l'orientation et du fonctionnement des organisations internationales et des institutions financières, économiques et commerciales (FMI, Banque Mondiale, OMC...), une revalorisation générale et une participation directe de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des organisations syndicales internationales doit avoir lieu.
4. Les objectifs fixés par les Nations Unies pour le millénaire dans les domaines de la lutte contre la pauvreté, de la formation, de la santé, de l'approvisionnement en eau, de l'égalité de traitement entre les sexes et du développement des services publics doivent être systématiquement poursuivis.
5. La réalisation d'une protection du climat à l'échelle mondiale et la fixation d'une réduction globale de 85 % (par rapport à 1990) des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2050. La transformation écologique de la planète terre doit entraîner une croissance économique fondée sur la qualité, créatrice d'emplois, instigatrice de nouvelles chances sociales et améliorant de façon générale la qualité de vie de la population mondiale.

## **3. TRANSFORMATION ET RÉGLEMENTATION DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DES FINANCES ET DU CRÉDIT.**

L'exigence d'un nouveau modèle économique et social international pose comme préalable la transformation et la réglementation de l'organisation internationale des finances et du crédit.

Les activités internationales de finance et de crédit doivent être placées au service de la durabilité sur le plan social, écologique et économique mondial : l'homme et son environnement de vie avant le profit économique.

Des transactions et des produits financiers contraires aux intérêts de la collectivité et des pays doivent être résolument repoussés. Les mesures proposées lors du sommet du G 20 le 2 avril 2009 constituent certes un progrès (qu'il faut encore appliquer en pratique), mais demeurent tout à fait insuffisantes.

Le secteur de la finance dit «oculte», qui par ses dérivés de produits et titres de garantie spéculatifs a conduit aux énormes pyramides et bulles de crédit, doit être jugulé. A côté de la prescription d'une augmentation des fonds propres, l'instauration d'une régulation du marché internationale, dotée d'un système de contrôle et de surveillance transparent, efficace et public, est nécessaire.

Il doit être mis un terme aux rachats sauvages d'entreprises initiés par les fonds privés au moyen de l'effet de levier que constituent les emprunts.

Les pertes de substance économique et d'emplois, ainsi que la dégradation des conditions de salaires et de travail à la suite de tels rachats, s'avèrent dorénavant tout aussi intolérables que les affaires de spéculation excessives avec les ressources naturelles et les denrées alimentaires.

À leur place doit être instauré un système de crédit qui serve le développement de l'économie réelle, qui garantisse une attribution plus juste des crédits aux pays en voie de développement et qui protège les foyers privés des crédits usuraires. L'intérêt général de la communauté internationale ne doit pas être soumis au dictat de la maximisation du profit à court terme.

Les mesures de soutien financées par les caisses de l'État pour lutter contre l'effondrement du système financier et de crédit international doivent être honorées et remboursées.

L'engagement financier doit se traduire par une acquisition de parts du capital ou, si nécessaire, par une nationalisation.

Il convient de veiller à ce que, dans les années à venir, ces participations par apport de capital restent la propriété de l'État et puissent éventuellement engranger des gains.

La transformation progressiste du système financier international et le renforcement des finances publiques impliquent que les revenus des managers et des traders de la finance soient diminués et plafonnés.

#### 4. L'EUROPE DOIT DEVENIR LA FORCE MOTRICE DU PROGRÈS SOCIAL ET DE LA JUSTICE SOCIALE.

Pour l'OGBL, il n'existe aucune alternative à l'intégration sociale, écologique, économique et politique de l'Europe.

Les droits fondamentaux des citoyennes et des citoyens d'Europe ne peuvent toutefois être exercés qu'à la condition expresse que la politique européenne se détourne radicalement de la doctrine économique néolibérale en vigueur et accorde définitivement à la dimension sociale une importance prioritaire.

L'Europe a besoin d'une politique économique commune et ne doit pas se limiter à 27 États-membres, qui se livrent à un dumping fiscal et social réciproque afin d'améliorer leur compétitivité par rapport à leur voisin.

Le progrès social, la protection des droits et libertés individuels et l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes vivant en Europe doivent devenir le principe directeur de la politique européenne. Ce n'est qu'à cette condition que le modèle européen retrouvera le soutien nécessaire dans la population.



Les règles économiques du marché et de la concurrence du marché intérieur européen ainsi que la politique fiscale et monétaire européenne doivent servir ce principe directeur et lui être subordonnées.

Le Traité de Lisbonne doit lors de son application être complété par le protocole social exigé par la Confédération Européenne des Syndicats, protocole qui place les droits sociaux fondamentaux au-dessus des droits et des libertés économiques. L'OGBL revendique dans ce contexte l'introduction définitive d'un cadre réglementaire pour un salaire social minimum au niveau de tous les États membres de l'Union Européenne.

L'Europe, en tant que première unité économique du monde, doit devenir la force motrice du progrès social et de la justice sociale. Elle en a la possibilité et la politique européenne doit mobiliser dans ce sens.

L'extension et le développement du modèle social européen sont indispensables pour surmonter la crise financière et économique actuelle, pour atténuer la catastrophe sociale et réduire les risques de crises futurs.

Il est nécessaire de créer un cadre réglementaire pour les accords tarifaires européens.

L'UE ne peut pas non plus attendre quand, face au changement climatique et à la raréfaction des réserves naturelles et des matières premières, il s'agit d'organiser la transformation écologique du monde avec une croissance qualitative nouvelle et des chances sociales à la clé.

## 5. LE «NEW SOCIAL DEAL» : UN PROGRAMME ANTI-CRISE EUROPÉEN.

L'OGBL soutient le programme anti-crise de la Confédération Européenne des Syndicats, dit le «new social deal», présenté en avril 2009.

Il montre, sur fond de la crise financière et économique faisant rage, l'unique possibilité de garantir la protection sociale et la justice sociale en Europe.

Dans ce contexte, un rôle primordial revient au dialogue social européen qui a été systématiquement délaissé ces dernières années par la Commission européenne et a, de cette façon, de plus en plus perdu en importance. A ce niveau, il y a du pain sur la planche pour la nouvelle Commission européenne.

Un programme conjoncturel et d'investissement élargi est requis à l'échelle européenne pour garantir l'emploi dans les industries clé. Il faut augmenter les dépenses relatives à l'innovation, à la recherche et au développement, afin que de nouveaux emplois de qualité puissent être créés.

Les technologies et les modes de production écologiques et durables doivent être encouragés. L'accent doit être placé sur la mise à disposition générale et sur le développement des prestations de services publics et de leurs infrastructures.

Il est primordial que des critères sociaux et écologiques soient pris en considération lors de l'adjudication de marchés publics.

Afin qu'une industrie européenne efficace au plan de l'énergie et des ressources puisse être promue et que le changement technologique généralisé se répercute sur les productions et les prestations de services, il convient d'accorder une priorité particulière à la formation initiale, à l'apprentissage à vie, à la formation continue et à la qualification professionnelle des salariés.

Partout où existent des systèmes publics de sécurité sociale performants pour toutes les couches de la population, les conséquences sociales de la crise ont jusqu'à présent pu être amorties. Un puissant effet stabilisateur sur la situation économique a pu être obtenu.

Ces systèmes ne doivent en aucun cas être remis en question nulle part en Europe, ni pendant le déroulement ultérieur de la crise, ni au terme de cette dernière.

Ils doivent être étendus afin de garantir les emplois et l'activité professionnelle, la formation continue et permanente, les revenus en cas de chômage et afin d'empêcher l'exclusion sociale.

Le marché européen intérieur négligé doit en outre être renforcé par l'évolution conséquente du pouvoir d'achat.

## 6. L'OGBL RÉCLAME UNE POLITIQUE DE CRISE ANTICYCLIQUE... JUSQU'À LA FIN DE LA CRISE.

Le Luxembourg est sévèrement touché par les développements économiques de la crise. En 2009, on estime le recul du produit intérieur brut (PIB) à -4,4 % et en 2010, le résultat devrait afficher un léger rétablissement pour atteindre +0,8 %<sup>1</sup>.

Ce sont en particulier le secteur industriel (l'industrie lourde, les équipementiers automobiles entre autres) et le secteur des transports qui doivent enregistrer une forte baisse d'activité. Depuis l'automne 2008, les conséquences sociales se font clairement sentir : elles se traduisent en première ligne par des suppressions de postes et l'augmentation du recours au chômage partiel.

L'OGBL, depuis le déclenchement de la crise, principalement au sein du comité de coordination de la Tripartite et à l'occasion de la grande manifestation du 16 mai 2009, a souligné le fait que seule la mise en œuvre d'une politique anticyclique systématique pouvait combattre la crise économique et ses conséquences sur le plan social.

Les mesures pour la stabilisation et l'activation de l'économie, ainsi que pour la sauvegarde des emplois et le maintien du pouvoir d'achat, doivent être poursuivies énergiquement jusqu'à la fin de la crise.

D'une part, il faut poursuivre les programmes d'investissements publics en les renforçant et en les reliant étroitement à un objectif de garantie des emplois existants et de création de nouveaux emplois. Les investissements dans l'innovation et dans la recherche, dans les services publics, les infrastructures et les activités économiques destinés à alimenter une croissance économique durable doivent être mis au premier plan.

D'autre part, il convient d'agir en faveur du maintien et de l'augmentation du pouvoir d'achat. Ces mesures comprennent également, en plus des salaires et des mesures de politique fiscale nécessaires, la question des prestations de la sécurité sociale.

Les mesures pour la garantie des emplois, y compris le financement du chômage partiel, doivent également être poursuivies. Au vu des prévisions d'accroissement du chômage qui passerait de 4,4 % en 2008 à 7,8 % en 2012<sup>2</sup>, il convient notamment de prendre des mesures supplémentaires destinées à prolonger et à augmenter les indemnités de chômage.

1 note à l'intention du formateur, projections macro-économiques et finances publiques 2009-2014, page 2, 6 juillet 2009

2 STATEC, 30 juin 2009

## 7. LUTTER CONTRE LA CRISE DE MANIÈRE ANTICYCLIQUE SUPPOSE L'EXISTENCE DE DÉFICITS PUBLICS.

L'OGBL s'oppose à une politique qui, au motif du pacte de stabilité et de croissance de l'UE, a pour objectif une rapide consolidation des finances publiques et brandit précocement la menace d'user de procédures officielles contre les déficits publics excessifs.

Après que la communauté internationale a dû lourdement grever ses finances publiques afin d'empêcher l'effondrement du système bancaire et financier, il apparaît totalement contre-productif, tant d'un point de vue économique que social, de pousser à des coupes dans les dépenses publiques en raison des déficits engendrés par la crise.

Une telle politique met en danger aussi bien les programmes conjoncturels et d'investissements publics que la sécurisation et le renforcement nécessaires des systèmes sociaux et des services publics, ainsi que l'application de mesures efficaces pour la protection climatique et écologique.

La crise entraîne une diminution conjoncturelle des rentrées fiscales pour le budget de l'État, qui va être sollicité plus encore avec l'application du nécessaire catalogue de mesures anticyclique.

À partir de 2009, il faudra compter au Luxembourg avec un déficit annuel croissant des finances publiques qui devrait, selon les estimations, atteindre son point culminant en 2011 avec une diminution de plus de -5 % du PIB. Selon les prévisions, la dette publique va croître de façon progressive, pour passer d'environ 18 % du PIB (2009) à plus de 39 % du PIB (2014)<sup>3</sup>.

L'OGBL prend la situation des finances publiques au sérieux, sans toutefois la dramatiser. Les finances publiques s'avèrent structurellement saines.

Si l'on excepte l'année 2004, la période 1995-2008 n'a enregistré que des excédents et une faible dette de l'État. Une comparaison internationale de la situation permet d'affirmer que les années de crise vont entraîner des déficits publics élevés dans tous les pays européens.

L'OGBL a toujours prévenu des conséquences sociales et économiques négatives qu'engendrerait, en Europe, une politique monétaire et une politique de prix trop strictes.

L'OGBL s'opposera donc à toute politique dont l'objectif avéré est, pendant le déroulement de la crise, la réduction des déficits publics en vue de satisfaire à nouveau, et aussi vite que possible, aux prescriptions du pacte de stabilité et de croissance européen.

Et la Banque centrale européenne est invitée à donner plus d'importance à la croissance économique et à la création et la sauvegarde d'emplois stables et à ne pas se focaliser uniquement sur la stabilité des prix. Elle ne doit pas remettre en question la reprise économique et les mesures sociales et salariales nécessaires par un relèvement précipité des taux d'intérêt.

Les mesures conjoncturelles anticycliques et l'amortissement social des conséquences de la crise ne doivent pas être mis en danger par une politique de rigueur malvenue. Une telle politique est erronée, prolonge et renforce la crise non seulement du point de vue social, mais aussi des points de vue économique et écologique.

Si une rallonge financière s'avère nécessaire, afin de garantir les emplois et l'aide aux chômeurs, l'OGBL propose une augmentation de l'impôt de solidarité.

## 8. IL FAUT METTRE UN TERME AU DUMPING DE L'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS.

L'UE doit agir politiquement au plan international pour mettre fin dans le monde entier aux paradis financiers et fiscaux, car ce sont eux qui affaiblissent l'assise fiscale d'une Europe sociale.

En ce qui concerne les gains et les revenus du capital ainsi que les transactions financières internationales, il faut introduire des taxes fiscales ou augmenter celles-ci pour dégager d'importantes recettes budgétaires supplémentaires.

La sauvegarde à long terme des budgets publics en Europe exige une harmonisation et une augmentation de l'impôt sur les sociétés. Il faut stopper la spirale du dumping qui existe depuis des années pour ces recettes fiscales.

L'OGBL se prononce pour un renforcement des recettes de l'État, afin de pouvoir assurer le développement économique, social et écologique du Luxembourg.

Le dumping concurrentiel, engagé par la politique fiscale en ce qui concerne l'impôt sur les sociétés, a amené une augmentation disproportionnée des charges fiscales directes et indirectes pesant sur les ménages privés. Il faut de ce fait arrêter la baisse de l'impôt sur les sociétés.

Il convient de préparer une discussion sur l'augmentation de l'impôt sur les sociétés. L'OGBL estime également qu'il serait judicieux de réfléchir à des modèles d'imposition des entreprises s'orientant davantage selon les critères d'un comportement social et écologiquement responsable des entreprises.

<sup>3</sup> note à l'intention du formateur, projections macro-économiques et finances publiques 2009-2014, page 2, 6 juillet 2009

En ce qui concerne les impôts directs et indirects, l'OGBL demande que les critères de la justice sociale et l'acceptabilité sociale constituent le point d'orientation central. Il convient de réfléchir en priorité à l'introduction de taux d'imposition maximaux plus élevés dans le cas des hauts revenus et des hauts salaires.

Les barèmes de l'impôt sur les salaires et les revenus doivent être régulièrement adaptés à l'inflation des prix.

## La protection climatique: une priorité existentielle

### 1. LES FONDEMENTS SOCIAUX, ÉCOLOGIQUES ET ÉCONOMIQUES DE LA VIE HUMAINE SONT MENACÉS.

Le réchauffement de la planète provoqué par une émission trop importante de CO<sup>2</sup> a déclenché un changement climatique, qui menace le fondement social, écologique et économique de l'humanité.

Les émissions de gaz à effet de serre, en premier lieu de CO<sup>2</sup>, doivent d'ici 2050 être réduites d'au moins 85 % par rapport à 1990, pour empêcher que le réchauffement climatique dépasse la valeur limite à ne pas franchir d'une augmentation maximale de plus 2° au cours de ce siècle.

Selon le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), une diminution des émissions de 25 à 40 % est nécessaire d'ici 2020 pour atteindre l'objectif fixé.

En raison des risques à l'échelle mondiale et du fait que chaque retard pris pour mettre en œuvre une politique systématique de protection climatique va faire grimper les frais économiques et sociaux, le Sommet mondial de Copenhague en décembre 2009 devra aboutir à un accord international, qui, succédant à l'accord de Kyoto, devra fixer de manière transparente, contraignante et proportionnée les limites d'émission de CO<sup>2</sup> et les réductions de CO<sup>2</sup> pour tous les pays du monde.

Les pays récemment industrialisés doivent s'engager à réaliser le plus rapidement possible le contrôle de leurs émissions. Pour ce qui est des pays en voie de développement, c'est, à côté des fonds consacrés au financement de l'adaptation, surtout le transfert de technologies de l'environnement et de formations dans ce domaine qui doit être mis à disposition par les nations industrialisées.

### 2. LA DIMENSION SOCIALE DE LA TRANSFORMATION ÉCOLOGIQUE DE L'ÉCONOMIE ET DE LA SOCIÉTÉ

...doit devenir une partie intégrante de l'accord international. Les changements prévisibles concernant les emplois, les qualifications et les formations et les défis auxquels seront confrontés la sécurité sociale, la sécurisation des revenus et l'assurance chômage doivent être pris en considération dans l'accord.

Le paquet de mesures prises par l'UE concernant le climat et l'énergie, qui a été voté en décembre 2008, prévoit d'ici 2020 une réduction d'au moins 20 % (en comparaison avec 1990) des émissions de gaz à effet de serre et de la consommation d'énergie, grâce à une meilleure efficacité énergétique et une augmentation de l'utilisation des sources d'énergie renouvelable pour passer des 8,5 % actuels à 20 % de la production énergétique globale.

La réduction des émissions doit être fixée à 30 %, d'après l'UE, si d'autres pays industrialisés s'engagent à pratiquer des réductions similaires.

Ces objectifs climatiques de l'UE sont incontournables, mais encore insuffisants, étant donné qu'ils ne prévoient, le cas échéant, une éventuelle limitation à une réduction des émissions que de 20 %.

Les objectifs climatiques fixés reçoivent le soutien inconditionnel de l'OGBL. Cependant, les étapes de politique énergétique et économique doivent être systématiquement accompagnées par des catalogues de mesures de politique sociale.

Il faut introduire des droits de consultation et de négociation pour les syndicats à tous les niveaux de décision européens et nationaux. On doit réussir par la voie du dialogue social à réaliser le passage à une économie et à une société pauvres en carbone sans préjudices sociaux et sans nouvelles injustices sociales.

Il est nécessaire de tirer parti des potentiels considérables pour une croissance économique qualitative, pour la création de nouveaux emplois et pour une plus grande qualité du travail, de l'habitat et de la vie pour toutes les couches de la population.

### **3. CHÔMAGE MASSIF ET CRÉATION DE NOUVEAUX EMPLOIS : UNE POLITIQUE DE LA FORMATION, DE L'EMPLOI ET UNE POLITIQUE SOCIALE PROSPECTIVES SONT INDISPENSABLES.**

Une prise en compte équitable des critères économiques, sociaux et écologiques présuppose une politique prospective. Il devient sans cesse plus nécessaire d'inclure dans les réflexions politiques l'impact du changement climatique et les effets de la politique de protection du climat sur les divers secteurs économiques et sur l'évolution du prix de l'énergie.

Même si tous les secteurs économiques sont destinés à être touchés, ce seront avant tout la production et la distribution de l'énergie, l'industrie lourde et la métallurgie, les industries à consommation énergétique élevée, l'industrie automobile, les transports et la construction, qui seront confrontés à de grands changements.

Si une politique adéquate est mise en œuvre, on prévoit au total une évolution légèrement positive de l'emploi s'élevant à 1,5 %<sup>4</sup>.

Pour le Luxembourg, on peut aussi s'attendre à trois évolutions fondamentales. Premièrement, à une diminution des emplois dans la production directe d'électricité, au profit d'emplois dans les productions indirectes et les prestations de services visant à plus d'efficacité énergétique et aux économies d'énergie.

Deuxièmement, à un changement des modalités de transport, du fait de la diminution du transport des marchandises par la route au profit du transport ferroviaire et fluvial, et du fait de la diminution du trafic routier individuel au profit des transports en commun.

Et troisièmement, à des substitutions internes concernant la conception, le développement et la production de biens d'équipement énergétiquement efficaces (par exemple le passage de moteurs thermiques aux moteurs électriques, les automobiles à faibles émissions, l'évolution menant des carburants fossiles aux énergies renouvelables ou le développement de technologies très efficaces de production d'énergie).

La progression des activités de recherche et de développement ainsi que l'emploi de technologies de pointe (technologie de l'information et de la communication, appareils de régulation économes en énergie, etc.) vont fortement augmenter les besoins en emplois qualifiés et hautement qualifiés.

C'est pourquoi, aussi bien sur le plan européen que sur le plan luxembourgeois, la perspective de la suppression, de la mutation et de la création d'emplois doit devenir, au regard de la protection du climat, un thème central de la politique de la formation, de l'emploi et de la politique sociale.

Cet aspect doit devenir également l'objet de négociations au sein des entreprises, de négociations sectorielles et nationales et d'accords entre les partenaires sociaux.

