

ktuell



■ La sidérurgie fait partie du Luxembourg et cela doit rester ainsi!



Le service

INFORMATION, CONSEIL et ASSISTANCE

No de téléphone unique: **(00352) 2 6543 777** (sauf autre indication)

Luxembourg

L-1020 Luxembourg
BP 2031 / 146, bd de la Pétrusse
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
Fax: 26 54 02 59

Mercredi: 14h00 - 17h00 Vendredi: 8h30 - 11h30

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Antenne d'Audun-le-Tiche

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

Mardi et jeudi: 14h00 - 17h30

Dudelange

L-3441 Dudelange Maison Syndicale / 31, avenue Gr.-D. Charlotte
Fax: 51 50 05-529

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

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

Consultations sur rendez-vous mercredi matin

Antenne Thionville

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

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

Permanences spéciales droit social français

Vendredi: 14h00 - 17h00

Informations générales:

Mardi: 9h00 - 12h00 Jeudi: 14h00 - 18h00

Antenne Volmerange

F-57330 Volmerange-les-Mines 2, avenue de la Liberté
Consultations sur rendez-vous jeudi après-midi

Differdange

L-4620 Differdange BP126 4, rue Emile Mark
Fax: 58 34 56

Mardi: 9h00 - 11h30 Jeudi: 9h00 - 11h30 14h00 - 17h00

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Antenne Longwy

F-54810 Longlaville

Maison de la Formation CGT / Centre Jean Monnet

Mercredi: 14h00 - 17h30

Rodange

L-4818 Rodange 72, avenue Dr Gaasch Fax: 50 44 81
Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Les autres jours consultations sur rendez-vous

Antenne Aywaille

B-4920 Aywaille 22, rue Louis Libert (FGTB)

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

Les 1^{er} et 3^e lundi du mois: 14h30 - 17h30

Antenne Bastogne

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

Tél.: (+32) (0) 61 21 19 87

Courriel: frontaliers.belges@ogbl.lu

Samedi: 9h00 - 11h30

Antenne Habay-la-Neuve

B-6720 Habay-la-Neuve 11, rue de l'Hôtel de Ville (Mutualité Socialiste du Luxembourg)

Jeudi: 9h00 - 11h30

Antenne Vielsalm

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

Les 1^{er} et 3^e jeudi du mois: 14h30 - 17h30

Ettelbruck

L-9052 Ettelbruck 6, rue Prince Jean

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

Jeudi: 14h00 - 17h00 Sur rendez-vous lundi après-midi

Antenne Bitburg

D-54634 Bitburg Brodenheck-Str 19

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

Antenne Saarlouis

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

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

Dienstag: 16.00 - 20.00 Uhr

Syndicat Transport sur route - ACAL

38, route de Longwy L- 8080 Bertrange/Helfenterbrück

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)

L-2330 Luxembourg 146, bd de la Pétrusse Tél.: 49 60 05 345

Permanence le lundi, mardi, jeudi et vendredi:

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) 27494-222

OGB-L

info@ogbl.lu www.ogbl.lu

Aktuell

Sommaire

Editorial 4

- Soziale Absicherung stärken, Kaufkraft erhalten, statt die Krise zu verschärfen!

Dossiers nationaux 7

- Warnstreik in der Stahlindustrie
- Entretien avec Jean-Claude Reding et André Roeltgen
- Le statut unique porte enfin ses fruits au niveau du salaire
- Abschaffung der Poliklinik-Gebühr von 2,50€

Du nouveau dans les entreprises 17

Entretien avec Jean-Luc De Mateis et Stefano Araújo
Bâtiment, Chimie, Aviation civile, Banques, Nettoyage, SEW, ...

Départements 33

- Journée des Femmes de l'OGBL

Europe 35

- Trop c'est trop!

Formation Syndicale de l'OGBL 36

Chambre des salariés 38

Divers 41

- Die Stresstests machen die Atomkraftwerke nicht sicherer und lassen viele Fragen offen
- Frontaliers français: Calendrier des permanences pour la fin de l'année



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

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

Verantwortlich für die Redaktion: Jean-Claude Reding

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

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



Jean-Claude Reding
Präsident

Soziale Absicherung stärken, Kaufkraft erhalten, statt die Krise zu verschärfen!

Soziale Absicherung stärken, Kaufkraft erhalten, müsste jetzt die Leitidee des politischen Handelns sein, anstatt durch eine überzogene und sozial-ungerechte Sparpolitik die Krise zu verschärfen, eine Krise an deren Ursprung nicht Staatsschulden, sondern Spekulation, unverantwortliche Risikobereitschaft der Finanzwelt, Deregulierungswahn und Profitgier standen. Es ist ein Skandal, dass zugelassen wird, dass diejenigen, die am Ursprung der Finanzkrise von 2008 stehen, sich jetzt auch noch durch überzogene Zinsen auf Staatsanleihen eine goldene Nase verdienen.