Au Luxembourg, ce seront essentiellement l'industrie lourde et la métallurgie, les industries à consommation énergétique élevée, la branche de la sous-traitance automobile, le bâtiment et l'artisanat du bâtiment ainsi que le transport, qui seront fortement touchés par la transformation. Dès aujourd'hui, ces évolutions doivent être analysées de manière prospective, afin de pouvoir discerner précocement les conséquences en termes d'emplois et de qualification professionnelle.

Il s'agit d'autre part de reconnaître les nouvelles chances économiques et les nouvelles opportunités dans les domaines de l'innovation, de la recherche, du développement et de l'utilisation de productions et de prestations de services énergétiquement efficaces et économiques.

Ces analyses prospectives augmentent les garanties en ce qui concerne les plans d'investissement privés et publics orientés à long terme. Ceci vaut également pour l'offre de programmes de formation, de formation permanente et continue destinés aux salariés touchés par le changement économique.

Prévoir à temps la planification et l'organisation de la transition professionnelle et de la qualification de salariés dont les emplois sont à terme menacés, est l'un des éléments sociaux les plus importants, dont il faut tenir compte lors de la restructuration économique.

Les conditions de salaire et de travail dans les nouveaux secteurs de production et de prestations de services revêtent également une importance particulière, car elles contribuent essentiellement à rendre les nouveaux emplois attractifs et à inciter les salariés à prendre une part active au changement économique.

<sup>4</sup> Changement climatique et emploi, Impact sur l'emploi du changement climatique et des mesures de réductions de CO<sup>2</sup> dans l'EU à 25 à l'horizon 2030. Confédération Européenne des Syndicats (CES), Instituto Sindical de Trabajo y Salud (ISTAS), Social Development Agency (SDA), Syndex, Wuppertal Institute, 2007

## 4. NOUS DEVONS TIRER PROFIT DE LA PROTECTION CLIMATIQUE SUR LE PLAN DE LA POLITIQUE ÉCONOMIQUE ET SUR LE PLAN SOCIAL.

En ce qui concerne le Luxembourg, l'OGBL discerne dans de nombreux secteurs économiques des perspectives intéressantes pour le développement de nouvelles productions et prestations de service de haute technologie qui apportent directement ou indirectement leur contribution à la protection du climat, comme c'est le cas par exemple dans le secteur des transports, dans la recherche, dans le développement et la production de technologies écologiques énergétiquement efficaces et même dans le secteur du crédit en raison du fort volume d'investissements que l'on peut attendre dans le cadre de la protection climatique.

En ce qui concerne les productions industrielles à consommation énergétique élevée, comme par exemple l'industrie lourde, il faut accorder une attention particulière à la délocalisation et à la réduction menaçante de productions, de sites et d'emplois.

Pour l'OGBL, le commerce européen des émissions et les réductions d'émissions fixées ne doivent pas avoir pour effet, que des délocalisations latentes par arrêts d'investissements prennent la direction de pays qui, outre leurs charges salariales et leurs normes sociales plus basses ne prescrivent aucune limitation des émissions ou seulement de faibles limitations.

L'OGBL ne remet pas en cause les objectifs de réduction. Il propose cependant, avec la CES, que ces secteurs industriels reçoivent des aides publiques pour des programmes d'innovation et de recherche, lorsqu'ils introduisent de nouvelles technologies de production présentant une efficacité énergétique supérieure et qu'ils garantissent en même temps les emplois tout comme les perspectives professionnelles et sociales des salariés concernés au moyen de programmes de qualification et de reconversion.

Pour pouvoir compenser des conditions concurrentielles moins favorables, on doit envisager d'introduire un impôt écologique aux frontières de l'UE concernant les produits d'importation, dont la production n'est pas soumise aux limitations d'émissions de CO<sub>2</sub>.

Il est en outre particulièrement important qu'on ne se concentre pas uniquement sur les secteurs énergétiques à consommation énergétique élevée en ce qui concerne les objectifs généraux de la réduction des émissions. Tous les secteurs industriels doivent être impliqués.

Dans ce contexte, le principe de la meilleure technologie disponible («best available technology», BAT) et les interventions fiscales sont des instruments importants pour traiter de manière semblable les divers secteurs économiques.

Les recettes financières encaissées dans l'UE dans le cadre de la politique de protection climatique (commerce et vente aux enchères de droits d'émission, mesures fiscales écologiques...) doivent être utilisées en fonction d'une finalité, à savoir pour des aides financières accordées à des ménages ayant de faibles ressources lorsque ceux-ci entreprennent des investissements pour réaliser des économies d'énergie (par exemple assainissement des maisons, réfrigérateurs à faible consommation énergétique, etc.), ainsi que pour les frais de transports publics ou pour compenser les hausses du prix de l'énergie.

Ces recettes pourraient être également utilisées pour financer les frais de transition et de transformation en vue d'emplois «sobres en carbone».

L'OGBL soutient la proposition de la CES visant à la création d'un «Fonds européen d'adaptation à une économie peu carbonée», fonds qui pourrait être partiellement financé par les recettes issues de la mise aux enchères des droits d'émission.

La revendication générale d'économies et d'efficacité énergétiques dans le cadre des travaux de construction privés et publics et de l'assainissement des bâtiments anciens est particulièrement intéressante. Les secteurs économiques non délocalisables du bâtiment et de l'artisanat du bâtiment présentent également un potentiel élevé de nouveaux emplois pour des salariés moins qualifiés.

Pour les investissements et les rénovations thermiques, des systèmes d'aides doivent donner à des ménages à revenus faibles la possibilité de réaliser des économies d'énergie, d'améliorer la qualité de leur habitat et de réduire leurs dépenses pour l'énergie.

L'OGBL s'oppose de façon catégorique à une politique de protection climatique qui conduit à de nouvelles exclusions et injustices sociales, comme par exemple l'indigence énergétique.

## Politique salariale et tarifaire

### 1. POLITIQUE SALARIALE DE L'OGBL

#### 1.1. POUR L'INDEX !

L'OGBL tient au modèle luxembourgeois de la politique salariale.

Le jeu combiné des négociations tarifaires autonomes et de l'adaptation légale automatique des salaires à l'évolution des prix (INDEX) a fait ses preuves depuis des décennies.

Il apporte une contribution décisive au maintien de la paix sociale, à l'amélioration des conditions de salaires et de travail, ainsi qu'au développement global de l'économie luxembourgeoise.

L'existence de la compensation légale de l'inflation permet de centrer et de limiter les négociations de convention collective sur chaque entreprise en particulier, respectivement sur différents groupes d'entreprises, différents secteurs professionnels et économiques. Elle permet une adaptation ciblée du cadre des négociations à la situation particulière de chaque entreprise et de chaque secteur économique.

Pour l'OGBL, la législation fixant l'adaptation automatique des salaires à l'inflation demeure un acquis intangible. L'OGBL refuse strictement toute détérioration structurelle de la législation en matière de l'index.

L'OGBL constate avec satisfaction qu'au cours des cinq dernières années ni le patronat ni la politique n'ont réussi à réaliser des détériorations structurelles du mécanisme indiciaire.

L'évolution de la conjoncture, des gains des entreprises et des excédents budgétaires dans les années qui ont suivi la Tripartite 2006 ont montré que même les reports limités dans le temps de la compensation de l'inflation étaient superflus. Ils n'ont fait que grever sans raison le pouvoir d'achat des ménages.

Il est de ce fait extrêmement regrettable de devoir constater que l'organisation patronale nationale UEL poursuit ses vives attaques contre l'index et ne tire aucune leçon de la crise économique actuelle et de ce qui l'a provoquée.

L'adaptation automatique des salaires à l'inflation a un effet positif sur la conjoncture et la croissance économique. Dans le déroulement de la crise actuelle, elle exerce une influence importante dans le sens d'une stabilisation de la conjoncture.

De même, l'OGBL refuse absolument toutes les réflexions politiques qui tendent à désautomatiser l'indexation des salaires, en suspendant l'index à partir du moment où l'inflation aura atteint un certain taux, respectivement en le manipulant.

Ceci reviendrait à vider l'index de son sens, dont le bien-fondé réside précisément dans l'existence de l'inflation.

## **1.2. ET POUR LE SALAIRE MINIMUM LÉGAL!**

Le salaire social minimum légal représente à côté de l'index une autre conquête dans le cadre de la politique salariale au Luxembourg.

L'OGBL demande, au delà de l'ajustement périodique du salaire social minimum à l'évolution générale des revenus, une augmentation structurelle du salaire social minimum. Celle-ci est nécessaire pour revaloriser le salaire social minimum pour un travail non qualifié par rapport au seuil de pauvreté officiel.

## **1.3. POLITIQUE TARIFAIRE OFFENSIVE ET CONTINUE.**

...est et demeure l'instrument le plus important pour réaliser les intérêts des salariés sur le plan des salaires et des conditions de travail.

La négociation indépendante et collective menée par l'OGBL des salaires et des conditions de travail fonde depuis des décennies le progrès social dans les entreprises et les différents secteurs économiques du Luxembourg.

La politique tarifaire de l'OGBL impulse une dynamique innovante pour l'évolution de la législation du travail.

Mais elle exerce également une influence indirecte positive sur les conditions de salaires et de travail dans les entreprises qui ne sont pas jusqu'à présent liées par des conventions collectives.

## **1.4. L'OGBL EXIGE DAVANTAGE D'ÉQUITÉ SALARIALE.**

Un impôt sur les sociétés plus élevé, une participation plus importante des entreprises au financement de la sécurité sociale et enfin une politique des salaires visant à une plus juste répartition de la valeur ajoutée créée sont pour l'OGBL des jalons importants sur le chemin menant à une société socialement, écologiquement et économiquement durable..

Au niveau de la productivité et de la compétitivité économique, le Luxembourg occupe une place de pointe sur le plan mondial.

Les pertes actuelles de productivité dans quelques secteurs économiques du Luxembourg, tournés en premier lieu vers l'exportation, sont imputables à la situation conjoncturelle de crise et peuvent être constatées parallèlement dans la plupart des pays.

Partant d'un niveau déjà élevé, le développement de la productivité du travail a été de nouveau supérieur à celui de nos voisins pendant la période de 2000 à 2007, et se situait dans le peloton de tête de l'UE-15.

La plus-value obtenue par travailleur se situe pour l'année 2008 aux alentours de 35 %, 40 % et 70 % au-dessus de celles respectivement obtenues en Belgique, en France et en Allemagne.<sup>5</sup>

Les coûts salariaux unitaires réels sont en Belgique, en France et en Allemagne respectivement 22 %, 13 % et 10 % plus élevés

<sup>5</sup> Compétitivité vs Cohésion Sociale, Contribution de la Chambre des Salariés au débat actuel, 2 juillet 2009, page 60

qu'au Luxembourg. Seuls quatre pays de l'UE-27, à savoir la Slovaquie, la Pologne, Malte et la Bulgarie ont des coûts salariaux unitaires inférieurs à ceux du Luxembourg.<sup>6</sup>

À l'inverse, il est vrai que les gains pour le capital ne sont presque nulle part aussi élevés qu'au Luxembourg, aussi bien proportionnellement au salaire que de manière absolue.

Aux yeux de l'OGBL, le soi-disant problème de compétitivité qu'évoque constamment le patronat pour le site économique du Luxembourg, n'existe pas à l'heure actuelle.

Or, en raison des gains du capital incomparablement hauts, il existe bel et bien un problème au niveau des salaires. La plus-value produite ne se retrouve dans les salaires que dans une proportion toujours plus faible.

Cette tendance négative au niveau de la répartition de la plus-value créée se manifeste depuis des années. Au Luxembourg comme en Europe, les revenus du capital augmentent à une vitesse disproportionnée par rapport aux salaires.

La conférence des syndicats de l'OGBL du 12 juin 2007 a déjà signalé cet état de fait et a demandé que cet écart croissant, défavorable aux intérêts des salariés, soit freiné, stoppé et inversé, afin de mettre un terme à la répartition de plus en plus injuste de la richesse créée du bas vers le haut.

L'OGBL vise, en tant qu'objectif de sa politique tarifaire, des accords salariaux correspondant au développement de la productivité des entreprises.

On doit empêcher ou faire régresser des tendances négatives au niveau du rapport entre revenus du capital et salaires dans le cadre de la répartition proportionnelle des résultats de l'entreprise.

Dans ce contexte, l'OGBL rappelle que le comité de coordination tripartite n'a pas retenu l'idée d'une politique salariale de type modérée. Il s'est prononcé en faveur d'une évolution des salaires, qui tienne compte de la productivité générale à moyen terme de l'économie luxembourgeoise.

## **1.5. POUR DES AUGMENTATIONS RÉELLES ET DURABLES DES SALAIRES.**

Des salaires plus justes exigent la conclusion d'accords, qui intègrent définitivement les gains de productivité aux salaires et des barèmes de salaires des conventions collectives de travail.

La manière la plus efficace de réaliser cet objectif sont les conventions collectives de travail, qui règlent et répartissent la plus grande partie possible de la masse salariale totale d'une entreprise, par l'intermédiaire des dispositions salariales contractuelles.

La politique tarifaire de l'OGBL doit donc en premier lieu continuer à être à même d'obtenir des augmentations de salaires réelles et durables pour les salariés.

En outre restent prioritaires l'introduction, la garantie et le développement des structures et des carrières salariales professionnelles, qui s'orientent à l'ancienneté du salarié..

Des structures de salaires fixes, linéaires ou s'édifiant sur des montants forfaitaires de base, ne remettent pas en cause l'échelonnement des salaires selon des hiérarchies et des critères professionnels et de qualification.

Ce n'est que grâce aux conventions collectives, que l'on peut introduire et sécuriser des définitions précises et des situations transparentes dans les structures et les hiérarchies salariales. Elles permettent un véritable contrôle et la justification objective de la classification des salaires et des niveaux de salaires des salariés.

## **1.6. CONTRE LA DÉGRADATION DES SALAIRES D'ENTRÉE ET CONTRE DES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION CONTRAIRES AUX INTÉRÊTS DU SALARIAT.**

Dans l'intérêt des nouvelles et futures générations de salariés, L'OGBL doit empêcher que le patronat n'impose sa revendication d'appliquer aux nouvelles embauches des salaires et des carrières dévalués et abaissés.

L'OGBL refuse systématiquement dans ce contexte pour la totalité du secteur public luxembourgeois (État, communes, santé et services sociaux et éducatifs, chemins de fer, TICE, BCEE, P&T et autres entreprises publiques) une dégradation des carrières, des traitements et des salaires d'entrée.

L'OGBL continuera à s'opposer à des systèmes salariaux qui exposent les salariés à une pression concurrentielle trop forte, les obligent à la soumission et leur imposent des intensités de travail excessives.

Il faut combattre activement l'idéologie propagée par le patronat de «l'individualisation des salaires en fonction de la performance», idéologie qui doit véhiculer l'illusion d'un juste salaire, mais qui signifie en vérité des systèmes salariaux, qui augmentent la pression exercée sur les salariés et les soumettent dans de nombreuses entreprises à des évaluations individuelles de travail indignes..

<sup>6</sup> Compétitivité vs Cohésion Sociale, Contribution de la Chambre des Salariés au débat actuel, 2 juillet 2009, page 71

L'OGBL a pour mission de renforcer la conscience syndicale des salariés au niveau des négociations tarifaires, afin qu'ils soient à même de se défendre contre de tels systèmes de rémunération dirigés contre les intérêts du salariat.

Cette catégorie inclut en outre les systèmes de primes, qui n'ont rien à voir avec un monde du travail à visage humain, par exemple les primes liées aux arrêts maladie.

L'OGBL refuse de considérer la maladie d'un individu comme un «problème de compétitivité». La prévention et le refoulement de conditions de travail et d'horaires, qui constituent un risque pour la sécurité et un préjudice pour la santé, sont nécessaires et bien plus efficaces.

## **1.7. CONTRE LES ACCORDS SALARIAUX EXCESSIVEMENT BAS ET CONTRE LE GEL DES SALAIRES.**

L'OGBL est consciente du fait qu'en temps de crise économique, les négociations sur les conventions collectives sont soumises à une forte pression.

L'UEL et les organisations patronales tentent de mettre à profit la situation de crise économique, le chômage croissant et l'insécurité de l'emploi, pour exercer une pression sur les accords salariaux en exigeant un blocage des salaires.

Dans ce contexte difficile, il est par conséquent important pour l'OGBL, que les négociations sur les conventions collectives se concentrent plus que jamais sur la situation économique particulière de chaque entreprise et de chaque secteur concerné. Il faut empêcher que, dans des entreprises peu ou pas touchées par la crise, on n'en vienne à des accords salariaux excessivement bas ou même à un gel des salaires.

Un gel ou des dégradations temporaires des salaires ne peuvent être que des cas d'exception, quand il est objectivement avéré pour l'OGBL, qu'il s'agit là, après épuisement de toutes les autres issues, de la seule alternative pour garantir l'existence directe des emplois et de l'entreprise.

## **2. PROTECTION ET EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL.**

### **2.1. POUR UNE DENSIFICATION DE LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE DANS L'ÉCONOMIE LUXEMBOURGEOISE.**

Comme une politique salariale offensive et pour des salaires plus justes ne peut être réalisée qu'au moyen de conventions collectives, le fait qu'au Luxembourg, plus de 50 % des salariés ne jouissent du champ d'application d'aucune convention collective de travail, constitue un problème particulier.

Les femmes sont touchées d'une manière disproportionnée de cette situation.

Même si les plus de 200 conventions collectives avec leurs accords salariaux et leurs conditions de travail ont un pouvoir de rayonnement positif, les salaires inférieurs aux tarifs conventionnels et des plus mauvaises conditions de travail continuent à exister pour les salariés des entreprises sans convention collective.

On ne peut y remédier qu'en introduisant de nouvelles conventions collectives d'entreprises et sectorielles.

Ceci constituerait également une avancée positive en vue de l'égalité de traitement entre hommes et femmes au niveau des salaires. Les conventions collectives dans le secteur privé et public sont un instrument de première importance pour obtenir l'égalité de rémunération pour un travail équivalent entre les salariées et les salariés.

L'OGBL doit se montrer plus offensif dans les années à venir, afin de surmonter les nombreuses difficultés, qui font barrage à une densification de la couverture conventionnelle dans l'économie luxembourgeoise.

L'offensive de l'OGBL en matière de politique tarifaire doit s'étendre également à la couche des salariés ayant une qualification supérieure, qui, au sein des entreprises, est rangée par les patrons, à juste titre ou peut-être à tort, dans la catégorie de personnel appelée cadres.

Ici, il s'agit pour les uns de faire passer dans les faits la possibilité de conventions collectives pour les cadres, ouverte par la nouvelle loi sur les conventions collectives (2004).

Pour les autres, qualifiés à tort et en contradiction avec les dispositions légales de cadres, l'application des conventions existantes et leurs négociations tarifaires doivent être mises en vigueur.

### **2.2. LES CONVENTIONS COLLECTIVES À LA SUITE DE L'INTRODUCTION DU STATUT UNIQUE: L'HARMONISATION VERS LE HAUT!**

La loi établissant le statut unique prévoit, d'ici le 31.12.2013 au plus tard, l'introduction dans les entreprises de conventions collectives unitaires.

Dans les entreprises où existent deux conventions, les négociations de l'OGBL doivent tendre à une harmonisation vers le haut.

Dans les entreprises où une seule convention a été négociée avant le 01.01.2009, c'est cette convention qui doit, au moment de son renouvellement, être étendue à l'ensemble du personnel.

Ceci aura pour conséquence qu'en premier lieu des salariés possédant l'ancien statut d'employé entreront pour la première fois en jouissance de conventions collectives et que le nombre des salariés dépendant de conventions collectives s'en trouve globalement augmenté.

L'OGBL s'attachera à ce que pour eux le principe de l'harmonisation vers le haut et la sécurisation de leurs intérêts professionnels spécifiques et de leurs acquis dans l'entreprise soient réalisées dans la nouvelle convention collective unitaire.

En vue de ces objectifs de négociation, l'intervalle temporel mentionné plus haut doit être utilisé de manière optimale.

### **2.3. LA DIRECTIVE SUR LE DÉTACHEMENT DOIT ÊTRE RÉFORMÉE D'URGENCE.**

Il est nécessaire d'appliquer une politique salariale à l'échelle européenne, qui garantisse le pouvoir d'achat des salaires et s'oppose efficacement au démantèlement des salaires et au dumping salarial.

En plus de l'introduction générale de salaires sociaux minimums, une revalorisation et une garantie générale des systèmes de négociations tarifaires doivent avoir lieu.

Les salaires réels doivent être garantis et augmentés.

Dans ce contexte, il faut mener à bien une réforme urgente de la directive sur le détachement après que les jugements de la CJCE (Viking, Laval, Ruffert et la Commission de l'UE/Luxembourg) concernant la circulation transfrontalière de la main d'œuvre ont provoqué une sape des normes des conventions collectives au niveau de la circulation transfrontalière de la main-d'œuvre.

Ils ont ouvert la porte à un dumping déformant la concurrence à travers des salaires et des conditions de travail inégaux entre main-d'œuvre locale et salariés migrants.

La réforme de la directive sur le détachement doit rétablir le principe initial de la priorité des dispositions conventionnelles, réglementaires et légales du lieu de détachement.

## **3. TEMPS DE TRAVAIL**

### **3.1. POUR UNE MEILLEURE HARMONISATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PRIVÉE: L'ORGANISATION DES TEMPS DE TRAVAIL EST D'UNE IMPORTANCE DÉCISIVE.**

Dans le cadre de ses négociations sur les conventions collectives, l'OGBL poursuivra une politique du temps de travail, qui négociera de nouvelles organisations du temps de travail et de nouvelles périodes de référence, si celles-ci amènent une meilleure harmonisation de la vie professionnelle et de la vie privée des salariés.

Celles-ci doivent garantir des dispositions contractuelles en vue d'une protection optimale de la santé et de la sécurité et mettre le salarié à l'abri d'une trop forte intensité du travail. Et elles doivent être liées à des réductions du temps de travail sans retenues de salaire.

L'OGBL réitère la revendication votée par le 5<sup>e</sup>/XXX<sup>e</sup> Congrès du 27 novembre 2004, d'une modification de la législation sur le temps de travail, stipulant que l'introduction de périodes de référence plus longues pour le temps de travail n'est possible que dans le cadre d'un accord de convention collective de travail.

La politique tarifaire de l'OGBL vise également l'introduction de nouveaux droits et de droits élargis concernant le temps libre et les congés destinés aux besoins éducatifs, sociaux, culturels et de formation des salariés.

Il peut s'agir de droits à un congé social payé, à un congé payé ou non à des fins de formation initiale, continue et permanente, de droits concernant des formes nouvelles du congé sans solde pour l'organisation de la vie privée et familiale ou du droit à un travail à temps partiel de durée déterminée ou indéterminée.

L'introduction d'un droit légal à opter volontairement pour un travail à temps partiel en vue de l'éducation de ses enfants, de sa formation, etc. ne doit en aucun cas altérer les mesures de protection prévues par la législation en matière du travail à temps partiel volontaire.

### 3.2. POUR L'INTRODUCTION D'UNE LOI SUR LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS.

L'OBGL approuve l'introduction des comptes dits «comptes épargne-temps» dans la mesure où ceux-ci sont exclusivement destinés à ouvrir au salarié de plus larges possibilités pour la planification et l'organisation de sa vie individuelle.

Une flexibilisation supplémentaire du temps de travail en raison des intérêts de l'entreprise doit rester exclue.

L'épargne de temps de travail doit permettre au salarié de prendre un congé payé d'une durée plus longue, sans préjudice de ses droits afférents au contrat de travail et à la sécurité sociale.

L'alimentation du compte doit être facultative. Le salarié doit disposer également d'un droit exclusif à vider son compte épargne-temps, c'est-à-dire qu'il doit disposer librement de l'utilisation de ce dernier pour un projet personnel (études, voyages, projets sportifs ou culturels, etc.).

L'OBGL exige une loi-cadre destinée à fixer l'objectif susmentionné.

Cette loi-cadre doit introduire des dispositions et des garanties légales générales. Les diverses modalités doivent ensuite être négociées entre les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord national ou de conventions collectives sectorielles ou d'entreprises.

La mise en place de comptes épargne-temps dans une entreprise ne peut avoir lieu que si ces accords collectifs négociés existent et conformément à leurs prescriptions.

L'OBGL tient également au respect des dispositions légales concernant le temps de travail lors de l'alimentation des comptes épargne-temps.

Eu égard à la santé et au repos des salariés, certains éléments de temps ne doivent pas être comptabilisés dans les comptes épargne-temps, comme par exemple les jours de congés légaux et les jours fériés.

L'avis sur les comptes épargne-temps, rédigé en 2004 par le Conseil économique et social, devrait être largement pris en compte et servir de fondement dans la perspective de l'introduction d'une loi-cadre.

### 3.3. POUR UNE RÉFORME DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL.

Grâce à la résistance des syndicats, puis de leur rejet par le Parlement européen le 17 décembre 2008, les propositions du Conseil des ministres de l'UE, dirigées contre les intérêts des salariés en matière de temps de travail et visant à une réforme de la directive de 2003 sur le temps de travail, ont pu être stoppées.

Aussi bien la Confédération européenne des syndicats (CES) que le Parlement européen refusent une continuation des mesures dites dérogatoires pour le dépassement de la durée de travail hebdomadaire maximale de 48 heures, comme par exemple la mesure du «opt-out», qui devait permettre l'allongement «volontaire» du temps de travail jusqu'à atteindre 60, voire 65 heures.

Ils s'opposent également au dessein du Conseil des ministres de revenir sur les jugements de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) favorables à la reconnaissance du service de garde comme temps de travail.

L'OBGL regrette que les négociations ultérieures au sein du comité de conciliation en avril 2009 n'aient pas abouti. Il est nécessaire de continuer à agir en vue d'une réforme positive de la directive sur le temps de travail de 2003.

## Cogestion

### 1. LA COGESTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE DOIT ÊTRE REVALORISÉE AU PLUS VITE.

Le progrès de la démocratie et le progrès social dans la vie économique exigent la réforme urgente des lois sur la cogestion dans les entreprises, qui sont totalement dépassées.

Aussi bien la loi sur les délégations du personnel, datant de 1979, que la loi de 1974 sur les comités mixtes et la représentation des salariés dans les Conseils d'administration des sociétés anonymes ne répondent plus depuis longtemps aux exigences d'une cogestion moderne.

Les évolutions qui ont eu lieu au sein des entreprises depuis les années 1970, les changements concernant les structures et les activités de l'entreprise, l'organisation et les technologies du travail, ainsi que les changements de la physionomie socioprofessionnelle et professionnelle tout comme la composition de la population active exigent une réforme profonde de la législation en vigueur.

Pour pouvoir surmonter les reculs et l'affaiblissement de la cogestion dans les entreprises qui existent depuis des années, il est nécessaire d'élargir les droits de cogestion et les domaines de compétence des représentants élus du personnel.

Les moyens de travail dont ils disposent et le statut légal des représentants du personnel doivent également être modernisés et adaptés.

## 2. EN 2010 SUR LA VOIE DES INSTANCES!

Après que la réforme de la cogestion a été promise par le gouvernement depuis plus de 10 ans, mais n'a de nouveau pas été réalisée au cours de la dernière période législative, l'OGBL demande que le nouveau gouvernement dépose un projet de loi avant l'été 2010 et traite ce projet au plus vite comme une priorité dans l'intérêt de la population active.

L'OGBL attend du patronat, que celui-ci adopte une attitude sociale responsable dans le cadre de l'avis du Conseil économique et social, qui est actuellement en cours d'élaboration.

Dans ce contexte, l'OGBL rappelle l'importance éminente que revêt une cogestion efficace au sein des entreprises dans la perspective d'un dialogue social constructif et pour le maintien de la paix sociale dans les entreprises.

L'introduction dans les entreprises d'une cogestion moderne et progressiste représente un facteur de développement positif pour le site économique du Luxembourg.

## 3. LA COGESTION DANS LES ENTREPRISES : PROBLÈMES CLÉS À RÉSOUDRE.

Une nouvelle version de la cogestion doit se concentrer sur les questions principales suivantes :

La structure hiérarchique, la composition, l'organisation et l'interconnexion des divers organes de la cogestion (Délégation principale, Délégation centrale, Comité mixte, etc.) et leurs compétences respectives doivent être redéfinies sur base des structures d'entreprise et des niveaux décisionnels hiérarchiques modifiés.

En ce qui concerne le champ d'application de la législation, il faut inclure toutes les entreprises privées et publiques qui emploient des salariés relevant du statut unique.

En outre, le champ d'application des comités mixtes et de la représentation dans les conseils d'administration doit être étendu à toutes les formes d'entreprises et de sociétés.

L'OGBL propose en outre d'abaisser les seuils exigés pour la mise en place des divers organes de cogestion.

Au cœur de la discussion sur la réforme figurent les domaines de compétence de la représentation du personnel.

Pour l'OGBL, le développement durable des entreprises et des emplois, l'évolution des processus de travail et des qualifications professionnelles, ainsi que la garantie et la promotion générales des perspectives professionnelles et sociales des salariés doivent devenir des domaines de compétence centraux de la cogestion.

Il est nécessaire d'adapter et d'élargir en conséquence les droits à l'information, à la consultation et à la décision inhérents à la cogestion.

La réforme des missions et des tâches des organes de la cogestion et de leurs représentants ne peut être réalisée dans la pratique que si l'on revalorise simultanément de manière fondamentale les outils et les possibilités de travail des représentants du personnel.

En font partie les crédits d'heures et d'autres facteurs de temps, la formation économique, sociale et syndicale, l'infrastructure bureautique et la mise à disposition des technologies modernes d'information et de communication, y compris les droits à la formation qui s'y rapportent, etc. Dans ce contexte, l'OGBL rappelle que l'«École Supérieure du Travail» doit également être réformée.

Une importance particulière revient à l'extension des droits à la réalisation d'analyses et d'études professionnelles, respectivement le droit de recours à des conseillers et à des experts professionnels.

Les possibilités d'une prise de contact directe et de communication avec les salariés ainsi que la coopération directe avec les organisations syndicales doivent être améliorées.

Le progrès de la démocratie dans l'entreprise implique également que, outre la protection contre le licenciement et d'autres sanctions, les perspectives professionnelles et sociales des représentants élus du personnel soient mieux garanties par la loi.

Les expériences pratiques faites dans le cadre de la tenue d'élections sociales dans le passé ont montré également que le règlement grand-ducal concernant les opérations électorales doit être modifié à de nombreux égards.

Les propositions votées par le 5<sup>e</sup>/XXX<sup>e</sup> Congrès du 27 novembre 2004 restent valables. Elles n'ont en rien perdu de leur actualité.

## 4. COGESTION ET DROITS SYNDICAUX SUR LE PLAN EUROPÉEN.

La promotion du droit social et du droit du travail en Europe doit également mener à une revalorisation de la cogestion des salariés et des droits syndicaux au niveau européen.

Ceci concerne les droits de cogestion et de négociation européens et transnationaux, ainsi que l'interconnexion de ces droits.

Les activités européennes et internationales, les processus de concentration, de fusion et les délocalisations de multinationales et

de sociétés financières, la création du statut de société privée européenne et l'importance croissante de la législation européenne concernant le droit du travail et le droit social, soulignent la nécessité d'une extension des droits de cogestion et de négociation des salariés et de leurs organisations syndicales.

## Au lieu du chômage, le plein emploi

### 1. CONTRE LES RECETTES NÉOLIBÉRALES AU NIVEAU DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI ET POUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.

#### 1.1. LE CHÔMAGE DE MASSE, L'ASSOULISSEMENT DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT, LES CONDITIONS DE TRAVAIL INSTABLES ET PRÉCAIRES, LE TRAVAIL SOUS-PAYÉ.

Le système économique capitaliste se révèle, depuis des décennies, incapable de surmonter le chômage de masse.

Même des taux de croissance économique moyens ou élevés n'ont pas amené un retournement de tendance décisif.

À la suite de l'actuelle crise économique et financière, les chiffres du chômage connaissent une augmentation, que l'on n'avait plus vue depuis les années 30 du siècle dernier.

On doit s'attendre dans les mois et les années à des maxima dramatiques. Au Luxembourg, on escompte un taux de chômage oscillant entre 7 et 8 %.<sup>7</sup>

Le degré limité d'efficacité et le manque de succès des politiques de l'emploi et du marché du travail sont le résultat logique d'une politique qui a accordé la valeur suprême à la libéralisation du monde économique et financier et au libre jeu des forces du marché et qui a fait régresser la dimension sociale dans la société.

Les stratégies des patrons d'entreprise visant à la baisse permanente des coûts d'exploitation exigent, avec des créations verbales idéologiques telles que «flexisécurité» ou «réformes structurelles du marché de l'emploi», l'assouplissement du droit du travail international et national.

Au centre de ces attaques dirigées contre le droit du travail figurent d'importantes dispositions protectrices du droit du travail, comme par exemple le contrat de travail à durée indéterminée et la protection contre le licenciement.

Elles visent à rendre les relations de travail contractuelles plus flexibles, en d'autres termes assouplies et rendues meilleur marché.

Parallèlement à l'assouplissement de la protection contre le licenciement, ce sont des formes contractuelles instables telles que le contrat de travail à durée déterminée, le travail intérimaire, l'indépendance fictive qui seraient à encourager par la loi.

En plus de conditions de rémunération et de travail plus mauvaises et du manque de perspectives professionnelles, les salariés concernés sont exposés à un risque permanent de chômage.

Ce dernier point est rendu manifeste de manière impressionnante au cours de la crise actuelle.

La soudaine montée en flèche des chiffres du chômage est imputable en premier lieu au licenciement rapide et prioritaire des salariés qui se trouvent dans de telles conditions précaires de travail.

Mais les «réformes structurelles du marché de l'emploi» néolibérales ne se limitent aucunement aux relations de travail contractuelles, mais veulent réduire la participation des entreprises aux coûts généraux engendrés par le chômage.

Il ne s'agit pas seulement des revendications classiques concernant la réduction et la limitation dans le temps des indemnités de chômage.

Des revendications concernant la politique du travail et de l'emploi sont également mises au premier plan, revendications destinées à reporter de manière renforcée sur les budgets publics aussi bien le financement du chômage que celui du travail.



<sup>7</sup> note à l'intention du formateur, projections macro-économiques et finances publiques 2009-2014, 6 juillet 2009, page 2

À cette catégorie appartiennent les mesures dites d'activation et de promotion, hautement subventionnées par l'État, qui intègrent les chômeurs au processus de travail de l'entreprise en dehors des formes de travail contractuelles normales. Il s'agit également du financement par l'État de la compensation de salaire lors de l'embauche de chômeurs.

## **1.2. LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL COMBAT LE CHÔMAGE!**

La lutte efficace contre le chômage et le rétablissement du plein emploi sont des domaines, où les politiques de l'emploi et du marché du travail tant européennes que nationales ont davantage échoué que réussi.

Aussi longtemps que ces politiques lient la baisse du chômage en premier lieu au préalable d'une forte croissance économique, elles continueront à être condamnées à l'échec.

Il s'avère depuis des années que des taux de croissance économiques très solides ne contribuent pas particulièrement à la baisse du taux de chômage, et que le risque de nouveaux records historiques du niveau du chômage se manifeste dans des situations de récession économique,

Les revendications du patronat pour obtenir des assouplissements supplémentaires, voire même des allongements du temps de travail ou bien la renonciation à des réductions de temps de travail inscrites aux conventions collectives de travail, ne font qu'aggraver la catastrophe sociale que représente le chômage.

Les objectifs fixés par l'UE pour une augmentation du niveau de l'emploi chez les jeunes, et avant tout chez les femmes et les salariés âgés, ne peuvent pas être atteints dans ces conditions ou bien mènent dans le meilleur des cas à des contrats de travail précaires et à la précarité sociale.

Dans la lutte contre le chômage, le rétablissement du plein emploi demeure pour l'ÖGBL l'objectif principal.

Celui-ci ne saurait être atteint qu'à condition d'un changement de paradigme sociétal dans la politique de l'emploi et du marché du travail.

Pour l'ÖGBL, il n'existe qu'une seule alternative fondamentale, à savoir celle d'une politique européenne et nationale de la réduction du temps de travail, afin d'engager une diminution effective du chômage par le biais d'une meilleure répartition du travail.

Les marges de manœuvre économiques pour réduire progressivement le temps de travail sans retenue de salaire existent.

Mais l'opposition des patrons a montré que des réductions substantielles du temps de travail ne peuvent pas être obtenues au moyen de négociations tarifaires entre les partenaires sociaux.

Il faut conséquent légiférer en la matière.

L'ÖGBL appelle le gouvernement à s'engager activement au niveau européen pour un changement conséquent de politique en ce qui concerne les questions relatives au temps de travail.

Au plan national, l'ÖGBL demande que le gouvernement entame des discussions avec les partenaires sociaux sur la réduction du temps de travail, en vue de la mise en œuvre d'une loi y relative.

La solution la plus réaliste pour l'ÖGBL est l'introduction d'une loi-cadre sur la réduction du temps de travail, qui devra ensuite être mise en œuvre par l'intermédiaire d'accords nationaux, sectoriels et d'entreprises à conclure entre les partenaires sociaux. Les réductions du temps de travail déjà effectuées, comme par exemple les jours de congés prévus par les conventions collectives, seraient prises en compte.

## **2. LA SAUVEGARDE DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES ET DES PERSPECTIVES SOCIALES DEVIENT LA PRIORITÉ DE L'ACTION SYNDICALE.**

### **2.1. FORMATION ET QUALIFICATION.**

Les situations précaires et incertaines en ce qui concerne le travail et les revenus, ainsi que le manque de perspectives dans les carrières professionnelles ne sont pas seulement imputables à des contrats de travail précaires et au chômage.

Ce sont d'une part l'organisation des productions et des prestations de service des entreprises en domaines-clé, accompagnée simultanément de l'exclusion des activités périphériques de l'entreprise, d'autre part la concentration du capital et du pouvoir décisionnaire dans des groupes économiques et financiers internationaux, l'accumulation de fusions et de reprises d'entreprises, de délocalisations d'entreprises et d'activités d'entreprises, les restructurations et les rationalisations et enfin le développement fulgurant des technologies, qui menacent la sécurité de l'emploi tout comme la continuité des carrières professionnelles et des perspectives sociales des salariés.

En présence de ces évolutions, la sauvegarde des perspectives professionnelles et des carrières des salariés devient la priorité des priorités pour l'action syndicale.

Les mesures proposées par l'ÖGBL ont comme objectif d'une part la garantie de l'emploi et des carrières professionnelles, d'autre

part les adaptations professionnelles, les réorientations et la mobilité professionnelle librement consentie.

La protection contre le chômage et des plans de carrières professionnelles et de perspectives sociales garanties pour le salarié exigent plus que jamais des réformes de la législation et le développement d'une nouvelle culture de l'entreprise et du travail.

Les assouplissements du droit du travail, qui amoindrissent la protection contre le licenciement et veulent détrôner le contrat de travail à durée indéterminée en tant que contrat normal, vont dans le mauvais sens et sont strictement refusés par l'OGBL.

Les réformes de la législation doivent également garantir à tout salarié une formation de base, qui lui procure les compétences et les qualifications professionnelles nécessaires pour débiter avec succès dans sa vie professionnelle.

### 2.1.1. TOUT COMMENCE AVEC L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA MEILLEURE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE POSSIBLE AU NIVEAU DE LA FORMATION INITIALE.

L'acquisition de qualifications professionnelles spécifiques dans le cadre de la formation de base doit être adaptée en permanence aux réalités de l'entreprise en évolution, aux innovations techniques et aux profils de qualification exigés.

En plus des connaissances générales concernant la société, la culture et les institutions sociales, la formation de base doit édifier des compétences et des aptitudes interprofessionnelles, auxquelles on ne saurait renoncer dans les processus modernes de production et de prestations de service.

Il s'agit de compétences dans l'analyse ainsi que dans le discernement et la solution des problèmes, de compétences en information et en communication, dans l'appropriation d'un nouveau savoir et de nouvelles connaissances.

Ces objectifs de la formation sont avant tout importants en raison des besoins croissants en main-d'œuvre qualifiée en vue de l'utilisation de technologies de pointe.

Ils facilitent, pour celui qui a terminé sa scolarité, non seulement les premiers pas dans le métier, mais lui confèrent également les aptitudes nécessaires pour réussir plus tard à maîtriser les adaptations professionnelles, les reconversions et les réorientations et pouvoir aussi envisager des formations supérieures et la poursuite des études.

Par conséquent, l'éducation nationale doit constituer un élément stratégique de la politique économique et sociale du gouvernement. Il s'agit de tirer les enfants vers le haut dès leur plus jeune âge, de renforcer le soutien scolaire également au niveau de l'enseignement secondaire et secondaire technique et de favoriser les méthodes actives d'enseignement et d'apprentissage. Dans ce contexte, l'OGBL rappelle sa revendication du tronc commun jusqu'à la fin de l'obligation scolaire (16 ans). Le budget des dépenses de l'Etat doit tenir compte de l'augmentation importante du nombre d'élèves. Il est indispensable d'engager suffisamment de personnel enseignant dûment qualifié et de prévenir respectivement de supprimer des effectifs de classe trop élevés.



En raison de l'hétérogénéité de la population scolaire, de la forte proportion d'étrangers résidant au Luxembourg et du taux d'immigration élevé, les écoles et les infrastructures d'accueil complémentaires doivent être organisées de telle manière que les barrières linguistiques, les discriminations sociales et les différences culturelles ne remettent pas en question la formation de base.

La fréquence d'interruptions scolaires prématurées doit être abaissée de manière significative. Devant les difficultés à lire et à écrire que ressentent notamment les enfants des milieux défavorisés, des mesures spécifiques doivent être mises en œuvre dès le début de l'école fondamentale.