Die Gewerkschaftsbewegung sowie kritische Wirtschaftswissenschaftler haben seit Beginn der Krise darauf hingewiesen, dass eine solche Politik geradezu zu einer neuen Rezession, schlimmer, zu einer Depression, wie in den 30-er Jahren des vorigen Jahrhunderts, führen wird.

Im Gegenteil, es gilt heute die soziale Absicherung der Menschen zu stärken, es gilt die Kaufkraft der Masse der Arbeitnehmer und Rentner zu erhalten und eine gerechte Steuerpolitik zu betreiben, eine Steuerpolitik, die dafür sorgt, dass hohe Einkommen und große Vermögen sowie Profite, die nicht reinvestiert werden, stärker als heute besteuert werden.

Auch in Luxemburg heißt es aufpassen und nicht durch eine falsche Sparpolitik die Krise verschärfen.

Deshalb wehrt sich der OGBL gegen strukturelle Änderungen in unserem Indexsystem.

Wenn das Benzin aus dem Warenkorb entfernt werden soll, weil es zu übermäßigen Schwankungen in der Preisentwicklung führt und zu indexbedingten Kosten für die Betriebe, die auf dem nationalen und regionalen Markt arbeiten, dann stellt sich übermorgen die Frage, warum nicht auch das Heizöl aus dem Warenkorb entfernen, und danach Gas, Elektrizität oder Weizenmehl und andere Nahrungsmittel, die auf den internationalen Märkten gehandelt werden und auf denen genau wie auf den Energieprodukten spekuliert wird. Wäre es nicht umgedreht notwendig, aktiv gegen die internationale Spekulation aufzutreten und hierzulande auf den Preisen auf die wir Einfluss haben, insbesondere auf Preise, die von Staat und Gemeinden aber auch von staatseigenen Betrieben festgelegt werden, mäßigend einzuwirken.

Der Index soll die Preisentwicklungen der Konsumgüter messen, neutral und möglichst nahe an den

durchschnittlichen Verbrauchergewohnheiten. Die mit diesem Konsumindex gemessenen Preise haben wenig mit der Wettbewerbsfähigkeit der exportierenden Betriebe zu tun, diese hängt mehr von den Preisen der Materialien ab, die verarbeitet werden, vom Preis des Euro gegenüber dem Dollar, den Zinssätzen, die für Investitionskredite verlangt werden, den Mietpreisen, den Infrastrukturkosten usw. als von der Entwicklung des Lohnindexes.

Natürlich wären ArcelorMittal, BGL BNP Paribas, Dupont, Goodyear, PWC, Dussmann, IEE, SES, RTL, Dexia, und morgen die liberalisierten Staatsbetriebe Enovos, P&T, CFL und Filialen froh, wenn sie auf Kosten der Lohnentwicklung ihre Gewinnspannen ausdehnen könnten, um die Dividenden für ihre Aktionäre und die Bonuszahlungen für das Management erhöhen zu können. Deshalb fordern die Spitzenvertreter des Patrons, deren Einkommen mit oder ohne Index in den letzten 10 Jahren viel stärker gewachsen sind als die Durchschnittseinkommen ihrer Arbeitnehmer, schamlos, dass während zwei Jahren keine Indexbranche erfallen soll und dass danach bestenfalls noch der Mindestlohn indexiert bleibt. Und deshalb wird es mit dem OGBL keine derartige Regelung geben.

Bei der Indexdiskussion geht es nicht um soziale Gerechtigkeit, es geht darum ein System kaputt zu machen, welches dafür sorgt, dass es einen Inflationsausgleich gibt. Wenn nämlich die Gewerkschaften Steuergerechtigkeit verlangen und darauf hinweisen, dass Einkommensgerechtigkeit nicht über den Index erreicht werden kann, sehr wohl aber über eine umfassende Steuerreform, herrscht Stillschweigen in der Tripartite. Warum wurde dann eine Krisensteuer für alle eingeführt, anstatt eine Sondersteuer auf allen Einkommen über 200.000 oder 250.000 €, wie es der OGBL vorschlug?

Leider müssen wir feststellen, dass auch in vielen politischen Kreisen, quer durch alle im Parlament vertretenen Parteien, von der Linken einmal abgesehen, großes Verständnis für eine strukturelle Verschlechterung des Indexsystems besteht. Der OGBL wird trotzdem unser Indexsystem verteidigen. Seit 2006 wehren wir uns gegen die Versuche unser Indexsystem auszuhebeln, zu verschlechtern. Bislang ist uns dies gelungen, auch wenn wir Verschiebungen hinnehmen mussten. Das System blieb erhalten und wir werden es weiter verteidigen. Es ist im Interesse der Arbeitnehmer und der Rentner.

Es ist wichtig die Kaufkraft und die soziale Absicherung der Arbeitnehmer und der Rentner auf einem hohen Niveau zu erhalten. Sozialabbau und Kaufkraftverlust schaffen und erhalten keine Arbeitsplätze, sondern zerstören Arbeitsplätze.

Kaufkrafterhalt und gute Renten sowie gute soziale Leistungen bei Krankheit, Unfall, Behinderung, bei Arbeitslosigkeit sind auch eine Frage der Gerechtigkeit, denn es sind nicht die Arbeitnehmer und die Rentner, die Schuld an der Krise haben. Warum sollen sie für eine Krise zahlen, die sie nicht verursacht haben?

Kaufkrafterhalt ist ebenfalls wichtig für die luxemburgische Wirtschaft, denn ein Einbruch der Kaufkraft wird auch die Geschäftsleute, die Handwerksbetriebe und Unternehmen, die für den lokalen und den regionalen Markt arbeiten, schwer treffen.

Deshalb darf der Index nicht ausgesetzt werden, deshalb darf der Warenkorb nicht manipuliert werden.

Deshalb ist es notwendig die gute Finanzsituation des Staates zu nutzen, um die Menschen möglichst gut gegen die Krisenauswirkungen zu schützen.

Deshalb ist es wichtig unser Rentensystem zu verteidigen, unsere Pflegeversicherung und unsere Krankenversicherung abzusichern, deren Leistungen nicht zu verschlechtern, sondern im Gegenteil zu verbessern. Hier bleibt sowohl im Pflegebereich als auch bei der Krankenversicherung noch viel zu tun.

Deshalb muss auch etwas in der Familienpolitik geschehen. Das Kindergeld kann nicht dauerhaft auf dem Niveau von 2006 eingefroren bleiben.

Deshalb gilt es auch in der Steuerpolitik Anpassungen zugunsten der Arbeitnehmer vorzunehmen zum Beispiel durch eine Anhebung der Steuerkredite und des Kinderbonus.

Wichtig sind auch qualitative Verbesserungen beim Mitspracherecht der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften auf ihrem Arbeitsplatz. Ein qualitativ hochwertiger Sozialdialog ist im Interesse der Beschäftigungspolitik, der Produktivitätsentwicklung, der Innovationsfähigkeit der Betriebe. Die Regierung muss auch in diesem Bereich kurzfristig handeln. Zu viel Zeit wurde schon verloren. Auch dies ist ein Thema für die Tripartite.

Renforcer la protection sociale, maintenir le pouvoir d'achat au lieu d'accentuer la crise!

Renforcer la protection sociale, maintenir le pouvoir d'achat devrait en ce moment être le principe de l'action politique au lieu d'accentuer la crise par une politique d'austérité exagérée et socialement injuste, une crise qui n'avait pas été causée par les dettes publiques mais par la spéculation, le goût du risque du monde financier, la folie de la déréglementation et l'avidité du profit. Et c'est un scandale qu'on permet maintenant à ceux qui ont été à l'origine de la crise financière de 2008 de gagner gros grâce à des intérêts excessifs encaissés sur les emprunts d'Etat.

Le mouvement syndical ainsi que des économistes critiques ont dès le début mis en garde devant une telle politique conduisant selon eux directement à une nouvelle récession, pire encore, à une dépression comme celle des années trente du siècle passé.

Au contraire, il y va de renforcer la protection sociale des citoyens, de maintenir le pouvoir d'achat des salariés

et des pensionnés et de pratiquer une politique fiscale équitable, une politique fiscale qui veille à ce que les hauts revenus, les grandes fortunes et les profits non réinvestis soient soumis à une imposition supérieure à celle d'aujourd'hui.

Nous devons également prendre garde au Luxembourg à ne pas accentuer la crise par une politique d'austérité qui va dans le mauvais sens.

Voilà pourquoi l'OGBL s'oppose à des changements structurels de notre système d'indexation. Si on enlevait l'essence du panier de la ménagère du fait qu'il provoque trop de fluctuations dans l'évolution des prix et à cause des coûts engendrés par l'indexation pour les entreprises actives sur le marché national et régional il serait bientôt question de sortir aussi le mazout du panier de la ménagère et puis le gaz, l'électricité ainsi que la farine de blé ou d'autres denrées, qui elles aussi sont négociées sur les marchés internationaux et

soumises aux spéculations. Ne serait-il pas nécessaire, au contraire, de lutter contre la spéculation internationale et d'influer sur les prix administrés, les prix fixés par l'Etat et les communes mais aussi par les établissements publics afin de les modérer.