Etant donné que la pluralité des langues est un atout majeur pour notre pays, l'OGBL revendique un large débat sur l'orientation future de l'enseignement des langues.

Les structures et les services d'accueil destinés aux enfants et aux élèves doivent être développés et le modèle de l'encadrement pédagogique à plein temps doit être généralisé afin de tenir compte de l'activité professionnelle croissante des deux parents. L'OGBL revendique la mise à disposition de ressources afin de permettre à tous les parents d'élèves de s'engager dans le partenariat avec l'école et de leur laisser le libre choix quant à l'orientation de leurs enfants.

### 2.1.2. ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET PRÉPARATION AU MONDE DU TRAVAIL.

Les services d'orientation et de conseils scolaires et professionnels doivent être organisés de manière plus efficace et adaptés aux nouvelles conditions de la production, des prestations de service et du développement technologique.

Ils ne devraient du reste se limiter au champ des formations de base, mais être étendus au monde professionnel et au monde du travail.

Aussi bien dans les périodes d'emploi normal que dans le cadre de phases de restructuration d'entreprises, de Plans de maintien dans l'emploi (PME) et de situations de chômage, les employés devraient disposer de services d'informations, de conseils, d'orientation et de prospection d'emploi.

Ce catalogue de services ne doit pas se rapporter uniquement à la formation professionnelle continue et à l'adaptation, à la reconversion et à la réorientation professionnelles. Il faut soutenir également les projets personnels en vue de formations et d'études supérieures.

L'étendue des tâches à accomplir et l'objectif visé, qui est de mettre à la disposition de tout un chacun une offre de prestations valant pour l'ensemble de sa vie scolaire et professionnelle, font paraître judicieux de coordonner le conseil et l'orientation dans le cadre d'une structure unitaire au sein du Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle. Les Services de psychologie et d'orientation scolaires (SPOS) devront continuer à jouer un rôle essentiel dans l'orientation scolaire et professionnelle dans le cadre de l'enseignement secondaire et l'enseignement secondaire technique.

### 2.1.3. POUR L'ANTICIPATION DE CHANGEMENTS PROFESSIONNELS ET L'IMPORTANCE CROISSANTE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.

L'OGBL exige une culture d'entreprise et de travail, qui assume en permanence sa responsabilité pour la sécurisation durable des perspectives professionnelles et sociales de chaque salarié.

Il faut une politique du personnel visant à l'anticipation la plus précoce possible. Les changements, qui se dessinent dans les activités de l'entreprise, dans le travail et la technologie doivent être discernés à temps et examinés quant à leurs conséquences pour la situation professionnelle et sociale future des salariés. En se fondant sur cette analyse, il faut ensuite proposer des mesures préventives pour assurer à temps les perspectives professionnelles et sociales des salariés concernés.

Une composante très importante de cette culture d'entreprise prospective et préventive est la promotion systématique et la réforme de la formation professionnelle continue des salariés.

La dimension de la sécurisation durable de la carrière professionnelle et de la perspective sociale de chaque salarié doit non seulement être prise davantage en considération, mais doit devenir le point central de la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue doit donc, en plus de l'adaptation classique de la qualification professionnelle du salarié aux processus de travail actuels de l'entreprise, se fixer également comme objectif la perspective à long terme de la carrière professionnelle, favoriser une qualification supérieure et rendre possible l'accès à de nouvelles voies et transitions professionnelles comportant une promotion sociale.

### 2.1.4. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE A BESOIN DE STRUCTURES DE DÉCISION ET D'ORGANISATION PARITAIRES À TOUS LES NIVEAUX.

La formation professionnelle continue ne peut cependant répondre à ces exigences que si elle est réglée à tous les niveaux par l'intermédiaire de structures de décision et d'organisation paritaires. De nouveaux modèles financiers doivent également être mis en place.

En plus d'une législation-cadre et d'une structure de coordination nationale, composée de l'État, des syndicats et du patronat, la formation continue devrait être structurée et organisée du haut vers le bas par l'intermédiaire d'accords nationaux, d'accords tarifaires sectoriels et d'entreprises et par l'intermédiaire des organes de cogestion au sein de l'entreprise.

Au plan national, on doit établir la liaison entre la formation continue et les autres formations et études professionnelles afin de créer des transactions fluides et des accès pour les salariés.

En outre, la formation continue a, à côté de la formation des adultes, un rôle direct à jouer dans le cadre des actions de reconversion et de formation continue destinées aux chômeurs.

### 2.1.5. POURSUITE DU DÉVELOPPEMENT DES DROITS AU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION. CRÉATION D'UN FONDS NATIONAL DE FORMATION.

L'importance sans cesse croissante de la formation professionnelle continue, ainsi que la promotion des possibilités générales de formation et d'études destinées aux salariés, exigent le développement des droits à un congé individuel de formation et à son financement.

Parallèlement au financement direct par les entreprises et les pouvoirs publics, on devrait réfléchir à la création d'un fonds national de formation pour les salariés, fonds qui serait alimenté selon un modèle de financement solidaire.

À côté des incitations fiscales pour les entreprises favorables à la formation, des aides de l'État échelonnées en fonction de critères sociaux s'avèrent être judicieuses pour le financement privé des formations.

## 2.2. LE CONCEPT DE LA POLITIQUE DU PERSONNEL DURABLE.

Investir durablement dans la main-d'œuvre signifie faire de la dimension de la continuité de la carrière professionnelle et de la perspective sociale de chaque salarié l'objectif central de la culture du travail et de l'entreprise.

Elle garantit aux entreprises des gains de productivité, une faible fluctuation, un retour sur investissement de la formation professionnelle continue, la reconnaissance de la société pour la prise de responsabilité sociale durable, un regain d'attractivité sur le marché du travail et des potentiels de recrutement internes se renouvelant constamment pour les divers niveaux de qualification au sein de l'entreprise.

Cette culture augmente chez les salariés la motivation pour les mutations dans l'entreprise et dans la profession, pour la mobilité professionnelle librement acceptée et pour l'acquisition de nouvelles connaissances et d'une qualification supérieure.

Le concept du «maintien dans l'emploi» pourrait devenir le pilier porteur d'une politique du personnel durable au sein de l'entreprise.

### 2.2.1. LES FAIBLESSES FONDAMENTALES DES «PLANS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI» DOIVENT ÊTRE SURMONTÉES.

Les dispositions légales actuelles concernant le plan de maintien dans l'emploi sont totalement insuffisantes, et ceci en raison des faiblesses fondamentales suivantes:

1. Il n'existe pour les entreprises aucune obligation légale de procéder à une anticipation d'évolutions des activités de l'entreprise à moyen terme et à long terme ainsi que de leurs répercussions sur la situation professionnelle et sociale des salariés.
2. Le concept du «maintien dans l'emploi» intervient seulement lorsqu'ont déjà eu lieu plusieurs licenciements de salariés pour raisons économiques.  
Ce concept ne possède de ce fait aucun caractère de mesure à moyen terme ou à long terme et prévoit dans le cadre de ce qu'on appelle «plans de maintien dans l'emploi» en premier lieu des mesures réactives au lieu de mesures actives et préventives.
3. Il n'existe pour les employeurs aucune obligation de négociations ayant un caractère coercitif. Une procédure légale de conciliation et le droit à des actions syndicales en cas d'échec des négociations ne sont pas ancrés dans la loi.

Depuis l'introduction de la loi sur les «plans de maintien dans l'emploi» en 2006, l'OGBL a indiqué les faiblesses fondamentales de celle-ci. Jusqu'à l'automne 2008, quasiment aucun «plan de maintien dans l'emploi» n'a été conclu. À cette époque, il n'y a pas eu non plus un nombre élevé de plans sociaux.

Depuis que la crise s'est déclarée, le nombre des «plans de maintien dans l'emploi» est monté en flèche.

Ceci n'a toutefois rien à voir avec les prévisions de l'entreprise, mais est d'abord lié au fait que l'entreprise a recours aux subventions de l'État mises en place pour empêcher ou retarder, dans la situation de crise actuelle, les licenciements collectifs dans le cadre de plans sociaux.

L'OGBL revendique une réforme de la législation du concept du «maintien dans l'emploi», qui dépasse fondamentalement cette limitation réactive à des problèmes conjoncturels aigus et/ou à des problèmes structurels déjà accentués.

### 2.2.2. LA POLITIQUE DURABLE DU PERSONNEL DOIT DEVENIR UNE OBLIGATION LÉGALE.

Le «maintien dans l'emploi» doit devenir un instrument qui, de manière prospective et en faisant intervenir à temps des mesures préventives, permet d'appliquer une politique de l'entreprise et du personnel durable, c'est-à-dire conçue à long terme.

Son objectif doit être de réaliser la continuité de la carrière professionnelle.

Elle doit favoriser la sécurité de l'emploi et la protection contre le chômage ainsi qu'être au service d'une perspective sociale positive pour chaque salarié.

L'analyse permanente et prospective de la situation de marché pour les entreprises, des conditions concurrentielles économiques et des opportunités, des investissements de l'entreprise, des innovations dans le domaine de la technologie et du travail, des qualifications professionnelles doit examiner et évaluer obligatoirement les conséquences prévisibles pour la situation professionnelle et sociale des salariés.

Le «plan de maintien dans l'emploi» au sens précis du terme doit, en se fondant sur ces résultats, préparer et organiser des propositions de mesures préventives pour les salariés pris individuellement et les groupes de salariés.

Un tel concept exige davantage qu'une simple obligation légale générale d'introduire un « plan de maintien dans l'emploi ».

L'OGBL revendique également que l'analyse prospective mentionnée ci-dessus, tout comme le « plan de maintien dans l'emploi », deviennent une composante légale de la cogestion au sein de l'entreprise et des négociations contractuelles avec les syndicats nationaux représentatifs.

De tels accords contractuels sont nécessaires pour organiser sur le plan national ou interprofessionnel les mesures de protection et de développement, ainsi que leur mise en réseau avec les actions et les dispositifs des pouvoirs publics.

### 2.2.3. LA COOPÉRATION DIRECTE AVEC LES SERVICES DE L'ÉTAT ET LES AIDES DE L'ÉTAT.

Le concept du « maintien dans l'emploi » présuppose que les entreprises, voire des secteurs économiques entiers, coopèrent directement avec les services de l'État et aient l'obligation de coordonner leurs actions.

La formation professionnelle continue ainsi que les formations professionnelles, les études et les reconversions complémentaires doivent être activement soutenues du côté de l'État par l'organisation d'accès et de transitions dans le cadre des formations, par le conseil et l'orientation, mais également par les procédures de validation et de certification des compétences acquises, etc.

Il faut mentionner également dans ce contexte le développement et l'adaptation publics des profils de formation et de qualification professionnelles aux nouvelles réalités de la technologie et des processus de production.

Mais il faut également organiser, en étroite collaboration avec les autorités et organismes publics, la protection directe contre la menace du chômage et contre les licenciements, respectivement le nouvel avenir professionnel et la perspective sociale des chômeurs.

L'attribution des aides de l'État qui sont accordées actuellement aux entreprises, avec ou sans plan de maintien dans l'emploi, afin d'empêcher les licenciements ou d'intégrer à nouveau les chômeurs dans le processus de travail, doit être soumise à des contrôles plus stricts.

Les missions et les droits du Comité de conjoncture doivent être élargis. Le comité doit pouvoir examiner les bilans d'entreprises, l'évolution de l'état des commandes, les résultats de l'entreprise, les nouvelles embauches, les heures supplémentaires effectuées, etc. C'est la seule manière de s'assurer que l'attribution d'aides de l'État est ou était justifiée.

En cas de résultats négatifs, il faut prévoir des obligations de remboursement et même des procédures de sanctions qui seront engagées par les instances ministérielles et administratives compétentes dans les divers cas.

L'OGBL propose également que les aides de l'État soient de manière générale soumises à un test d'efficacité constant. Les conditions d'attribution et les prescriptions d'objectifs peuvent ainsi être adaptées en permanence et redéfinies.

Les aides doivent, preuve à l'appui, être au service de la sécurité de l'emploi, de la garantie des carrières professionnelles, de la protection contre le chômage ainsi que de la lutte contre celui-ci.

On ne doit en aucun cas en faire un usage abusif pour réduire les coûts de l'entreprise et augmenter le profit, voire pour abaisser le coût du travail.

## 2.3. DISCRIMINATION POSITIVE ET PROMOTION CIBLÉE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES.

### 2.3.1. LE SOUTIEN PARTICULIER ACCORDÉ AUX GROUPES À RISQUE.

L'OGBL souligne avec insistance la nécessité de prendre des mesures de discrimination positive et de promotion ciblée de l'égalité des chances dans le cadre, par exemple, du travail féminin, des perspectives professionnelles des salariés âgés ou des personnes handicapées.

La politique de l'emploi doit exclure toute forme de discrimination en raison du sexe, de l'âge, de la nationalité, de la race, des handicaps physiques ou mentaux, de l'orientation sexuelle, ainsi que des convictions religieuses et philosophiques.

L'OGBL renvoie, dans ce contexte, aux résolutions correspondantes du 5<sup>e</sup>/XXX<sup>e</sup> Congrès du 27 novembre 2004 ainsi qu'aux résolutions et programmes de ses départements des femmes, des retraités et pensionnés, des immigrés et des travailleurs handicapés, ainsi que de ses sections de frontaliers.

En ce qui concerne la lutte contre le chômage et pour la sécurisation des parcours professionnels et des perspectives sociales, il faut consentir des efforts particuliers pour certains groupes à risque.

Les salariés sans qualification ou peu qualifiés, les jeunes, les femmes, les salariés âgés sont considérés comme des groupes particulièrement menacés.

Le moyen de lutter le plus efficacement contre le risque élevé qu'ils courent de perdre tôt ou tard leur emploi et contre la menace d'un chômage de longue durée est de permettre à ces salariés de bénéficier de périodes plus longues de qualification professionnelle pour parvenir à une qualification professionnelle reconnue et recherchée.

La situation sociale pendant le temps de formation doit être sécurisée par la poursuite du paiement du salaire ou par la poursuite du versement des indemnités de chômage.

À cet égard, la possibilité du travail à temps partiel doit être prévue pour les salariés.

Le financement d'un temps de formation doit être effectué ou bien par l'intermédiaire de nouveaux fonds à créer sur la base d'un financement solidaire ou par l'intermédiaire du fonds pour l'emploi.

Dans ce sens, les contrats dits d'initiation et d'activation destinés aux jeunes chômeurs (CAE et CIE) doivent être revus et adaptés en ce qui concerne leur efficacité dans le cadre de la politique du marché du travail.

Une autre mesure de discrimination positive consiste à encourager particulièrement la formation professionnelle continue destinée à des salariés peu ou non qualifiés.

Jusqu'à aujourd'hui, la démocratisation de la formation professionnelle continue n'a pas eu lieu au sein des entreprises.

Le fossé, qui s'est creusé au niveau des formations de base, n'est pas réduit, mais agrandi dans le processus de travail actif par la mise en œuvre de la formation professionnelle continue.

Ce sont, la plupart du temps, en premier lieu les salariés présentant une qualification supérieure, qui, en raison de décisions de l'entreprise, de conditions de travail et de temps de travail plus favorables, d'une compétence d'apprentissage supérieure déjà acquise, et enfin en raison de meilleures perspectives concernant la promotion professionnelle et sociale, profitent de la formation professionnelle continue.

Un retournement de tendance peut être obtenu, s'il serait possible pour les salariés moins qualifiés de disposer de temps libre supplémentaire sans perte de salaire et de programmes de formation adaptés.

La condition nécessaire pour cela est, d'une part, la démocratisation de la formation professionnelle continue engagée par la cogestion au sein de l'entreprise; d'autre part, à côté d'une nouvelle forme du financement global, l'organisation de la formation professionnelle continue à coordonner par l'État, constituent des conditions essentielles.

Une politique du personnel durable doit accorder une attention particulière à l'amélioration et à la garantie des perspectives professionnelles et sociales des femmes.

L'OGBL se prononce pour des plans de promotion féminine au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel. Ces plans doivent contrecarrer activement la discrimination sexuelle spécifique dans les entreprises. L'organisation du poste de travail et la planification professionnelle dans l'optique de la famille, la formation continue, la suppression d'inégalités dans le cadre de la rémunération, l'égalité du traitement dans l'avancement professionnel, etc. constituent dans ce contexte les sujets centraux.

### 2.3.2. CONTRE UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS LÉGALES D'EMBAUCHE ET DES CONTRATS DE TRAVAIL POUR LES JEUNES.

Le développement d'une carrière professionnelle et d'une perspective sociale positive présuppose que les adolescents quittant l'école ne soient pas confrontés à des conditions de travail précaires et incertaines.

L'OGBL refuse strictement une dégradation des conditions légales d'embauche et de contrats de travail dans le cadre du droit du travail pour les jeunes en début de carrière ou au chômage.

De semblables détériorations ne contribuent en rien à surmonter le chômage des jeunes, mais représentent en premier lieu une méthode de dumping salarial et social.

En outre, de telles premières expériences de la précarité et de l'insécurité du travail influent en outre négativement sur l'esprit de disponibilité, d'ouverture et de confiance des salariés à l'égard de situations ultérieures de changement d'emploi ou d'entreprise.

### 2.3.3. LE PROGRAMME D'ACTION EN VUE DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DES PERSPECTIVES SOCIALES DES SALARIÉS ÂGÉS.

On doit accorder aux salariés âgés une protection spéciale contre le chômage et visant à la sécurisation professionnelle et sociale.

La diminution des possibilités sur le marché du travail pour des chômeurs âgés, la cessation précoce involontaire de l'activité professionnelle ou bien les pertes professionnelles et sociales subies à la suite d'une phase de chômage sont autant d'évolutions qui exigent des contre-mesures particulières sur le plan de la législation et de la politique de l'emploi.

En plus des exigences que l'OGBL pose pour la sécurisation à long terme des parcours professionnels et des perspectives sociales des salariés en général, il faut initier des mesures particulières pour les salariés âgés, afin de pouvoir défendre leur droit au travail et prendre en compte leurs besoins professionnels et sociaux.

Des actions de législation sont nécessaires pour assurer l'organisation spécifique des conditions de travail et du temps de travail pour les salariés âgés, à adapter à leurs besoins physiques et psychiques particuliers.

L'intensité du travail, les temps de travail atypiques et les horaires mobiles, ainsi que les exigences physiques et psychiques aux processus actuels de production et de prestations de service demandent, outre les mesures spécifiques pour la protection de la santé, des adaptations répondant à l'âge.

Celles-ci doivent permettre au salarié âgé d'utiliser de façon optimale et motivée les compétences et les expériences professionnelles et sociales qu'il a acquises jusqu'à l'âge de la retraite.

Ces adaptations doivent également servir à ce que des salariés âgés puissent assumer leur rôle important de transmetteurs du savoir-faire professionnel et social aux différentes générations de salariés.

Ainsi peut-on utiliser, d'une manière ciblée et en obtenant des gains de productivité, les aptitudes qu'ils ont acquises pendant de longues années de pratique professionnelle et d'appartenance à l'entreprise.

#### 2.3.4. POUR UN MODÈLE INNOVANT DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL POUR PERSONNES ÂGÉES.

Pour contrecarrer la perte de ces aptitudes et compétences professionnelles importantes occasionnée par la cessation précoce de l'activité professionnelle, l'OGBL demande l'introduction facultative et progressive, à partir de 50 ans, du travail à temps partiel pour personnes âgées.

Pour pallier dans une large mesure les pertes financières qui en découlent, l'OGBL propose, d'une part, une réduction du temps de travail à financer paritairement par les entreprises et par l'État, d'autre part, une compensation à financer par l'État au niveau des cotisations pour l'assurance-pension.

L'OGBL se prononce également pour l'introduction d'incitations financières ou fiscales au profit des entreprises, si elles répondent à certains critères en vue d'une sécurisation réussie de la situation professionnelle et sociale de salariés âgés.

De tels critères sont, par exemple, le taux d'emploi jusqu'à l'âge de la retraite normal, la réembauche d'une main-d'œuvre âgée, l'adaptation des conditions de travail au sein de l'entreprise, les actions de qualification et les initiatives continues d'adaptation aux changements au niveau de l'entreprise et de la technologie, le degré de stabilité et de promotion professionnelles dans l'entreprise.

Une autre incitation à poursuivre la carrière professionnelle jusqu'à l'âge normal de la retraite pourrait être un droit à une pension plus élevée au moyen d'une pondération progressive plus forte des dernières années de travail précédant l'âge normal de la retraite.

Dans le cadre du concept global de «maintien dans l'emploi», il faudrait également donner aux salariés âgés la possibilité de changer d'activité dans un cadre interentreprises ou sectoriel. Dans ce contexte, il convient de garantir, outre la sécurisation sociale, le principe de la mobilité librement consentie.