L'index sert à mesurer l'évolution des prix des biens de consommation, de façon neutre et avec un résultat aussi proche que possible du comportement des consommateurs. Les prix mesurés par cet index de consommation n'ont pas grand chose à voir avec la compétitivité des entreprises exportatrices; celle-ci dépendant plus des prix des matériaux utilisés, du taux de change EUR/USD, des taux d'intérêt exigés pour les crédits d'investissement, des loyers, des prix des infrastructures etc.

Bien sûr qu'ArcelorMittal, BGL BNP Paribas, Dupont, Goodyear, PWC, Dussmann, IEE, SES, RTL, Dexia, et demain les établissements publics libéralisés Enovos, P&T, CFL et leurs filiales, se feraient un plaisir d'augmenter leurs marges de bénéfice aux dépens de l'évolution salariale afin de pouvoir augmenter les dividendes de leurs actionnaires et les boni du management. Voilà pourquoi les leaders patronaux de premier plan, dont les revenus avec ou sans index ont augmenté au cours des dix dernières années de façon beaucoup plus spectaculaire que les salaires moyens de leurs salariés, exigent sans aucune honte de supprimer les tranches indiciaires pour les deux prochaines années et affirment de la même manière effrontée qu'ils pourraient tout au plus accepter que l'indexation du salaire minimum subsiste. Et voilà pourquoi l'OGBL n'acceptera pas une telle réglementation.

Dans la discussion sur l'index, le but des patrons n'est pas plus de justice sociale, mais la destruction d'un système qui garantit l'adaptation des revenus des salariés à l'inflation. Lorsque les syndicats revendiquent l'équité fiscale et soulignent que l'équité salariale ne peut pas être atteinte par le biais de l'index, mais seulement par une réforme fiscale approfondie, le silence s'établit dans les réunions de la tripartite. Pourquoi donc a-t-on introduit un impôt de crise pour tous au lieu d'introduire un impôt spécial sur tous les revenus supérieurs à 200 000 ou 250 000 € comme l'avait proposé l'OGBL?

Fort malheureusement devons-nous constater chez un grand nombre de politiciens – tous les partis politiques représentés au Parlement confondus à l'exception du parti de la Gauche – une entente selon laquelle il serait inévitable de dégrader structurellement le système d'indexation. L'OGBL cependant continuera à défendre notre système indiciaire. Depuis 2006, nous nous opposons aux tentatives de dégradation ou de suppression de notre système d'indexation. A ce jour nous avons

réussi ce défi même si nous devons accepter des décalages. Le système a pu être maintenu et nous continuerons à le défendre. Ceci est dans l'intérêt des salariés et des pensionnés. Il est important de maintenir le pouvoir d'achat et la protection sociale des salariés et pensionnés à un niveau élevé. Ni le démantèlement social ni la perte de pouvoir d'achat ne créent ou maintiennent des emplois, ils les détruisent tout bonnement.

Le maintien du pouvoir d'achat de même que de bonnes pensions et de bonnes prestations sociales en cas de maladie, d'accident, de handicap, en cas de chômage deviennent dans la configuration actuelle une question de justice, car ce ne sont ni les salariés ni les pensionnés qui sont responsables de la crise. Pourquoi devraient-ils payer pour une crise qu'ils n'ont pas causée?

Le maintien du pouvoir d'achat revêt aussi une grande importance pour l'économie luxembourgeoise, car une régression de ce pouvoir d'achat affecterait gravement les commerçants, l'artisanat et les entreprises actives sur le marché local ou régional.

Voilà pourquoi il ne faut pas supprimer des tranches indiciaires, voilà pourquoi le panier de la ménagère ne doit pas être manipulé.

Voilà pourquoi il faut profiter de la bonne situation des finances publiques afin de protéger les citoyens le mieux possible contre les conséquences de la crise.

Voilà pourquoi il est important de défendre notre système des pensions, de sécuriser notre assurance dépendance et notre assurance maladie, de ne pas détériorer leurs prestations mais au contraire de les améliorer. Il reste du pain sur la planche tout aussi bien dans le domaine de l'assurance dépendance que dans celui de l'assurance maladie.

Voilà pourquoi il faudra aussi un changement de cap dans le domaine de la politique familiale. Les allocations familiales ne peuvent pas rester gelées au niveau de 2006 pour toujours.

Voilà pourquoi il est également nécessaire en matière de politique fiscale de faire des adaptations en faveur des salariés par exemple en augmentant les crédits d'impôt et le boni pour enfants.

Par ailleurs, des améliorations qualitatives en ce qui concerne la cogestion des salariés et de leurs syndicats sur le lieu de travail sont nécessaires. Un dialogue social de qualité est dans l'intérêt de la politique de l'emploi, de l'évolution de la productivité, du potentiel innovateur des entreprises. Le gouvernement doit donc également agir au plus vite dans ce domaine. Trop de temps a déjà été perdu. Un sujet en plus à mettre à l'ordre du jour de la Tripartite.

Warnstreik in der Stahlindustrie am 7. Dezember 2011

“D’Stolindustrie ass e Stéck Lëtzebuerg an daat muss esou bleiwen”

Auch der den ganzen Tag andauernde strömende Regen konnte die Solidarität, die sich in kürzester Zeit mit den von Schließungen und Entlassungen bedrohten Stahlarbeitern der ArcelorMittal-Werke gebildet hatte, nicht brechen. So fanden sich an den vier Hauptstandorten Esch/Belval, Schifflingen, Rodange und Differdingen neben Gewerkschaftern, Militanten und Sympathisanten, zahlreiche Politiker, aktive und pensionierte Stahlarbeiter sowie hunderte von Beschäftigten der Südgemeinden ein, um gegen die Strategie der ArcelorMittal-Direktion Werke hierzulande zeitweise stillzulegen oder zu schließen, zu protestieren. Insgesamt nahmen etwa 3.000 Personen an den vier Kundgebungen teil. **Ziel des Warnstreiks war die Absicherung der Zukunft der Luxemburger Stahlindustrie und all ihrer Standorte.**

Investitionen in die Luxemburger Stahlindustrie statt Stilllegungen

“Die Stahlindustrie ist ein Stück Luxemburg. Sie ist ein Stück von uns allen. Und das soll so bleiben”, lautete der Tenor aller Redner bei den verschiedenen Kundgebungen. Viel Applaus, kämpferische Zwischenrufe,

Forderungen nach staatlichem Druck auf ArcelorMittal, Unverständnis auf den Gesichtern der Menschen, die sich Luxemburg ohne Stahlindustrie nicht vorstellen können, Zorn gegen Besitzer und Aktionäre, die den Hals nicht voll genug bekommen können, das alles charakterisierte die Atmosphäre bei den Protestversammlungen vor den Portalen der “Schmelzen”.

Ja, nicht nur die Stahlarbeiter kämpfen für ihre Arbeitsplätze. Mit ihnen kämpft ein ganzes Land. So ist es dann ein Kampf der Stahlarbeiter für Ihre Arbeitsplätze, doch auch für die Arbeitsplätze in anderen Wirtschaftszweigen. Denn die Stahlindustrie ist ein unverzichtbares Standbein der luxemburgischen Industrie und Wirtschaft. Tausende Arbeitsplätze sind direkt oder indirekt von ihr abhängig. Und sie trägt maßgeblich zum allgemeinen Wohlstand Luxemburgs, seiner Bevölkerung und dem der Gemeinden bei.



Die Regierung muss alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen, um Schließungen zu verhindern

“Dieser Warnstreik war ein starkes Zeichen an die ArcelorMittal-Direktion“, so Jean-Claude Bernardini, Zentralsekretär des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL. “Uns freut besonders, dass der Streik zu fast 100 Prozent befolgt wurde, die Produktion also stillstand und mehr Leute als gedacht zu den Kundengebungen gekommen sind. Und die große Solidarität, die sowohl zahlreiche Südgemeinden, Geschäftsleute, Studenten, Arbeitnehmer aus dem Gesundheitssektor und viele andere mehr an den Tag legten, stärkt natürlich unsere Aktion. Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen bedanken. Unser Druck auf ArcelorMittal wird nun schärfer werden und im Rahmen der nächsten Stahltripartite am 14. Dezember unmissverständlich zum Ausdruck gebracht werden. Doch auch die Luxemburger Regierung ist gefordert. Sie muss alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen, um Standortschließungen zu verhindern. Wir verlangen eine Zukunft für die Luxemburger Stahlindustrie”.

Auch in den so genannten Betrieben des Stahlperimeters ArcelorMittal Bettembourg, ArcelorMittal Bissen,

ArcelorMittal Dudelange (Ewald Giebel-Galvalange), AMCLE in Differdingen und Circuit Foil in Wiltz setzten die Arbeitnehmer zusammen mit ihren Personalvertretern und ihrer Gewerkschaft Zeichen indem Sie vor den Werken Protestkundgebungen organisierten.

Der vom OGBL in Luxemburg organisierte Warnstreik – der LCGB folgte erst später dem Aufruf – reihte sich in einen von der EMB geplanten europaweiten Aktionstag zur Verteidigung der europäischen Stahlindustrie ein.