On pourrait de cette manière créer la possibilité, dans le sens d'un marché de l'emploi pour salariés âgés, des transitions positives, afin de sortir de situations professionnelles devenues inacceptables et d'accéder à de nouvelles fonctions professionnelles, pour lesquelles les compétences professionnelles des salariés âgés sont particulièrement demandées.

#### 2.3.5. PERSONNES HANDICAPÉES.

L'intégration dans le processus de travail normal est un pilier très important en vue de l'insertion sociale de personnes handicapées.

La loi du 13 septembre 2003 concernant les personnes handicapées oblige les entreprises privées et publiques à embaucher des personnes handicapées conformément à des quotas fixés par la loi.

L'OGBL regrette cependant que cette loi importante ait négligé de charger un organe de contrôle officiel de la vérification de l'application de ces obligations.

L'OGBL propose que soit établi, six ans après l'entrée en vigueur de la loi, un bilan de sa mise en pratique et de ses résultats.

Cette analyse ne doit pas seulement concerner la pratique d'embauche effective ainsi que le respect des quotas d'embauche, mais doit également fournir des indications sur le degré réel d'insertion professionnelle dans le processus de travail au niveau de l'entreprise.

La même loi prévoit que les organismes gérant les ateliers pour personnes handicapées ont à promouvoir l'accès de celles-ci au marché de l'emploi général.

L'OGBL se prononce pour la mise en place d'un service national de coordination, afin de soutenir les efforts des divers organismes gestionnaires et leur conférer le degré d'efficacité qui leur revient.

Des qualifications professionnelles toujours plus élevées sont demandées sur le marché général du travail. Cette évolution contribue à défavoriser davantage les personnes handicapées, car, la plupart du temps, leur formation de base ne correspond pas à ces exigences.

L'OGBL propose de développer, à la fois pour les personnes handicapées travaillant dans des ateliers pour handicapés et pour celles qui travaillent dans les entreprises privées et publiques, une offre de possibilités de formation initiale et continue adaptée à leur cas. Ceci pourrait constituer un tremplin pour assurer un niveau de formation supérieur équivalent aux formations normales.

À côté de l'enseignement pour adultes destiné aux personnes handicapées, l'OGBL demande que l'on favorise l'intégration

d'enfants et d'adolescents dans les écoles et instituts de formation normaux. En effet, cette intégration représente la meilleure voie pour atteindre le plus haut niveau possible de formation, sous réserve de la mise à disposition des moyens appropriés.

Les possibilités d'accès des personnes handicapées aux bâtiments officiels et aux transports en commun sont d'une importance décisive non seulement pour la formation et l'activité professionnelle, mais également pour l'intégration sociale en général.

De ces possibilités d'accès dépend en effet la possibilité d'une participation aux activités et aux manifestations socioculturelles, sportives et sociétales.

L'OGBL demande qu'on introduise, parallèlement à la stricte observation des dispositions réglementaires concernant l'accès aux bâtiments publics, une réglementation légale quant à l'accès des personnes handicapées aux transports publics.

### **3. POUR UNE ASSISTANCE ET UN SOUTIEN EFFICACES DES CHÔMEURS.**

#### **3.1. L'OFFRE DE PRESTATIONS DOIT ÊTRE AMÉLIORÉE.**

L'OGBL exige par principe que les personnes au chômage soient traitées de manière humaine par la société dans toutes les situations possibles.

Ceci demande de la part des organismes publics dont les chômeurs et les demandeurs d'emploi ne peuvent se passer, une aide et un soutien taillée sur mesure pour chaque individu, et exempts de toute chicanerie, de toute discrimination et stigmatisation sociales.

Depuis des années, l'OGBL critique la mauvaise qualité des infrastructures, dont la classe politique porte la responsabilité, et le manque flagrant de personnel au niveau de l'Administration de l'emploi (ADEM), que même l'OCDE a constatée.

Dans de semblables conditions, une assistance et un soutien efficaces centrés sur l'individu sont impensables.

L'OGBL demande une augmentation substantielle du personnel et le développement de formations et de profils professionnels spécifiques qui s'y rapportent.

La progression prévisible du chômage jusqu'à 7 ou 8 % au cours de la crise économique confirme l'urgence absolue de cette revendication.

#### **3.2. CONTRE LA PRIVATISATION DU PLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET POUR UNE MEILLEURE OFFRE DE PRESTATIONS DE L'ADEM.**

L'OGBL refuse catégoriquement toute externalisation et tout transfert des activités et des prestations de l'Administration de l'emploi à des entreprises de placement de main-d'œuvre ayant un caractère commercial privé.

La revendication légitime des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une assistance et d'une aide optimisées et personnalisées ne doit en aucun cas être subordonnée à la logique et aux intérêts du commerce privé.

L'OGBL exige une meilleure méthode de communication au niveau des postes vacants et davantage de soutien pour les réorientations professionnelles ou les formations supplémentaires nécessaires.

L'offre directe de prestations de service de l'Administration de l'emploi peut être revalorisée par une collaboration renforcée avec d'autres organismes publics et les bureaux syndicaux, ainsi que par une meilleure coopération transfrontalière. Ceci comprend une décentralisation plus poussée de l'ADEM, notamment par l'ouverture d'une agence supplémentaire dans l'est de notre pays.

Il est également nécessaire de développer un large éventail d'offres d'informations et de services par la voie de l'Internet.

Dans le cas de restructurations d'entreprises, on doit recourir à une plus forte implication directe de l'Administration de l'emploi et à un élargissement de son offre de prestations de service, afin de mieux pouvoir mettre en œuvre les garanties d'emploi prévues dans les accords négociés («plan de maintien dans l'emploi», plans sociaux), ou les actions destinées au maintien de l'emploi et à la réorientation professionnelle.

L'OGBL propose une extension des missions prévues par la loi du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi. Il faut lui conférer la fonction d'un comité consultatif et de surveillance auprès de la Direction de l'Administration de l'emploi et il doit être également utilisé comme instance de recours pour les demandeurs d'emploi.

L'OGBL a déjà indiqué à plusieurs reprises que les «contrats d'activation», légalement introduits en 2007, ressemblent davantage à un catalogue d'obligations que le chômeur doit remplir sous peine de sanctions, plutôt qu'ils ne garantissent au chômeur une assistance et une aide personnelles optimisées à dispenser par l'Administration de l'emploi.

L'OGBL propose de soumettre le système des «contrats d'activation» à un sérieux examen.

### **3.3. À PROPOS DE L'INTENTION DU GOUVERNEMENT DE TRANSFORMER L'ADEM EN ÉTABLISSEMENT PUBLIC.**

L'OGBL n'approuve pas l'annonce du gouvernement de transformer l'Administration de l'emploi en un établissement public.

Les problèmes actuels d'efficacité des prestations de l'Administration de l'emploi sont de nature politique et ne sont pas imputables à son statut d'Administration de l'État.

La transformation de l'ADEM en un établissement public pose toute une série de problèmes délicats, qui doivent tous être résolus au moyen de garanties légales.

L'OGBL n'accepte pas qu'on en vienne, à un retrait de la classe politique de sa responsabilité pour l'Administration nationale de l'emploi.

L'OGBL maintient son point de vue que l'Administration de l'emploi doit continuer à être intégralement financée par les moyens budgétaires de l'État et que le risque de lacunes de financement doit être exclu.

Le statut public des employés de l'Administration de l'emploi doit rester garanti.

L'OGBL exige également des garanties légales interdisant à une Administration de l'emploi ayant la forme d'une institution de droit public de procéder à l'externalisation partielle ou intégrale de ses tâches et des missions à des prestataires privés.

On doit prévoir une composition paritaire du conseil d'administration avec la participation des syndicats nationaux représentatifs, conformément aux règles pour la composition et la nomination par l'intermédiaire des chambres professionnelles en vigueur au niveau des assurances sociales.

### **3.4. L'OGBL DEMANDE DES AMÉLIORATIONS AU NIVEAU DES INDEMNITÉS DE CHÔMAGE.**

Les dispositions légales concernant le droit aux indemnités de chômage ne doivent pas être détériorées, mais au contraire améliorées en raison du chômage croissant et de l'augmentation de la durée moyenne du chômage.

L'OGBL demande que le principe de la durée d'attribution proportionnelle des indemnités de chômage, introduit fin 2006, soit à nouveau supprimé.

Il faut éviter que des adolescents ayant terminé leur scolarité ou des salariés qui se trouvent soit en période d'essai, soit effectuent un travail intérimaire, ou qui ne disposent que de contrats de travail à durée déterminée, et qui sont tous exposés dans le contexte des développements de la crise à un risque de chômage élevé, ne puissent pas profiter d'une pleine durée d'attribution des indemnités de chômage et menacent de sombrer dans la précarité sociale.

Pour des jeunes ayant terminé leur scolarité cette mesure est absolument indiquée, car on ne peut pas compter dans la situation actuelle sur une offre suffisante de contrats d'initiation CIE et CAE destinés aux jeunes chômeurs.

Le risque du chômage longue durée augmentera considérablement en raison de la progression du chômage.

Pour les demandeurs d'emploi concernés, cette situation engendrera une importante perte de revenus. Et elle accroîtra la probabilité de ne pas retrouver d'emploi avant la date d'expiration des indemnités de chômage.

L'OGBL propose donc de proroger, d'ici 2015, les périodes maximales d'attribution actuellement en vigueur d'une année entière.

L'OGBL propose en outre de combattre la perte de pouvoir d'achat en suspendant la dégressivité actuelle du montant maximal, et en faisant en sorte que, pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, cette dégressivité ne soit mise en place qu'après 24 mois d'attribution des indemnités.

On devrait également accorder l'accès à une pension d'invalidité lorsque le service de l'Administration de l'emploi n'a pas trouvé de poste de travail à l'issue d'une procédure de reclassement externe et après l'expiration des droits aux indemnités de chômage.

L'OGBL propose également que la loi autorise les chômeurs à participer, tout en percevant l'intégralité des indemnités de chômage, à des formations de longue durée qui offrent des perspectives réelles pour une réorientation professionnelle et pour l'intégration dans le marché du travail normal.

### **3.5. L'OGBL EXIGE LA RÉFORME URGENTE DE LA LÉGISLATION SUR LA FAILLITE DES ENTREPRISES.**

La liquidation du contrat de travail en cas de faillite engendre pour les salariés concernés de lourdes pertes de revenus en comparaison avec le licenciement pour raisons économiques.

Outre l'augmentation du «super privilège», l'OGBL demande que soit réalisée pour les salariés, l'égalité de traitement la plus large possible par rapport au licenciement classique en ce qui concerne l'application du droit du travail et du droit social.

En particulier, les sommes dues au salarié doivent être une priorité inconditionnelles dans la gestion de l'actif de la faillite.

En outre, il faut garantir que les salariés entrent immédiatement en jouissance de l'indemnité de chômage.

Comme les faillites ne proviennent pas exclusivement de difficultés économiques, mais sont fréquemment aussi le résultat d'une

sous-capitalisation, d'une mauvaise gestion ou bien également d'escroqueries, la réforme de la législation doit aussi être orientée vers la prévention des faillites.

# Sécurité sociale et prestations sociales

## 1. POUR LE SYSTÈME PUBLIC DE SÉCURITÉ SOCIALE.

### 1.1. UN ÉLÉMENT CENTRAL ET SANS ALTERNATIVE POUR LE PROGRÈS SOCIAL.

L'OGBL prend fait et cause pour une société qui met ses ressources économiques au service de la garantie matérielle des revenus, de la protection de la santé et de la qualité de vie générale de ses membres.

Un élément central et sans alternative pour le progrès social est le système public de la sécurité sociale, qui organise au moyen de prestations sociales de l'État et d'assurances sociales publiques la protection et l'amélioration de la situation sociale des citoyens.

L'OGBL et les organisations syndicales qui l'ont précédé ont pris une part importante à l'édification progressive et à la défense du système luxembourgeois de sécurité sociale, qui garantit à tous les citoyens un droit d'accès égal à des prestations sociales de qualité.

La condition fondamentale de sa réalisation sont un droit du travail et un droit social, qui fixent légalement cette large offre de prestations de service et les droits d'accès à ces prestations, et qui les garantissent matériellement au moyen de l'important principe du financement solidaire universel.

L'OGBL défend ce principe de financement, car c'est le seul qui puisse mettre à la disposition de la sécurité sociale la part nécessaire du revenu national produit et la redistribuer dans l'optique de la justice sociale.

L'OGBL exige donc que cette dynamique de redistribution ne demeure pas seulement intacte grâce à l'utilisation des ressources budgétaires publiques, mais soit encore renforcée en raison des nécessités de la sécurité sociale en matière de prestations, qui vont encore se développer à l'avenir, et en raison de leur impact économique.

L'OGBL refuse toute politique qui met en doute la capacité budgétaire de l'État en général et en particulier en ce qui concerne la sécurité sociale.

En même temps, l'OGBL s'oppose catégoriquement à tout dessein politique visant à réduire la part des employeurs au financement de la sécurité sociale, en particulier des assurances sociales.

S'il devait exister dans le domaine des assurances sociales des besoins supplémentaires de financement, l'OGBL propose de procéder de préférence à des augmentations de cotisations plutôt qu'à des dégradations dans les prestations.

La population a un droit légitime à une protection de la santé et à une protection sociale optimales ainsi qu'à des prestations sous forme de revenus de substitution appropriés et de consolidation sociale des revenus en vue de la protection contre des risques de la vie.

Ce droit ne découle pas seulement des impôts et des cotisations de sécurité sociale versées par elle, mais en premier lieu également du revenu national produit par l'économie.

Il est donc totalement légitime qu'avec la croissance de la puissance économique, une part de financement également croissante soit investie dans le développement ultérieur de la sécurité sociale.

### 1.2. LE MEILLEUR GARANT D'UNE SOCIÉTÉ DE LA COHÉSION SOCIALE ET DE LA SOLIDARITÉ.

Un système de sécurité sociale fonctionnant correctement est, de plus, le meilleur garant pour une société de la cohésion sociale et de la solidarité entre les diverses couches et parties de la population.

La sécurité sociale combat la précarité et l'exclusion sociales et mène une action préventive contre la criminalité et la dégradation des mœurs.

Elle garantit les perspectives sociales et professionnelles des personnes et des sexes et leur ouvre la possibilité, en assurant leur existence matérielle, de satisfaire des besoins sociaux et culturels plus élevés.

### 1.3. UN FACTEUR POSITIF POUR LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE.

De nombreux effets de la sécurité sociale ne sont pas directement mesurables, mais leur impact positif sur l'évolution économique et la productivité est, à bien des égards, très importante.

Sans les performances de la sécurité sociale, l'économie luxembourgeoise actuelle ne pourrait du reste survivre.

L'image négative de la sécurité sociale propagée surtout par les cercles patronaux, qui la présentent comme un facteur de coûts qui grève l'économie et sa compétitivité, est, pour cette raison, entièrement fautive et contre-productive.

Cette image passe également sous silence l'importance économique en forte croissance des services de santé publique et des services sociaux qui, avec environ 25 000 salariés, représentent entre-temps plus de 7 % de la population active.

Les salaires versés par l'intermédiaire de la sécurité sociale dans le cadre des services de santé publique et des services sociaux, ainsi que les prestations financières sociales et les revenus de substitution financés par elle, réalimentent directement en grande partie le cycle de l'économie et des recettes fiscales, voire des cotisations sociales.

La stabilité de la santé publique et des institutions sociales ainsi que le pouvoir d'achat garanti exercent, au cours de l'actuelle crise économique, une importante influence stabilisante et atténuent la gravité de la crise et ses conséquences tant sociales qu'économiques.

#### **1.4. UN NON CATÉGORIQUE À LA PRIVATISATION!**

Avec un peu plus de 20 % du produit intérieur brut, le Luxembourg se situe en ce qui concerne les dépenses sociales bien au-dessous de la moyenne de 25 % des pays de la zone euro. Les pays limitrophes du Luxembourg se situent entre 27 % et 29 %<sup>8</sup>.

Il existe pour l'OGBL une marge de manœuvre pour le développement ultérieur de la sécurité sociale.

Dans ce contexte, l'OGBL se prononce catégoriquement contre une politique de privatisation de la sécurité sociale. Ceci vaut aussi bien pour les services de santé et les services sociaux que pour les assurances sociales.

Un système d'assurances sociales privatisé ne répond pas aux principes fondamentaux prioritaires de l'égalité d'accès et de la disponibilité des prestations sociales, et aboutit à l'affaiblissement des capacités financières et de la dynamique de redistribution de la sécurité sociale.

L'augmentation des injustices sociales ainsi que la précarité sociale en sont la conséquence inéluctable.

La privatisation ne rend pas la sécurité sociale moins coûteuse, mais la rend plus injuste et moins efficace. Bien que 50 millions d'Américains n'aient pas d'assurance maladie et soient mal soignés, les dépenses de santé se sont élevées en 2006 à 15,3 % du PIB des États-Unis. Au Luxembourg, elles étaient de 7,3 %<sup>9</sup>.

#### **1.5. LES DENIERS PUBLICS NE SONT PAS LÀ POUR FAVORISER DES BAS SALAIRES!**

Dans la lutte contre la précarité sociale et contre l'insuffisance de revenu de certaines couches sociales et parties de la population, on ne peut renoncer aux prestations sociales publiques et aux transferts sociaux.

Cependant, l'OGBL met en garde contre une méthode trop unilatérale de lutte contre la précarité sociale. Pour l'OGBL, ce sont en premier lieu les causes et non les conséquences de la précarité sociale qu'il faut combattre.

Outre le chômage ce sont les bas salaires qui ne suffisent pas à empêcher la précarité sociale (phénomène des «working poor»).

Les salaires plus élevés que réclame l'OGBL et l'amélioration structurelle du salaire social minimum préviennent la précarité sociale et allègent les besoins de financement par les ressources budgétaires de l'État.

Ils augmentent de plus les recettes des assurances sociales publiques. Une hausse de salaire de 1 % amène un plus de 73 millions d'euros en recettes provenant des cotisations<sup>10</sup>.

## **2. POUR LE SYSTÈME DE PENSIONS PUBLIC.**

### **2.1. LA SUPÉRIORITÉ DU SYSTÈME DE PENSIONS PUBLIC.**

La crise financière a mis en évidence les points faibles et les risques sociaux que présentent les systèmes privés d'assurance-pension.

Les fonds de pensions internationaux ne sont pas seulement directement co-responsables de la crise économique et financière par leur spéculation financière, ils ont également enregistré de graves pertes financières.

Les effondrements n'ont pu être évités que grâce à des mesures de soutien massives prises par la communauté internationale des États en faveur des établissements financiers.

Le préjudice causé à l'ensemble de l'économie est énorme et les droits à pension de nombreuses personnes assurées dans le secteur privé ont été réduits, voire même anéantis.

À l'inverse, les systèmes de retraites publics ont exercé une influence positive sur la lutte menée contre la crise et ont eu un effet stabilisateur sur le pouvoir d'achat. Leur orientation solidaire a permis d'empêcher le déclin social et la chute dans la précarité de nombreux retraités.

En dépit de leur supériorité, les systèmes de retraites publics sont mis en question par les associations patronales et les politiques néolibérales.

8 Compétitivité vs Cohésion Sociale, Contribution de la Chambre des Salariés au débat actuel, 2 juillet 2009, p. 34

9 Compétitivité vs Cohésion Sociale, Contribution de la Chambre des Salariés au débat actuel, 2 juillet 2009, p. 35

10 Compétitivité vs Cohésion Sociale, Contribution de la Chambre des Salariés au débat actuel, 2 juillet 2009, p. 38



Les employeurs aspirent non seulement à la libéralisation du marché des pensions de retraite par des privatisations et des commercialisations, mais également à une réduction de leur part de financement des systèmes de retraites publics.

Ils comptent y parvenir par le gel (voire la diminution) des cotisations sociales directes des entreprises et par une moindre sollicitation des finances de l'État.

À l'inverse, l'OGBL prend fait et cause pour la conservation et la sauvegarde à long terme de l'assurance-pension publique du Luxembourg, fondée sur le système par répartition et financée solidairement.

Son financement paritaire exerce une fonction de redistribution, qui a un effet positif sur la cohésion sociale, contrecarre la précarité sociale et garantit à chaque assuré une existence digne durant sa retraite.

D'autre part, l'assurance-pension publique représente un contrat entre générations, qui organise dans un flux ininterrompu le passage matériel des différentes générations de

la vie professionnelle active à la période de retraite et sécurise cette dernière sur le plan financier.

L'assurance-pension luxembourgeoise est financièrement stable, dispose de grandes réserves et, ce qui est unique sur le plan mondial, son financement des pensions est assuré pour au moins 30 ans. Des conflits de générations attisés idéologiquement sont dépourvus de tout fondement objectif.

## **2.2. LA PARTICIPATION DE L'ÉTAT NE DOIT PAS ÊTRE RÉDUITE... ELLE DOIT POUVOIR ÊTRE AUGMENTÉE!**

Comme cela a été le cas dans le passé, l'assurance-pension publique devra s'adapter aux évolutions socio-économiques de la société.