La version française du présent article peut être consultée sur le site internet du Syndicat Sidérurgie et Mines de l’OGBL (<http://www.ogbl.lu/syndicat-siderurgie-mines/>)





Entretien avec Jean-Claude Reding, président et André Roeltgen, secrétaire général de l'OGBL

Il faut retrouver un nouveau consensus national sur le modèle social luxembourgeois

Aktuell: *Chers collègues, l'année 2011 s'achevant, quels ont été les défis et les succès de l'OGBL cette année?*

JCR: Un des plus grands défis pour l'OGBL en 2011 – et en fait depuis 2009, depuis la manif du 16 mai 2009 – était de mettre en pratique le mot d'ordre des 30 000 manifestants: «nous n'allons pas payer pour la crise financière, car nous ne l'avons pas causée». L'OGBL voulait et veut toujours éviter que le gouvernement mène une politique d'austérité comme dans beaucoup d'autres pays de la zone euro. Car cette politique nous conduira droit vers la récession, une récession cette fois-ci produite par la politique. C'est d'ailleurs ce que le mouvement syndical européen et international essaie de faire comprendre aux gouvernants depuis plusieurs années. Hélas, sans grand succès jusqu'aujourd'hui.



AR: En revanche, au Luxembourg il faut constater que l'opposition ferme de l'OGBL contre la politique de rigueur et d'austérité envisagée par le gouvernement en 2010 a eu des effets positifs. Ce qui nous permet de parler de succès. On les oublie souvent un peu trop vite. En 2010, nous avons déjà réussi à alléger considérablement le paquet de mesures d'austérité initial et nous avons continué nos efforts en 2011. Nous avons par exemple obtenu que l'impôt de crise sera abrogé au 1^{er} janvier 2012 et que l'indexation des salaires et retraites ait été maintenue dans sa structure, même si une tranche a été reportée de quelques mois. Dans le domaine de la sécurité sociale, nous avons obtenu l'abandon de la taxe d'entrée en polyclinique de 2,50€ et l'engagement du gouvernement d'augmenter la participation de l'Etat au financement de l'assurance dépendance, en fait que l'Etat revienne à sa part de financement précédente.

JCR: Il faudrait ajouter à la liste le fait que malgré toutes les pressions de la part des fédérations patronales, nous avons quand même eu une augmentation du salaire minimum au 1^{er} janvier 2011 de 1,9% et les conventions collectives ont continué à sécuriser les salaires d'un très grand nombre de salariés. Ce qui veut dire que pour la grande majorité des travailleurs et pensionnés le pouvoir d'achat n'a pas trop souffert pendant ces années de crise et a contribué au fait que notre pays s'en est plutôt bien sorti. Enfin, dans un tout autre registre, nous avons réussi à organiser à Luxembourg-ville une euro-manifestation contre la politique d'austérité européenne le 21 juin avec une forte participation luxembourgeoise.

Aktuell: *Est-ce que vous avez dû encaisser des échecs, qu'est-ce qui vous a déçu le plus pendant cette année?*

JCR: Je ne parlerais pas d'échecs mais peut-être de déception que dans les enceintes européennes et internationales nos ministres, notre Premier ministre, les responsables politiques en général ne défendent

pas davantage les citoyens, les salariés, les services publics, nos systèmes de protection sociale, nos structures démocratiques aussi. Au niveau européen, les attaques contre le droit du travail, contre certaines protections sociales, contre les salaires continuent tout comme la politique de libéralisation et de privatisation. Les technocrates préparent des textes et les politiques les adoptent pour, par exemple, transformer petit à petit tous les services publics en services marchands. La logique du marché et de la concurrence domine tous les aspects de la politique. A titre d'exemple, était-ce vraiment nécessaire de transformer l'eau en marchandise? La conséquence en est l'augmentation du prix de l'eau!

Depuis cette année, nous constatons par ailleurs la mise en pratique d'un système de contrôle du travail parlementaire par les euro-technocrates. Je parle ici de la vérification par la Commission européenne de la loi la plus importante de toute session parlementaire, la loi budgétaire. Et la Commission européenne pousse à aller encore plus loin dans ce contrôle, et nos politiques ne semblent manifester aucune forme de résistance. Jamais depuis l'instauration des démocraties parlementaires en Europe, les dirigeants politiques ont si facilement abandonné leurs pouvoirs à des structures non-démocratiques. Tout cela nous fait dire que finalement les syndicats sont les seules forces d'opposition qui défendent encore les droits des salariés, des citoyens en général et l'intérêt public.

AR: J'aimerais enchaîner sur le même sujet et dire que depuis plusieurs décennies les gouvernements transfèrent graduellement des domaines entiers de politique notamment au niveau des services publics – services postaux, chemin de fer, énergie, télécommunications, – à des acteurs privés avec les conséquences que nous connaissons dans beaucoup de pays: des tarifs qui ne cessent d'augmenter, des agences qui ferment, une qualité réduite de certains services, etc.

C'est particulièrement décevant pour moi de voir que nos politiques n'ont rien appris de la crise de 2008 et qu'ils sont en train de plonger l'Europe dans une crise encore plus grave. Ils se laissent guider non par le bon sens, mais par les lobbys du grand capital!

Aktuell: *Quels sont les principaux chantiers syndicaux de l'OGBL pour 2012?*

JCR: Nous allons continuer à défendre le pouvoir d'achat, l'indexation des salaires et retraites, le modèle de négociation collective luxembourgeois, le salaire minimum, le droit du travail et bien sûr notre système de sécurité sociale. Nous serons confrontés à la réforme



de l'assurance pension et nous devons veiller à ce que ce système excellent ne soit pas dénaturé. Nous devons veiller notamment à ce que les jeunes d'aujourd'hui puissent démarrer leur vie professionnelle avec la confiance de pouvoir compter sur une bonne protection sociale à la fin de leur carrière.

AR: J'ajouterais que l'OGBL œuvre depuis des années pour obtenir une nouvelle loi sur la cogestion des salariés dans les entreprises. Nous demandons plus de droits pour les délégués du personnel et une meilleure protection de ceux-ci. Nous ferons tout afin que ce dossier avance concrètement en 2012. Et puis nos 15 syndicats professionnels auront chacun dans son ou ses secteurs des combats à mener contre la dégradation des conditions de travail, pour une évolution des salaires en relation avec les gains de productivité, pour un accroissement du nombre de conventions collectives de travail, contre les délocalisations ou fermetures d'usines comme dans la sidérurgie par exemple.

Aktuell: *Que vous inspire le tournant que prend la crise du système économique et financier, êtes vous optimistes pour 2012?*

JCR: Depuis le début de la crise financière en 2008, les syndicats ont mis en garde les politiques de ne pas faire



payer les salariés, les retraités, les personnes privées en général. Dans un premier temps les banques ont été sauvées avec les deniers publics. Pour pouvoir faire cela, les Etats se sont davantage endettés et puis les mêmes qui furent sauvées, les banques, commençaient à ne plus vouloir prêter aux Etats sous prétexte qu'ils étaient trop endettés. La suite nous la connaissons. La politique d'austérité rend la situation encore plus grave, car lorsque les salariés sont amputés d'une part de leurs revenus, lorsqu'on réduit les salaires, les pensions, les prestations et transferts sociaux, on diminue le pouvoir d'achat des gens et on provoque ainsi un ralentissement économique. Qui ensuite est pris comme raison pour agrandir encore davantage la pression sur ces Etats, ainsi de suite. Ce cercle vicieux risque non seulement de nous plonger dans une récession économique grave

mais risque même de conduire au démantèlement de la construction européenne, risque de nous mener vers la crise politique et sociale la plus grave que l'Europe n'ait connue depuis les années 30. Tout le monde est mis à mal actuellement, sauf les lobbys du grand capital!

AR: On ne peut qu'espérer que les dirigeants politiques se rappellent vite des pouvoirs dont ils sont investis par leurs peuples respectifs et trouvent des issues politiques aux crises qui nous menacent. Il est inacceptable que les agences de notation et les banques centrales tiennent le monde entier en haleine et dictent aux Etats la politique à mener. Tout ce système totalement incroyable doit être stoppé. Les seuls qui peuvent le faire ce sont les dirigeants politiques. Au lieu de courir après les spéculateurs, ils devraient s'intéresser aux travailleurs, à ceux qui produisent tous les jours les richesses économiques réelles.

Aktuell: *N'avez-vous pas l'impression qu'au niveau du G20 une prise de conscience est quand même en train de se manifester?*

JCR: Effectivement, il me semble qu'une prise de conscience est en train de s'opérer à ce niveau-là. Le monde syndical était positivement surpris que lors du G20 à Cannes début novembre les grands de ce monde

Extrait de la déclaration finale du G20 publié le 4 novembre 2011 à Cannes

Favoriser l'emploi et la protection sociale

3. Nous sommes fermement convaincus que, pour rétablir la croissance et la confiance, l'emploi doit être au cœur des mesures et des politiques que nous adoptons dans le Cadre pour une croissance forte, durable et équilibrée. Nous sommes déterminés à intensifier nos efforts pour lutter contre le chômage et encourager la création d'emplois décents, notamment pour les jeunes et ceux qui ont été le plus touchés par la crise économique. Par conséquent, nous décidons de mettre en place un groupe de travail du G20 sur l'emploi, qui s'intéressera prioritairement à l'emploi des jeunes, et qui alimentera les travaux de la réunion du G20 des Ministres du travail et de l'emploi en 2012 sous présidence mexicaine. Nous avons chargé des organisations internationales (FMI, OCDE, OIT, Banque mondiale) de rendre compte aux Ministres des finances des perspectives d'emploi dans le monde et de la manière dont notre programme de réforme économique dans le cadre du G20 contribuera à la création d'emplois.