Mais les réformes doivent servir l'intérêt général de la population à une évolution positive du système solidaire de pension publique et lui être subordonnées.

L'augmentation de l'espérance de vie moyenne des personnes accroît sans aucun doute le coût de l'assurance-pension.

Mais la période post-professionnelle de la vieillesse constitue en même temps un facteur économique qualitativement nouveau, dont l'importance ne cesse d'augmenter, entraînant à sa suite de nouvelles activités économiques, des potentiels de croissance et la création d'emplois.

Pour l'OGBL, il faut tenir compte, en ce qui concerne la participation de l'État au financement des pensions, du retour financier que l'on peut escompter sous forme de nouvelles recettes fiscales.

La responsabilité de l'État en matière de financement de l'assurance-pension ne doit de ce fait en aucun cas être diminuée, mais doit pouvoir être progressivement augmentée, en vue de la future stabilisation des réserves de l'assurance-pension.

En ce qui concerne la SICAV du Fonds de compensation au régime de pension, la crise a montré à quel point une approche prudente au niveau des placements est nécessaire pour éviter des atteintes aux réserves. L'OGBL tient à rappeler qu'il n'a jamais été demandeur pour placer une partie des réserves de l'assurance-pension en actions. Il revendique dans ce contexte d'inclure toujours des critères sociaux et écologiques dans le choix de placements à effectuer. Par ailleurs, l'OGBL propose de diminuer la part des réserves placée dans les marchés financiers en faveur d'investissements dans l'immobilier, notamment dans les logements sociaux. Ces investissements soutiendraient également le secteur du bâtiment.

## **2.3. POLITIQUE DES SALAIRES = POLITIQUE DES PENSIONS!**

La garantie à long terme du financement des pensions dépend directement du volume global des cotisations prélevées pour ces dernières.

L'évolution positive de l'économie et la mise en valeur de nouveaux potentiels de croissance doivent se répercuter comme il se doit dans les salaires de la population active et dans l'impôt sur les sociétés versé à l'État.

Un taux de chômage élevé, l'instabilité des emplois, des conditions de travail et de salaires précaires, qui restent en deçà des résultats économiques et des évolutions au niveau de la productivité, constituent en comparaison autant de facteurs qui se répercutent négativement sur le financement de l'assurance.

Pour l'OGBL, une politique des salaires au niveau de la législation et les conventions collectives, qui s'exprime avec succès



non seulement contre le dumping salarial, mais aussi pour qu'une plus juste part de la plus-value créée rentre dans le salaire, représente un élément très important pour toute discussion sérieuse sur les pensions.

Ceci vaut également pour une politique offensive visant à réduire le chômage et à empêcher les conditions de travail précaires et instables et pour une politique de formation générale et professionnelle qui favorise la qualification de tous les salariés.

Celles-ci ne sont pas seulement les garants contre des pertes injustifiées de cotisations d'assurance, mais représentent pour toutes les générations de la population active le fondement matériel d'une bonne pension.

Une politique offensive en faveur de l'amélioration générale des revenus et du plein emploi constitue l'arme la plus efficace pour la garantie à long terme du financement des pensions et pour la consolidation des réserves de l'assurance-pension.

Elles repoussent également le moment, où il faudra procéder à une augmentation du taux de cotisation de l'assurance-pension pour éviter des dégradations dans les prestations.

#### **2.4. CONTRE UNE AUGMENTATION DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE.**

L'OGBL se prononce contre une augmentation de l'âge de départ à la retraite. Le droit à une pension de retraite complète après 40 années de cotisations, celui de partir à la retraite à 57 ans ou à 60 ans, ainsi que le droit général à une retraite à partir de 65 ans, doivent être maintenus.

Signaler l'augmentation de l'espérance de vie moyenne et l'allongement de la période des études par rapport à la vie professionnelle active, ne signifie pas fournir un argument valable pour l'augmentation de l'âge de départ à la retraite.

Cet argument est déjà contredit par le niveau actuellement élevé du nombre de salariés forcé à quitter, pour des raisons de licenciement ou de maladie ou d'invalidité, la vie professionnelle avant d'avoir atteint l'âge de départ normal à la retraite.

Pour l'OGBL, il s'agit d'un recul social inacceptable, lorsqu'à l'issue d'une vie de travail intense et hautement productive, l'individu se voit différé ou privé de la jouissance active d'une vie libérée du temps de travail ou que le départ à la retraite est différé.

Et l'OGBL met en garde contre une politique de la vieillesse et des retraites qui exposerait de nombreuses personnes âgées actives à d'inacceptables charges physiques et psychiques et à des conditions de travail précaires, qui augmenterait les cessations précoces d'activité professionnelle, au risque de provoquer la précarité sociale des personnes âgées.

Pour l'OGBL, une politique qui introduit des modèles innovants de travail à temps partiel pour personnes âgées et garantissant leurs perspectives professionnelles et sociales apparaît plus judicieuse. On peut de cette manière agir efficacement contre la cessation précoce de l'activité professionnelle.

Ceci aurait de plus une répercussion positive sur le financement des pensions de retraite et sur leur montant.

Parallèlement à sa revendication d'une amélioration des droits à la pension de la femme divorcée, l'OGBL approuve le maintien des règlements en vigueur concernant la préretraite, car ils permettent l'organisation positive de la période de transition entre la vie professionnelle active et la retraite proprement dite. Ils apportent également une contribution importante à la protection de la santé et à la lutte active contre le chômage.

Ceci n'exclut pas certaines innovations, comme par exemple pour la préretraite progressive dans le cas de l'introduction d'un modèle innovant de travail volontaire à temps partiel pour personnes âgées.

## 2.5. LE PRINCIPE DE LA FONCTION DU SUBSTITUT DU SALAIRE DOIT ÊTRE MAINTENU

...afin de garantir également à l'avenir la sauvegarde du niveau de vie atteint à la fin de la période d'activité professionnelle. L'OGBL reste pour cette raison attachée aux dispositions actuellement en vigueur pour le calcul du montant des retraites.

Pour l'OGBL, on ne saurait disposer à son gré du montant des retraites et celui-ci doit être également préservé pour les générations futures.

La fonction de substitut du salaire présuppose également que l'on continue à adapter dynamiquement tous les deux ans les pensions à l'évolution générale des salaires («ajustement»). L'adaptation automatique à l'inflation (INDEX) doit, elle aussi, être conservée.

## 2.6. L'OGBL N'EXCLUT PAS DES AUGMENTATIONS DE COTISATIONS.

Au lieu de favoriser les assurances complémentaires privées à but lucratif, l'OGBL prendra fait et cause pour un renforcement supplémentaire de l'assurance-pension publique.

Car les pensions d'entreprise et les assurances-pensions personnelles privées ne constituent pas une alternative comme compensation de prestations plus faible dans le cadre du système des retraites public: elles ne font que reporter sur l'assuré le coût des pensions de retraite.

Étant donné la modicité des cotisations de sécurité sociale au Luxembourg sur le plan international, une augmentation de la cotisation s'étendant sur la prochaine période de planification et destinée à maintenir les réserves est tout à fait imaginable.

Pour combler les lacunes d'assurance existantes et élargir la base financière de l'assurance publique, l'OGBL propose également de discuter de l'augmentation du plafond cotisable, qui s'élève présentement au quintuple du salaire social minimum légal.

Entre également en ligne de compte, à côté de l'exploitation de nouvelles sources alternatives de financement, l'introduction de taux de cotisation différents selon l'importance du salaire.

L'OGBL propose en outre de développer et de rendre plus attractives les possibilités déjà existantes d'une assurance complémentaire dans le cadre de l'assurance-pension publique.

Ceci devrait concerner aussi bien l'adjonction de périodes d'assurance manquantes que l'augmentation volontaire de la cotisation d'assurance.

On devrait également prendre en considération une assurance complémentaire volontaire dépassant le plafond cotisable.

## 3. SOINS DE SANTÉ.

### 3.1. TOUTE PERSONNE A DROIT À DES SOINS DE SANTÉ OPTIMAUX.

La société ne peut mettre en pratique ce droit, que si elle ne fait pas dépendre l'accès des personnes aux soins de santé et la qualité de ceux-ci de la situation individuelle en matière de revenus.

Pour l'organisation et le financement des soins de santé, il n'y a de ce fait pas d'alternative au principe général de la communauté solidaire de risque.

Le financement solidaire reste plus que jamais le seul moyen permettant de procéder à la nécessaire redistribution des ressources, si l'on veut empêcher une division qualitative des soins de santé en raison de la situation de revenu des citoyens.

Il empêche également des charges financières inacceptables pour ces groupes identifiés comme groupes à risque, exposés plus particulièrement à des risques de santé.

Ces considérations sont particulièrement valables à une époque où l'évolution démographique, le progrès technique de la médecine et des soins modernes ont pour conséquence de nouvelles possibilités et de nouveaux besoins en matière de soins de santé. À la suite de ces évolutions, la valeur sociale et le poids économique total des soins de santé continueront à augmenter fortement.

Du point de vue de l'OGBL, une politique de la santé, qui viserait à résoudre le problème des besoins supplémentaires en moyens financiers par la promotion d'assurances complémentaires privées, serait totalement erronée.

L'assurance publique financée solidairement se verrait ainsi privée des ressources financières nécessaires pour garantir et développer l'éventail de ses prestations.

Elle serait ensuite peu à peu remplacée par un système de soins de santé, n'ayant plus comme objectif le droit des couches défavorisées de la population et des groupes à risque particulièrement menacés à des soins médicaux de qualité équivalente.

Comme le prouve de manière impressionnante l'exemple des États-Unis, de tels systèmes d'assurance et de soins à caractère privé et commercial débouchent sur une société, qui ne peut plus satisfaire aux besoins de santé d'une part importante de sa population et qui doit consentir, en raison de ce manque d'efficacité, les dépenses globales les plus élevées au monde.

### 3.2. LES BESOINS FINANCIERS POUR LES SOINS DE SANTÉ VONT CONTINUER À CROÎTRE.

Le développement démographique, les progrès techniques de la médecine et l'art de prodiguer les soins de façon moderne entraînent une augmentation inéluctable des besoins financiers pour les soins de santé.

L'OGBL considère d'ailleurs comme tout à fait normal que, dans les pays à haut niveau de développement économique et social, la progression des dépenses de santé soit proportionnellement supérieure à celle du produit intérieur brut.

Actuellement, les dépenses relatives aux soins de santé au Luxembourg se situent avec 7,3% du PIB (2006) bien en dessous de celles de ses voisins, l'Allemagne (10,6 %), la France (11,1 %) et la Belgique (10,4 %) <sup>11</sup>.

L'OGBL demande que les futurs besoins financiers croissants soient couverts par un apport supplémentaire en fonds publics et par une augmentation des rentrées de l'assurance.

Le taux de cotisation actuel à l'assurance-maladie ne suffira pas à financer les nécessaires dépenses de santé.

Afin d'éviter une dégradation des prestations, l'OGBL propose, pour lutter contre les déficits attendus des caisses-maladie, une augmentation progressive des cotisations et en particulier la suppression du plafond de cotisation pour les prestations en nature.

Dans le cas de l'assurance-dépendance, le taux de cotisation est passé en 2007 de 1 % à 1,4 % alors que depuis lors, la contribution annuelle de l'État reste bloquée à 140 millions €.

Au niveau de l'assurance-dépendance, l'OGBL demande que soit réintroduit le principe de la participation proportionnelle de l'État, qui doit s'élever à 50 % des dépenses de l'assurance.

### 3.3. UNE OFFRE DE PRESTATIONS COMPLÈTE DE GRANDE QUALITÉ.

L'OGBL se prononce en faveur d'une poursuite des investissements dans les infrastructures hospitalières et extrahospitalières, en équipements médico-techniques, dans la médecine préventive, dans l'organisation des différentes prestations médicales et de soins centrées sur les patients, ainsi que dans la dotation et la qualification optimales des professions de la santé et du domaine social, respectivement dans leurs conditions de travail.

Dans ce contexte, l'OGBL propose de soumettre la récente structure de soins de la « maison médicale » à une première analyse en vue de la mise en œuvre d'adaptations qualitatives, pour étendre la structure ultérieurement à toutes les régions du pays. En outre, un service d'urgence dentaire pendant les week-ends et les jours fériés devrait être instauré pour l'ensemble du territoire.

L'OGBL se prononce également en faveur du renforcement des centres de compétence médicaux et de soins (INCCI, Centre Baclesse...) et soutient le développement d'une collaboration complémentaire dans le secteur hospitalier.

<sup>11</sup> Compétitivité vs Cohésion Sociale, Contribution de la Chambre des Salariés au débat actuel, 2 juillet 2009, p. 35.



Une importance particulière reviendra à l'avenir à la chirurgie ambulatoire. L'OGBL propose que la politique de santé publique lance un programme d'investissement et de planification coordonné au plan national et développe une structure publique de centres de chirurgie ambulatoire au sein du secteur hospitalier, couvrant l'ensemble du territoire.

Les soins ambulatoires et stationnaires doivent être coordonnés. Chaque prestataire de services doit être intégré au système afin de garantir à l'assuré la meilleure prise en charge possible.

La prise en charge du patient doit avoir lieu dans le cadre d'un concept résultant de la concertation de tous les prestataires de services. L'information objective du patient doit être améliorée et ce dernier doit être intégré au concept de traitement.

Parallèlement à un meilleur contrôle-qualité et à une plus grande transparence dans tous les domaines de prestations des soins de santé luxembourgeois, l'OGBL exige que tous les prestataires de services s'adaptent régulièrement au développement scientifique et technologique par le biais de formations continues professionnelles.

L'OGBL soulève cependant la question de savoir si, pour la mise en œuvre pratique de ces objectifs, il n'est pas temps d'encourager de façon ciblée le recrutement de médecins sous forme de la «médecine salariée». En outre, un médecin devrait être sur place 24 heures sur 24 dans tous les hôpitaux.

### **3.4. POUR LE CONVENTIONNEMENT OBLIGATOIRE.**

L'OGBL approuve toute mesure favorisant l'utilisation la plus efficace possible des moyens budgétaires de l'État et des fonds d'assurance publics, tant que la mesure demeure subordonnée à l'objectif principal, qui est la garantie et la poursuite d'une amélioration de la qualité et de l'offre des prestations.

Même des discussions portant sur des modifications plus fondamentales des modèles de financement existants pour les hôpitaux et les entreprises financées via l'assurance-dépendance ne doivent pas remettre en cause cet objectif.

Elles doivent engendrer de façon vérifiable des améliorations au niveau de la qualité et de l'offre de prestations.

Ceci inclut des critères concernant le personnel, comme par exemple les embauches par type de profession et en nombre suffisant, les conditions de travail et la garantie des conventions collectives.

L'OGBL défend le principe très important du conventionnement obligatoire des prestations médicales.

Une libéralisation des tarifs aurait à plus d'un titre des conséquences fatales pour le système de santé luxembourgeois.

En plus d'une augmentation inefficace des coûts, la voie serait libre pour l'instauration d'une médecine à plusieurs vitesses assurant des soins en fonction du portefeuille du patient, et les soins de santé égaux pour tous ne seraient plus garantis.

L'OGBL exige que, dans le cadre de l'assurance-maladie et de l'assurance-dépendance, l'offre la plus large possible de prestations médicales et de soins soit garantie et que les nomenclatures correspondantes soient adaptées en continu.

Elle refuse catégoriquement que les nomenclatures et les catalogues de prestations de l'assurance-maladie et de l'assurance-dépendance soient exposés à la libéralisation des tarifs et des prix.

Dans ce contexte, l'OGBL réclame en particulier la refonte de l'insatisfaisante nomenclature dans le domaine des prestations d'orthodontie et de prothésie dentaire.

L'OGBL réitère ses revendications concernant la généralisation du «tiers payant», la suppression du surcoût des honoraires médicaux dans le cadre des hospitalisations de première classe, ainsi que des surcoûts d'honoraires en cas de visites médicales.

L'OGBL réclame avec insistance la réforme du service de contrôle médical et milite également en faveur de l'instauration d'une procédure efficace, visant à réprimer les infractions dont la responsabilité incombe aux prestataires de services. L'assurance-accidents doit être réformée au plus vite sur la base de l'avis émis par le Conseil économique et social.

### **3.5. LES SERVICES DE SANTÉ NE DOIVENT PAS ÊTRE SOUMIS À LA LIBÉRALISATION DU MARCHÉ.**

La couverture maladie et la couverture sociale doivent être protégées contre la politique européenne de libéralisation du marché.

Dans le contexte de discussion sur la directive concernant les services de santé transfrontaliers, l'OGBL demande que la compétence subsidiaire des différents États nationaux quant à l'organisation, à la planification et au financement de leurs systèmes de santé nationaux soit préservée aussi large que possible.

Le droit du patient à une libre circulation (transfrontalière) et à des soins de santé optimaux ne doit pas avoir pour effet que, dans le cas de traitements stationnaires, les procédures d'autorisation existantes de l'assurance maladie soient supprimées.

L'OGBL réitère sa revendication générale, que les services de santé aussi bien que les services sociaux ne soient pas soumis aux lois européennes de la libéralisation du marché et de la concurrence. L'OGBL revendique par ailleurs que le processus législatif pour aboutir à une loi moderne concernant les droits des patients soit enfin mis en route.

Cette demande ne contredit en rien le soutien général de l'OGBL à une collaboration transfrontalière et à la réalisation de synergies

pour le développement de prestations de services et dans le domaine des formations et des qualifications professionnelles, ceci avant tout dans la Grande Région.

## **4. PRESTATIONS SOCIALES.**

### **4.1. TRANSFERTS SOCIAUX ET POLITIQUE DE REDISTRIBUTION.**

Pour l'OGBL, la politique étatique de redistribution avec ses prestations de transfert sociales revêt une importance capitale pour une société plus juste au plan social et pour la lutte contre le risque de pauvreté.

L'OGBL salue le fait que, grâce aux négociations tripartites de 2006, les années 2008 et 2009 ont vu les abattements fiscaux (enfants et familles monoparentales entre autres) se transformer en ce que l'on nomme crédits d'impôts (bonus pour enfants, etc.).

Cette mesure a considérablement augmenté le degré d'efficacité des prestations de transfert sociales, car les ménages à bas revenus (non imposables) ont ainsi également pu bénéficier de ces prestations sociales.

Pour l'OGBL, il s'agit maintenant d'empêcher la dévaluation progressive de ces crédits d'impôts.

L'OGBL exige qu'ils soient automatiquement adaptés à l'évolution des prix, et, simultanément au salaire social minimum légal, sur l'évolution générale moyenne des salaires et des traitements.

L'OGBL formule cette même exigence pour le revenu minimum garanti (RMG), le revenu pour personnes gravement handicapées et l'indemnité de vie chère.

Eu égard au fait que les finances publiques ne se trouvent pas engagées sur une voie déficitaire structurelle, contrairement à ce qui avait été supposé à tort en 2006, l'OGBL revendique la réinstauration de l'indexation automatique des allocations familiales.

Le montant de l'abattement fiscal pour les chèques repas demeure depuis des années inférieur à la hausse des prix dans le secteur des cantines et des restaurants. Afin d'empêcher toute dévaluation supplémentaire des chèques repas, il conviendrait de procéder à un ajustement fiscal.

Une promotion plus efficace des transports publics pourrait se faire par des offres de gratuité ciblées à l'adresse des salariés.

Une baisse du trafic transfrontalier individuel représenterait non seulement une contribution directe à la protection du climat, mais permettrait aussi de diminuer les dépenses «Kyoto» pour le Luxembourg.

L'OGBL propose également de soutenir financièrement par une aide de l'État les entreprises qui prennent en charge totalement ou partiellement le coût des trajets en transports publics entre l'entreprise et le domicile pour leurs salariés.

### **4.2. GARANTIR LA QUALITÉ DANS LE SECTEUR SOCIAL.**

L'OGBL s'oppose à toute politique qui vise à réduire le financement et la responsabilité étatiques dans le secteur social. Des réformes légales doivent avoir pour but d'assurer la sauvegarde et l'amélioration des standards de qualité et de l'offre de services. Tout comme l'OGBL le revendique pour le secteur santé, ceci inclut pour le secteur social également les critères concernant le personnel, comme par exemple la mise en place d'effectifs professionnels en quantité suffisante, les conditions de salaire et de travail ainsi que la protection des conventions collectives de travail. En outre, l'OGBL propose la création respectivement le développement de structures d'encadrement et de suivi pour enfants présentant des troubles du comportement et pour les personnes défavorisées.

### **4.3. LES CHÈQUES-SERVICE, AUSSI POUR LES FRONTALIERS.**

Les chèques-service proposés par l'OGBL en 2007 pour l'éducation et la garde d'enfants et d'adolescents ont été partiellement introduits le 31 mars 2009.

Le soulagement financier, échelonné selon la catégorie sociale, sous forme d'une diminution des prix horaires des prestations de services professionnelles dans le domaine de l'éducation et de la garde des enfants, permettent aux parents d'exercer plus aisément leur activité professionnelle.

Ils soutiennent l'égalité de traitement entre hommes et femmes, favorisent l'égalité des chances et le développement personnel des enfants et sont finalement un instrument important de la diminution de la précarité sociale et de ses conséquences psychosociales négatives.

Pour l'OGBL, il reste cependant des points de critique essentiels.

Premièrement, l'OGBL n'accepte pas que les enfants des frontaliers n'aient pas droit aux chèques-service, alors que plus de 100 000 frontaliers contribuent largement par leur impôt sur le revenu au financement de ces derniers.

Deuxièmement, l'OGBL réitère sa demande de ne pas limiter l'attribution des chèques-service aux seuls enfants de moins de

12 ans, mais d'étendre la mesure aux adolescents jusqu'à l'âge de 18 ans. Il s'agit aussi dans cette tranche d'âge critique d'augmenter l'égalité des chances dans l'éducation et d'aider de façon ciblée au développement de la personnalité.

Troisièmement, l'OGBL demande que les chèques-service soient étendus à d'autres postes de dépenses comme par exemple les fournitures scolaires, la cantine, l'utilisation des transports publics entre autres.

En ce qui concerne le nécessaire développement des structures d'accueil pour la garde des enfants (maisons-relais, crèches et garderies), l'OGBL estime que l'augmentation planifiée de l'offre de places passant de 34 % à 46 % (total de l'offre des places / total des enfants de 0 à 12 ans) est insuffisante.

Dans ce contexte, l'OGBL propose de prévoir la possibilité pour les enfants des frontaliers venant travailler au Luxembourg d'avoir également accès aux structures et aux prestations d'accueil sur place.

#### **4.4. POUR UN NOUVEAU CONCEPT DE PRIMES DANS LE SECTEUR DU LOGEMENT**

Pour de nombreux ménages, l'évolution des prix sur le marché de l'immobilier se répercute de façon très négative sur leur pouvoir d'achat et sur la qualité générale de leur habitat.

L'acquisition d'un appartement devient de plus en plus difficile, voire même inabordable pour de nombreux ménages.

Les prix des locations sont également très élevés et absorbent une bonne part de leurs revenus. La qualité de l'habitat proposée est souvent insuffisante.

Le droit à un logement digne de ce nom reste pour l'OGBL au Luxembourg une revendication centrale.

Les prestations de l'État et les aides au logement doivent être développées de façon substantielle et avant tout également sélective, afin d'obtenir une plus grande justice sociale dans le domaine du logement.

Dans le cadre de l'acquisition d'un logement, l'OGBL approuve l'introduction du système de crédits d'impôts en rapport avec les intérêts des prêts hypothécaires.

Mais l'OGBL souligne que l'adaptation des primes liées à la construction ou à l'achat de logements n'a pas compensé l'évolution des prix dans le secteur de l'immobilier durant ces deux dernières décennies.

De plus, l'OGBL critique le fait que de nombreuses primes, et en particulier celles destinées à encourager l'efficacité énergétique, les économies d'énergie et les énergies renouvelables dans le secteur du logement (maison basse énergie et maison passive, assainissement de l'habitat, photovoltaïque, etc.) ne soient toujours pas échelonnées d'après les revenus des ménages. Elles doivent être augmentées pour les ménages à faibles revenus.

L'augmentation substantielle des primes destinées aux ménages moins favorisés est aux yeux de l'OGBL l'unique moyen d'empêcher de nouvelles injustices sociales, que ce soit pour la qualité de vie ou pour le coût de l'énergie dans le secteur du logement.

Ce dernier point vaut de manière significative également pour les primes relatives à l'achat d'appareils ménagers à basse consommation et respectueux de l'environnement.

C'est la raison pour laquelle l'OGBL propose au gouvernement d'instaurer une nouvelle structuration des primes dans le secteur du logement, comportant des primes dégressives échelonnées socialement, d'augmenter les primes de façon générale et de les adapter automatiquement à l'évolution des prix dans les secteurs de la construction, de l'immobilier et de l'énergie.

Ainsi, une amélioration générale de la qualité de vie pour tous les niveaux de revenus de la population pourra être obtenue et la protection du climat pourra être mieux soutenue.

L'OGBL propose également que l'on réfléchisse à un modèle d'aides à la location pour les ménages moins favorisés.

## **Immigration**

À l'occasion des élections européennes 2009, on a pu observer l'affirmation des partis nationalistes, xénophobes et racistes. Au centre de leur idéologie xénophobe et de leurs conceptions politiques figurent des revendications hostiles à l'immigration.

Le chômage massif et la situation sociale précaire de nombreuses personnes en Europe constituent le terreau favorisant l'acceptation aussi bien d'un renforcement des mesures répressives à l'encontre de l'immigration clandestine que des restrictions générales touchant les politiques nationales et européennes de l'immigration.

Cette tendance doit être combattue et inversée.

En outre, il convient plus que jamais de respecter à la lettre les obligations résultant des conventions et des traités internationaux en ce qui concerne les droits de l'homme, les demandes de droit d'asile et la protection du statut de réfugié.

En plus de son refus fondamental de toutes les politiques racistes et xénophobes, l'OGBL s'est prononcé en permanence pour une politique progressiste de l'immigration.



Le développement historique de l'Europe et son identité ainsi que sa pluralité sociale, éthique et culturelle sont l'expression riche et vivante de mouvements de migration et d'immigration.

Le développement économique et social, la prospérité de l'Europe et du Luxembourg n'auraient pas été possibles sans la migration et l'immigration de personnes étrangères.

L'union et l'intégration européennes ont, au cours des dernières décennies, non seulement abouti au droit de libre circulation des citoyens de l'Europe grâce à l'introduction des droits civils européens, mais aussi à une large égalité de traitement au niveau de l'emploi et des droits sociaux.

L'OGBL est sans cesse intervenu dans le sens de l'égalité de traitement entre les immigrés et leurs familles et les citoyens luxembourgeois; elle a obtenu de nombreux résultats à ce niveau.

Cette politique sera systématiquement poursuivie,

- car, aussi bien en ce qui concerne le droit du travail (voir la directive détachement) que le droit social (par exemple, la reconnaissance de périodes d'assurance, le transfert de prestations d'assurance), des éléments de discrimination continuent à exister ou sont recréés.
- parce qu'il faut renforcer une politique progressiste d'intégration dans la société luxembourgeoise. Dans tous les domaines de la politique, des mesures destinées à surmonter les barrières linguistiques, sociales et culturelles sont nécessaires pour favoriser de manière ciblée la participation à la vie sociale et culturelle, le développement de contacts sociaux et de relations communautaires, ainsi que la réalisation pratique de l'égalité des chances dans le cadre de la formation et de la profession, etc.
- pour étendre les droits en matière de participation à la vie politique et faciliter l'obtention de la nationalité luxembourgeoise. Dans ce contexte, l'OGBL propose de réduire à 5 ans la durée de séjour nécessaire et de faire en sorte que l'acquisition de connaissances linguistiques en luxembourgeois ne devienne pas un obstacle insurmontable.

En ce qui concerne l'immigration en provenance de pays tiers, la loi du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration a apporté une série d'assouplissements.

L'OGBL propose des améliorations visant à mieux protéger la personne immigrée en cas de perte de son emploi.

Avec la montée du chômage au cours de la crise économique, le nombre des immigrés, qui en perdant leur emploi se verront aussi privés de leur autorisation de séjour, risque d'augmenter. La conséquence de cette évolution serait une montée de l'immigration clandestine.

## Pour un développement socio-économique commun et durable dans la Grande Région

Le Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre, la Lorraine et la Province du Luxembourg forment une Grande Région européenne transnationale qui doit intensifier le développement de ses potentiels économiques et sociaux.

L'OGBL exige du gouvernement luxembourgeois une politique favorisant la coopération transnationale dans la Grande Région, qui ne se limite pas à des aspects de politique de l'emploi (par exemple le développement de la coopération des administrations de l'emploi, la participation au financement des indemnités de chômage), qu'elle se contenterait de développer, mais qu'elle englobe tous les domaines d'un développement économique et social commun durable.

Qu'il s'agisse de la formation de groupements et de coopérations économiques, de la collaboration entre universités, des institutions dédiées à la recherche et au développement, du développement de synergies au niveau de la formation, de coopération dans le domaine des soins de santé ou de coordination dans les domaines du transport, de l'aménagement du territoire ou de l'environnement, de l'organisation coopérative de la garde des enfants et enfin de la défense des intérêts communs dans le cas

de sujets économiques, sociaux et écologiques européens, partout la collaboration dans le cadre de la Grande Région s'avère être un instrument capable d'exploiter efficacement les potentiels économiques, sociaux et écologiques ainsi que les masses critiques.

L'OGBL approuve la création d'un Ministère à la Grande Région.

L'OGBL continuera à s'engager, de concert avec les organisations syndicales de la Grande Région, pour le développement social commun de la Grande Région, entre autres dans le cadre de la plate-forme syndicale.

## Syndicat unitaire et dialogue social

Le 16 mai 2009, le mouvement syndical luxembourgeois a donné un clair avertissement. 30 000 personnes ont manifesté pour le progrès social et contre toute forme de démantèlement social.

Elles sont la preuve vivante de la capacité de mobilisation et de la force du mouvement syndical et en particulier de l'OGBL.

Comme le progrès social est également une question de rapport de forces au sein de la société, on ne peut renoncer à un syndicat fort et indépendant. C'est pourquoi l'OGBL tient non seulement à son indépendance par rapport aux partis politiques, mais continuera à militer pour le syndicat unitaire.

L'OGBL continue à défendre le point de vue que le dialogue social avec les employeurs et le monde politique est la meilleure voie pour garantir au mieux les intérêts des salariés et de leurs familles dans les questions sociales, économiques et sociétales essentielles. Mais ceci signifie également que l'OGBL, comme il l'a montré par le passé, doit rester prêt à la lutte.

En plus de l'urgente réforme de la législation sur la cogestion au sein des entreprises, l'OGBL souligne l'importance de la concertation sociale et économique au plan national.

Les organes et les instruments du dialogue social doivent continuer à fonctionner de manière intacte. Ils doivent être respectés par toutes les parties concernées en tant qu'instances responsables devant la nation et en charge des négociations concernant les accords de politique sociale et économique.

Le comité de coordination «Tripartite», instauré par la loi en 1977, a toujours, en trente années d'existence, contribué de façon essentielle au maintien de la paix sociale et au développement du modèle social luxembourgeois, lorsqu'il est parvenu à trouver des solutions consensuelles à des problèmes sociaux et économiques notoirement complexes. L'OGBL continuera aussi à l'avenir à préconiser la tenue de discussions nationales tripartites dans des cas similaires.

La mission consultative du Conseil économique et social (CES) reconnue par la loi doit être revalorisée et les domaines de compétence du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi et du Comité de conjoncture, doivent être étendus conformément aux revendications programmatiques de l'OGBL.

L'OGBL propose la création d'un comité consultatif et de coordination regroupant gouvernement, patrons et syndicats, qui traite des effets économiques et sociaux des mesures de protection climatique.

Les objectifs fixés lors de son 5<sup>e</sup>/XXX<sup>e</sup> Congrès du 27 novembre 2004 par rapport aux négociations d'accords-cadres nationaux et sectoriels avec les employeurs restent valables. Les accords déjà conclus, comme par exemple sur les congés de formation, illustrent l'importance croissante de telles négociations bilatérales.



# Le Comité national

<b>Alickovic Adman</b>	Département Jeunes	<b>Kayl Jeannot</b>	Régionale Esch/Rumelange
<b>Alves Gouveia Elisabete</b>	Département Femmes	<b>Kennerknecht Gilberte</b>	Département Femmes
<b>Alves José Fernando</b>	Département Immigrés	<b>Klein Thomas</b>	Santé, serv. sociaux et éducatifs
<b>Andreolli Bruno</b>	Régionale Rodange/Attert	<b>Koster Ronny</b>	Régionale Esch/Rumelange
<b>Antony Guy</b>	Syndicat Transf. métaux, garages	<b>Kraetzer Jerry</b>	Régionale Esch/Rumelange
<b>Anzil Georges</b>	Régionale Esch/Rumelange	<b>Kremer Henri</b>	Département des pensionnés
<b>Arend Patrick</b>	SEW	<b>Leblond Marie-Jeanne</b>	Régionale Differdange
<b>Bar Eric</b>	Syndicat Alimentation et Hôtellerie	<b>Manenti Philippe</b>	Régionale Esch/Rumelange
<b>Becker Edmond</b>	Régionale Esch/Rumelange	<b>Marinangeli Ercole</b>	Régionale Esch/Rumelange
<b>Becker Paul</b>	Santé, serv. sociaux et éducatifs	<b>Marques Paiva Americo</b>	Syndicat Bâtiment
<b>Benassi Claude</b>	Régionale Dudelange/Est	<b>Martiny Patrick</b>	Syndicat Bâtiment
<b>Berchem Huguette</b>	Régionale Rodange/Attert	<b>Marx Alain</b>	Syndicat Chimie
<b>Berettini Walter</b>	Régionale Dudelange/Est	<b>Mauer Jos</b>	Département des pensionnés
<b>Bernardy Alain</b>	Syndicat Services publics	<b>Neyens Romain</b>	Régionale Centre
<b>Bonmariage Yvon</b>	Régionale Rodange/Attert	<b>Nickels Alain</b>	Syndicat Services et énergie
<b>Borges Helder</b>	Syndicat Aviation civile	<b>Nickels Erwin</b>	Régionale Dudelange/Est
<b>Bossi Henri</b>	Département des Salariés	<b>Nunes Pinto José</b>	Syndicat Bâtiment
<b>Boubert Jean</b>	Régionale Centre	<b>Osorio-König Stefan</b>	Synd. Imprimerie-médias-culture FLTL
<b>Bousson Patrick</b>	Régionale Dudelange/Est	<b>Ourth Patrick</b>	Syndicat Commerce
<b>Breuskin Marcel</b>	Syndicat Transport par route - ACAL	<b>Pfeiffer Ben</b>	Régionale Nord
<b>Chevigné Daniel</b>	Syndicat Chimie	<b>Pierini Ermanno</b>	Santé, serv. sociaux et éducatifs
<b>Cum Disma</b>	Régionale Dudelange/Est	<b>Pierret Georges</b>	Syndicat Transf. métaux, garages
<b>Dadario Michel</b>	Régionale Differdange	<b>Portanguen Jean-François</b>	Département Immigrés
<b>Dal'Agnol Claudia</b>	Département Fonction publique	<b>Racké Robert</b>	Département des pensionnés
<b>David Jean-Louis</b>	Syndicat Alimentation et Hôtellerie	<b>Rasic François</b>	Syndicat Banques et assurances
<b>De Jesus Goncalves José L.</b>	Syndicat Transf. métaux, garages	<b>Reichling Nicolas</b>	Syndicat Chimie
<b>Desheulles Denis</b>	Syndicat Commerce	<b>Reinesch-Faber Mady</b>	Santé, serv. sociaux et éducatifs
<b>Dewulf Laurent</b>	Département Jeunes	<b>Remacle Marcel</b>	Syndicat Bâtiment
<b>Emeringer Norbert</b>	Syndicat Services et énergie	<b>Rota Emile</b>	Régionale Differdange
<b>Faria Da Costa Joaquim</b>	Département Immigrés	<b>Schammel Jean-Marie</b>	Syndicat Services publics
<b>Felten Marcel</b>	Régionale Rodange/Attert	<b>Schaul Michel</b>	Régionale Nord
<b>Fettes Guy</b>	Régionale Centre	<b>Schmartz Pierre</b>	Régionale Esch/Rumelange
<b>Flammang Pia</b>	Régionale Rodange/Attert	<b>Schnarrbach Wolfgang</b>	Régionale Nord
<b>Foetz Guy</b>	SEW	<b>Schroeder Sylvie</b>	Régionale Dudelange/Est
<b>Frey Jean-Didier</b>	Syndicat Banques et assurances	<b>Schuler Annette</b>	Syndicat Aviation civile
<b>Friedgen Louis</b>	Régionale Dudelange/Est	<b>Schumacher Fred</b>	Régionale Dudelange/Est
<b>Fusulier Lucien</b>	Régionale Differdange	<b>Schuster Günter</b>	Régionale Nord
<b>Gales Helmut</b>	Syndicat Transport par route - ACAL	<b>Sculfort Jean-Luc</b>	Régionale Esch/Rumelange
<b>Giacobazzi Pierre</b>	Département Jeunes	<b>Serres Bob</b>	Régionale Nord
<b>Giardin Antoine</b>	Régionale Rodange/Attert	<b>Spautz Vera</b>	Département Femmes
<b>Gilbertz André</b>	Syndicat Services et énergie	<b>Stelmes Gusti</b>	Syndicat Nettoyage
<b>Goehlhausen Marco</b>	Santé, serv. sociaux et éducatifs	<b>Stoffel Bernard</b>	Syndicat Transport par route - ACAL
<b>Gohmann Albert</b>	Département des pensionnés	<b>Strasser Norbert</b>	Régionale Dudelange/Est
<b>Graziano Bruno</b>	Syndicat Sidérurgie	<b>Tonino Gianfranco</b>	Département des pensionnés
<b>Grommes André</b>	Département des pensionnés	<b>Van Kakerken Pierre</b>	Syndicat Alimentation et Hôtellerie
<b>Haentges Suzi</b>	Syndicat Commerce	<b>Ventura Alfredo</b>	Syndicat Bâtiment
<b>Hahm Peter</b>	Régionale Centre	<b>Wagner Ronny</b>	Départ. des Travailleurs handicapés
<b>Heirandt Robert</b>	Régionale Rodange/Attert	<b>Wesling Heiko</b>	Régionale Centre
<b>Hernandez Marie-Jeanne</b>	Syndicat Nettoyage	<b>Weyland Erny</b>	Régionale Nord
<b>Kandels Berthe</b>	Régionale Centre	<b>Weyland Nico</b>	Syndicat Services publics
<b>Kauffmann Raymond (Rol.)</b>	Régionale Esch/Rumelange	<b>Zanon Angelo</b>	Syndicat Sidérurgie

Sont également membres du Comité national avec droit de vote, tous les secrétaires centraux

# Le Bureau exécutif

Président



**Jean-Claude Reding**

Secrétaire général



**André Roeltgen**

Membres



**Jean-Claude Bernardini**



**Nico Clement**



**Véronique Eischen**



**Viviane Jeblick**



**Danièle Niele**



**Carlos Pereira**



**Pit Schreiner**

Vice-présidents



**Henri Bossi**



**Marie-Jeanne Leblond-Reuter**

Président d'honneur



**John Castegnaro**

## La Commission de surveillance



(par ordre alphabétique)

**Roger Berend, Caudron Claude, Bernard Colussi, Armand Drews, Romain Gantrel, Régine Gohmann-Lauterbour, Sylvie Theisen, Félix Wies, Daniel Zebrowsky**

## Les Secrétaires centraux

<b>Antinori Anne-Marie</b>	<b>Jung Joël</b>
<b>Arndt Frank</b>	<b>Jungen Tom</b>
<b>Back Nora</b>	<b>Kapuscinsky Raymond</b>
<b>Bernardini Jean-Claude</b>	<b>Manderscheid René</b>
<b>Casagrande Marco</b>	<b>Mattioli Alain</b>
<b>Clement Nico</b>	<b>Medvescek Jeff</b>
<b>Da Silva Philippe</b>	<b>Müller Gérard</b>
<b>Da Silva Gomes Hernani</b>	<b>Nieles Danièle</b>
<b>Daubefeld Romain</b>	<b>Pereira Carlos</b>
<b>De Matteis Jean-Luc</b>	<b>Reding Jean-Claude</b>
<b>Delacollette Jacques</b>	<b>Roeltgen André</b>
<b>Dias Eduardo</b>	<b>Schreiner Pit</b>
<b>Eischen Véronique</b>	<b>Sikorski Christian</b>
<b>Hollerich Hubert</b>	<b>Sowa André</b>
<b>Jeblick Viviane</b>	<b>Winter Estelle</b>
<b>Jenal Léon</b>	<b>Wolff Roby</b>

## Le Comité exécutif

<b>Alves José Fernando</b>	Département Immigrés	<b>Nickels Erwin</b>	Régionale Dudelange/Est
<b>Bar Eric</b>	Syndicat Alimentation et Hôtellerie	<b>Nieles Danièle</b>	Bureau exécutif
<b>Becker Edmond</b>	Régionale Esch/Rumelange	<b>Nunes Pinto José</b>	Syndicat Bâtiment
<b>Bernardini Jean-Claude</b>	Bureau exécutif	<b>Osorio-König Stefan</b>	Syndicat Imprimerie-médias-culture FLTL
<b>Bossi Henri</b>	Département des Salariés	<b>Pereira Carlos</b>	Bureau exécutif
<b>Breuskin Marcel</b>	Syndicat Transport par route - ACAL	<b>Pfeiffer Ben</b>	Régionale Nord
<b>Clement Nico</b>	Bureau exécutif	<b>Pierret Georges</b>	Syndicat Transf. métaux, garages
<b>Eischen Véronique</b>	Bureau exécutif	<b>Rasic François</b>	Syndicat Banques et assurances
<b>Fettes Guy</b>	Régionale Centre	<b>Reding Jean-Claude</b>	Bureau exécutif
<b>Foetz Guy</b>	Syndicat Education et Sciences	<b>Reichling Nicolas</b>	Syndicat Chimie
<b>Giardin Antoine</b>	Régionale Rodange/Attert	<b>Roeltgen André</b>	Bureau exécutif
<b>Gilbertz André</b>	Syndicat Services et énergie	<b>Schammel Jean-Marie</b>	Syndicat Services publics
<b>Goehlhausen Marco</b>	Syndicat Santé, serv. sociaux et éducatifs	<b>Schreiner Pit</b>	Bureau exécutif
<b>Haentges Suzi</b>	Syndicat Commerce	<b>Schuler Annette</b>	Syndicat Aviation civile
<b>Hernandez Marie-Jeanne</b>	Syndicat Nettoyage	<b>Spautz Vera</b>	Département Femmes
<b>Jeblick Viviane</b>	Bureau exécutif	<b>Wagner Ronny</b>	Département des Travailleurs handicapés
<b>Kremer Henri</b>	Département des pensionnés	<b>Zanon Angelo</b>	Syndicat Sidérurgie
<b>Leblond Marie-Jeanne</b>	Régionale Differdange		



# Impressions du 6<sup>e</sup>/XXX<sup>e</sup> Congrès de l'OGBL



## Aviation Civile



Sabine Zåara

Hubert Hollerich

Cargolux

### OGBL begrüßt Staatsbeteiligung

Die künftige Beteiligung des Luxemburger Staats am Kapital der Luftfrachtgesellschaft Cargolux wertet der OGBL als starkes Signal.

Über den direkten Weg wird der Luxemburger Staat künftig 8,02% des Cargolux-Kapitals halten. Die öffentliche Hand investiert dafür 23 Millionen US-Dollar. Indirekt wird der Staat seine Beteiligung via Sparkasse und die Nationale Kredit- und Investitionsgesellschaft SNCI auf rund 26 % anheben.

Sehr vielversprechend ist auch die erhöhte Beteiligung der Luxair, die künftig über 52,12 % des Cargolux-Kapitals vertreten wird, womit es gelungen ist einen wichtigen strategischen Partner noch enger an die Luftfrachtgesellschaft zu binden. Bei Luxair selbst halten Staat und Sparkasse gemeinsam wiederum 48,66 % der Aktien.

Für den OGBL stellt die Regierungspolitik einen Vertrauensbeweis in das Unternehmen Cargolux, in dessen Mitarbeiter und in dessen Direktion dar. Die Staatsbeteiligung bei Cargolux bedeutet für den OGBL aber auch eine Absicherung des Standorts Luxemburg mit seinen rund 6.500 Arbeitsplätzen am Flughafen Findel.

Der OGBL ist der Meinung, dass spätestens jetzt jeder den Ernst der Lage erkannt haben müsste, und dass die Diskussionen unter

Sozialpartnern betreffend die Verlängerung des Cargolux-Kollektivvertrags und die Umsetzung eines Sparplans nun endlich deblockiert werden können.

Cargolux

### L'OGBL approuve la participation de l'Etat

Pour l'OGBL la décision du gouvernement de participer au capital de la société de fret aérien Cargolux est un très fort signal.

En effet, l'Etat luxembourgeois investit par voie directe 23 millions de dollars pour détenir dorénavant 8,02% du capital. Par voie indirecte, l'Etat luxembourgeois augmente sa participation via la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat et la Société Nationale de Crédit et d'Investissement à environ 26%.

Avec la participation de Luxair, qui détient dorénavant 52,12% des actions, Cargolux a réussi à lier un partenaire stratégique de manière très étroite à l'entreprise. A noter que l'Etat luxembourgeois et la BCEE détiennent ensemble 48,66% des actions de Luxair.

L'OGBL interprète la démarche du gouvernement comme preuve de confiance dans l'entreprise Cargolux, dans son personnel et dans sa direction. La participation de l'Etat au capital de Cargolux signifie une consolidation du site de Luxembourg et de l'aéroport Findel avec ses quelque 6 500 emplois.

L'OGBL est d'avis qu'à partir de maintenant, chacun devrait se rendre compte du sérieux de la situation, et il ne devrait plus y avoir d'obstacles pour prolonger la convention collective et pour mettre en œuvre un plan d'économies.

## Banques et Assurances



Michèle Schrobiltgen

Véronique Eischen

Place financière

### Augmentation inquiétante des demandeurs d'emploi

L'évolution du chômage sur la place financière devient extrêmement préoccupante.

Actuellement le nombre de salariés du secteur financier inscrits comme «demandeurs d'emploi» auprès de l'Administration de l'Emploi (ADEM) est en constante augmentation. Si on y ajoute les frontaliers au chômage, mais non inscrits à l'ADEM, le chiffre devient dramatique en comparaison avec les années antérieures.

Pour l'OGBL/SBA, il est impératif de s'engager dans des discussions constructives pour la mise en place de mesures correctives concrètes. Nous devons, par tous les moyens, permettre aux salariés licenciés pour des raisons économiques ainsi que tous ceux qui risquent le même sort à court terme, de retrouver un emploi sur la place financière dans les meilleurs délais.

C'est précisément dans ce but que l'OGBL/SBA a demandé une entrevue d'urgence avec le ministre du Travail et de l'Emploi afin de discuter de la situation des salariés et de la mise en place de mesures adéquates dans le but de garantir au mieux le maintien dans l'emploi sur la place financière.



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

Alain Mattioli

Villeroy & Boch

## Accord à l'arraché

Des mois de négociations, diverses manifestations organisées par les syndicats, une consultation du personnel en vue d'une action de grève, finalement refusée par 51% des salariés, et enfin 14 heures de négociation quasi ininterrompues devant l'Office national de conciliation ont permis de trouver un accord sur les modalités du plan social de Villeroy & Boch.

Initialement il s'agissait de 230 personnes qui auraient dû faire partie du plan social. Aujourd'hui les chiffres se calculent comme suit: 2 personnes ont démissionné sans indemnités, 10 postes ont été créés, 3 personnes font partie d'un reclassement externe ou sont en invalidité, 15 personnes ont bénéficié d'un départ volontaire et 11 personnes bénéficient d'une préretraite. Ceci

amène le nombre des personnes à licencier à 188 personnes.

Les salariés concernés par le présent plan social seront licenciés avec effet au 15 janvier 2010. Leur préavis doit être presté.

L'indemnité extralégale par salarié est de 100€ par mois d'ancienneté. Les personnes ayant trouvé un travail pourront avec accord de la direction partir dès la signature du nouveau contrat. Cependant pendant le préavis allant de janvier 2010 à fin mars 2010 ils toucheront uniquement le complément de salaire prévu par le Code du travail. A partir du 1<sup>er</sup> avril et jusqu'à la fin du préavis, ils toucheront la totalité du salaire mensuel.

Les personnes en invalidité touchent une somme forfaitaire de 15 000€.

Les personnes ayant bénéficié d'un départ volontaire toucheront 50€ par mois d'ancienneté. Cette indemnité prend en compte le préavis que ces personnes n'ont pas presté mais qui leur a été payé dans sa totalité.

Pour les années 2010 et 2011, toutes les personnes non reprises ci avant et qui seront éligibles pour toucher la préretraite ou la retraite anticipée, ne seront pas licenciées mais elles resteront sous contrat V&B jusqu'à la date d'obtention de

la préretraite ou de la retraite anticipée.

Une clause restant au travers de la gorge des représentants du personnel concerne les déductions opérées sur les indemnités extralégales en cas de maladie avant le 31 mars 2010 du salarié licencié.

Le texte final du plan social a été signé le vendredi 27 novembre.

## Santé, Services sociaux et éducatifs



Nora Back



Pit Schreiner

Konflikt im Gesundheits- und Sozialwesen

## Die Kollektivvertragsverhandlungen vor dem Scheitern!

Am 26. November analysierte die Leitung des OGBL-Syndikats Gesundheit und Sozialwesen die aktuelle Situation betreffend die Kollektivvertragsverhandlung sowohl im Krankenhauswesen (CCT-EHL) als auch im Pflege- und Sozialsektor (CCT-SAS).

### CCT-EHL: Entente des hôpitaux hüllt sich in Schweigen

Die Syndikatsleitung stellt fest, dass die Entente des hôpitaux es seit Wochen nicht mehr für nötig hält auf die Schreiben der Gewerkschaft zu antworten. Somit vermeidet dieser Arbeitgeberverband peinlichst eine klare Stellung zum momentanen Konflikt im Pflegesektor (Wechsel der ZithaSenior-Gruppe vom EHL-Kollektivvertrag in den weniger



günstigeren SAS-Kollektivvertrag) und zum geforderten einheitlichen Kollektivvertrag zu beziehen.

Der OGBL verurteilt diese Vorgehensweise, die zum Sozialkonflikt im Krankenhauswesen führen wird, aufs schärfste.

### **CCT-SAS: Keine Lösung für den Konflikt im Pflege- und Sozialsektor in Aussicht**

Obwohl die vor dem Schlichtungsamt in die Wege geleiteten Arbeitsgruppen sich regelmäßig zu Gesprächen treffen, liegen die Forderungen von Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite weit auseinander. Besonders in punkto Annäherung an den EHL-Kollektivvertrag und Aufwertung der Laufbahnen tun sich die Arbeitgeber weiterhin äußerst schwer die berechtigten Forderungen des Personals und seiner Gewerkschaften zu unterstützen.

### **Wird es 2010 zu einem der größten Sozialkonflikte Luxemburgs kommen?**

Der OGBL hat kein Verständnis dafür, dass die Arbeitgeber im Gesundheits- und Sozialwesen weiterhin wenig Bereitschaft zeigen, um sich zusammen mit den Beschäftigten einzusetzen für:

- einen einheitlichen Kollektivvertrag für das gesamte Gesundheits- und Sozialwesen;
- eine fortschrittliche Personalpolitik;
- die Anerkennung der geleisteten Arbeit und die Aufwertung der Laufbahnen;
- eine hohe Qualität der Dienstleistungen und gegen jeglichen Abbau;
- eine qualitativ hochwertige Ausbildung für die Gesundheitsberufe und die sozio-educativen Berufe, sowie eine Arbeitsplatzgarantie

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL fordert die Arbeitgeberverbände auf ihre personalfeindliche Haltung umgehend aufzugeben, da sonst ein Sozialkonflikt unumgänglich ist. Sollten die Arbeitgeber an ihrer sturen Haltung festhalten, so werden sie sich für das Auslösen und die Konsequenzen eines Konflikts verantworten müssen.

### **Transformation sur métaux et Garages**



Marco Casagrande

Robert Wolff

Rotarex Group SA Lintgen

### **Pour un dialogue social valable**

Le 2 octobre, LCGB et OGBL ont manifesté chez Rotarex Group SA à Lintgen. Le sujet de ce piquet de manifestation était la mise à pied d'un délégué LCGB des salariés. Cette manifestation avait comme but de montrer le désaccord des syndicats par rapport aux décisions récentes.

Depuis un certain temps la communication entre la direction et les représentants des salariés s'était déjà dégradée. Des interpellations lors de déplacements professionnels, mais aussi l'exécution du mandat de délégué et de membre du comité mixte étaient à l'ordre du jour. Le dialogue social s'est passé dans un climat difficile.

En juin 2009, 4 salariés ont reçu un avertissement concernant une pièce manufacturée qui a été trouvée dans une poubelle à déchets. Ceci fait l'objet d'un communiqué de presse du LCGB. A la suite, le secrétaire syndical du LCGB a été écarté du site de Lintgen.

Maintenant un délégué du LCGB qui n'a pas commis une faute grave, a été écarté du site à son tour et la procédure de résiliation de son contrat de travail a été entamée.

Tous ces événements n'ont plus laissé d'autre choix que le passage à l'action. L'objectif est clair: le rétablissement de la paix sociale et d'un dialogue valable entre partenaires sociaux.

L'OGBL se montre solidaire avec le LCGB, puisque ce qui est arrivé avec un délégué ou un secrétaire syndical du LCGB pourra aussi arriver un jour à un délégué ou secrétaire syndical de l'OGBL.

Les **syndicats professionnels Aviation Civile et Sidérurgie et Mines** ont récemment tenu leurs Journées syndicales lors desquels des résolutions ont été adoptées. Vous les trouvez sur notre site internet: [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) rubrique Communiqués.

Die **Berufssyndikate Zivile Luftfahrt und Hüttenindustrie und Bergbau** haben vor kurzem ihre Syndikatstage abgehalten und Resolutionen verabschiedet. Sie finden diese auf unserem Internet-Site [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) Rubrik Pressemeldungen.

Le **Département des femmes** de l'OGBL a récemment tenu son assemblée générale et a également adopté une résolution du jour que vous pouvez lire sous [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) rubrique Qui sommes nous - Départements

Die **Frauenabteilung** des OGBL hat kürzlich ihre Generalversammlung abgehalten und eine Tagesresolution verabschiedet. Sie finden diese unter [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) Rubrik Wer sind wir - Abteilungen.



## **Vollversammlung des WSAGR legt Arbeitsschwerpunkte fest Besser leben und arbeiten in der Großregion**

*Die Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise zu bewältigen und gemeinsam zukunftsweisende Strategien zum Wohl der Bevölkerung in der Großregion zu erarbeiten, steht im Mittelpunkt der Arbeit des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (WSAGR) unter saarländischer Federführung. Das erklärte der neue WSAGR-Präsident Hans Peter Kurtz bei der ersten Vollversammlung in der Arbeitskammer in Saarbrücken. Dabei hatten die rund 50 Delegierten das Arbeitsprogramm für die neue Periode verabschiedet und die entsprechenden Arbeitsgruppen eingesetzt. Um Kontinuität zu wahren, knüpfen sie nahtlos an die bisherige Arbeit unter luxemburgischer Präsidentschaft an.*

*Ein Schwerpunkt der Arbeit wird die Fortschreibung des „Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion“ sein. Die Landesregierung hat die Finanzierung zugesichert. Der Bericht soll bei einer großen Konferenz im Herbst nächsten Jahres in Saarbrücken vorgestellt und mit den Fachministern der Großregion diskutiert werden.*

*Daneben unterstützt der WSAGR das von der saarländischen Gipfelpräsidentschaft ausgewählte Motto „Mobilitätsinitiative für die Großregion“ für den nächsten Gipfel der Exekutiven der Großregion und wird konkrete Vorschläge zur Umsetzung vorlegen. Außerdem ist eine Fachtagung mit Experten des ÖPNV vorgesehen.*

*Die vier Arbeitsgruppen befassen sich mit den Themenfeldern Wirtschaft und Arbeit, ÖPNV und Verkehrsinfrastruktur, berufliche Bildung und dem Gesundheitssektor.*

### **Stichwort WSAGR:**

Im Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion engagieren sich Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Großregion. Zu ihr zählen Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Saarland, Wallonien und die deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens. Die Präsidentschaft des WSAGR folgt turnusgemäß der Präsidentschaft des Gipfels der Exekutiven der Großregion, die im Sommer auf das Saarland übergegangen ist. Beim WSAGR wechseln sich dabei Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vertreter ab. Derzeitiger Präsident ist Hans Peter Kurtz, Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes.

*Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion  
25, rue Notre Dame / L-2240 Luxemburg  
Tel: +352 26 36 35 40 - Fax: +352 26 36 35 50*

## Bureaux et permanences de l'OGBL fermés entre Noël et le Nouvel An

Les bureaux et permanences de l'OGBL resteront fermés du **24 décembre 2009 (à partir de midi) au 3 janvier 2010 (inclus).**

*Le bureau de **Rodange** est fermé du 22 décembre 2009 au 3 janvier 2010 (inclus).*  
*Le bureau de **Differdange** est fermé du 22 décembre 2009 au 10 janvier 2010 (inclus).*

## OGBL-Büros und Sprechstunden zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen

Die OGBL-Büros und Sprechstunden des OGBL bleiben geschlossen vom **24. Dezember 2009 (ab Mittag) bis zum 3. Januar 2010 (einschließlich).**

*Das Büro in **Rodange** ist ab dem 22. Dezember 2009 bis zum 3. Januar (einschließlich) geschlossen.*  
*Das Büro in **Differdingen** ist vom 22. Dezember 2009 bis zum 10. Januar (einschließlich) geschlossen.*

**L'ONG OGBL Solidarté syndicale remercie la commune de Beckerich pour son don de 2 500 euro en faveur du projet «Ghana»**



Journée du Tiers Monde dimanche, le 29 novembre à Beckerich

## Régionales Esch/Rumelange, Centre, Dudelange Rodange et Differdange

Les régionales de l'OGBL organisent une

### Conférence d'information sur l'environnement

le mercredi 20 janvier 2010  
à 19h00

à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette

Oratrice: **Blanche Weber**,  
présidente du Mouvement écologique



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 janvier 2010 à:

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

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

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

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

**A gagner:**

**1<sup>er</sup> prix: 1 barbecue électrique**

**2<sup>e</sup> prix: 1 radio-réveil**

## 8 Erreurs / Fehler



ÉTUDIER	▼	CHIENS	▼	LETTRE	▼	DÉROBER	▼	AMIRAL BRITANNIQUE
PETIT SOMME		VASE		FLEUR JAUNE		HABITA		
▶		▼		▼		▼		▼
OBLIQUEMENT (DE...)	▶		6		8			
BOUE ÉPAISSE								
▶					BLOCAGE	▶	2	
					FONDE			
CHEMINS	▶	10				▼		
PROBLÈME								
▶		VOLCAN SICILIEN	▶				TE CONDUISES	
		DÉTOUR TORTUEUX						
BOULE-VERSEES	▶	▼	4			PRINTEMPS	▶▼	
CHANTEUR BELGE						FLÈCHE		
▶					GRAFFITI	▶	▼	IMMOBILE
					VIEILLE PIÈCE			
GROUPE	CALMÉE	▶		▼			3	▼
	MOIS							
▶	▼		CARDINAL	▶				
			LIEU DE LEVER					
PARFUM	▶		▼			7	POSSESSIF	▶
LAC CANADIEN							CACHÉ	
▶		1		RIVIÈRE BRETONNE	▶	▼		5
INDIVIDU	▶		9		COMMUN	▶		

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/22 © HACHEL INT

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

10/09 - Solution: INONDATION

**Laurent Gindt, Thionville (F) 1<sup>er</sup> prix**  
**Battista Silistrini, Esch/Alzette 2<sup>e</sup> prix**

Obst aus dem Backofen	ein Glücksspiel	altrömische Spielwürfel	Name eines Rentiers (amerik.)	US-Schriftsteller, † 1849	entzückend, charmant	15	helles englisches Bier	arabischer Fürstentitel	Umkippen eines Schiffs	Note beim Doktor-examen	dt. Schauspieler (f. Erik)
							Wortteil: Millionstel		14		
Teil der Wohnung			und auch		1		Salziake	Wahrheitsgelübde			
				8	unterer Offiziersdienstgrad		Weihnachtsgebäck		12	5	
		6	zubereitete Speise		Kinderbau-stein			Vorname der Lemper	16		Stechpalme
Jubiläum im Stadion (La ...)		Firma ins Leben rufen				13		2	kleine Wasserläufe		abgelegen
Heißgetränk	9			altes russisches Gewicht			US-Schauspieler (Richard)	franz. Chan-sonnier, † 1978			
					dt. TV-Moderator (Ruprecht)		Balkonpflanze				3
Weihnachts-symbol		Steuerberaterbegriff (Abk.)	poetisch: flaches Wiesengelände		weihnachtl. Figur			11	germanische Gottheit	Einheitszeichen: nox	
Kurort im Harz (Bad ...)						10	deutsche Vorsilbe	US-Parlamentsentscheidung		7	japanische Meile
heiliges Tier der Inder					4	Weihnachts-schmuck					
gläsernes Laborgefäß							weibliches Zauberwesen			17	Kfz-Z. Minden

DEIKE 1512-1209a



10/09 - Lösungswort:  
SPARSCHWEIN

Johny Jaas, Michelau 1. Preis  
Michelle Stein, Dickweiler 2. Preis

10 Erreurs / Fehler  
solution / Auflösung  
10/2009



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. Januar 2010 an folgende Adresse:

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

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

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

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

Zu gewinnen sind:

1. Preis: 1 elektrischer Grill
2. Preis: 1 Radiowecker

# ENSEMBLE ASSURONS NOTRE AVENIR!



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



**OGB·L**

LE SYNDICAT NUMERO 1 AU LUXEMBOURG