4. Nous reconnaissons qu'il est important d'investir dans des socles de protection sociale définis au niveau national dans chacun de nos pays, notamment l'accès aux soins médicaux, la sécurité des revenus pour les personnes âgées et les personnes handicapées, les allocations familiales, une garantie de revenu pour les chômeurs et l'assistance aux travailleurs pauvres. Ces socles permettront de renforcer la résilience de la croissance, la justice et la cohésion sociales. À ce titre, nous prenons note du rapport du Groupe consultatif mondial sur le socle de protection sociale, présidé par Madame Michelle Bachelet.

5. Nous nous engageons à promouvoir et faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail. Nous félicitons l'OIT et nous l'encourageons à continuer de promouvoir la ratification et la mise en œuvre des huit conventions fondamentales de l'OIT.

6. Nous sommes résolus à renforcer la dimension sociale de la mondialisation. Les questions sociales et l'emploi, tout comme les questions économiques, monétaires et financières, continueront de faire partie intégrante de l'action du G20. Nous demandons aux organisations internationales de renforcer et de rendre plus efficace leur coordination. Dans la perspective d'une plus grande cohérence de l'action multilatérale, nous encourageons l'OMC, l'OIT, l'OCDE, la Banque mondiale et le FMI à renforcer leur dialogue et leur coopération.

7. Nous sommes convaincus du rôle essentiel du dialogue social. Dans ce contexte, nous nous félicitons de la tenue des réunions B20 et L20 sous présidence française et de la volonté de ces enceintes de travailler avec nous, comme l'indique leur déclaration commune.



aient soudainement découvert les conventions de l'OIT (NDLR: l'Organisation Internationale du Travail), qu'ils aient appelé à ratifier les 8 conventions fondamentales de l'OIT pour mieux protéger les travailleurs partout dans le monde et en général qu'ils aient affiché leur intention de renforcer la dimension sociale de la mondialisation. Le mouvement syndical exige depuis des années que l'OIT soit associée aux négociations de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) et aux décisions du FMI, de la Banque mondiale, ... Mais est-ce que l'action réelle suivra les déclarations d'intention au vu de ce qui se passe actuellement dans les pays de l'OCDE. Je suis plus que dubitatif. (NDLR: nous publions ci-contre un extrait de la déclaration du G20 de Cannes)

Aktuell: *Et quid du modèle social luxembourgeois du dialogue tripartite? Ce modèle a-t-il encore un avenir?*

JCR: Il faut distinguer le dialogue tripartite en continu par exemple au niveau du Conseil économique et social et dans les institutions de la sécurité sociale, et le dialogue en cas de crise qui a lieu au sein du Comité de coordination tripartite, c.à.d. dans la « Tripartite ». A tous ces niveaux, le côté patronal a essayé ces derniers temps à imposer des revendications radicales qui auraient comme conséquence le démantèlement de tout ce qui est particulier dans le modèle luxembourgeois, comme par exemple la suppression de l'indexation des salaires et des pensions à l'évolution des prix ou encore la remise en cause du système de sécurité sociale basé sur le principe de la solidarité. Les représentants patronaux ont adopté la posture du tout ou rien!

AR: Cette attitude a fait échouer la tripartite de 2010 et contraint le gouvernement à progresser par voie d'accords bipartites. Nous voyons aujourd'hui des

signes positifs que la raison revient. Les organisations patronales semblent avoir abandonné leur boycott des réunions dans les institutions de sécurité sociale et nous espérons qu'elles feront de même au niveau du Conseil économique et social. Mais c'est un espoir ténu et fragile. Pour l'OGBL, le dialogue social est absolument nécessaire pour l'avancement du pays. Nous devons défendre notre modèle luxembourgeois et tous les instruments qu'il nous procure. Un petit pays comme le Luxembourg ne peut que progresser lorsque les acteurs principaux sont d'accord sur les fondamentaux.

Aktuell: *Mais vu l'attitude hésitante d'un des partenaires-clés de ce dialogue, les employeurs, ne faudrait-il pas rechercher un nouveau consensus national sur les éléments fondamentaux de notre modèle luxembourgeois et quels pourraient être ces éléments?*

JCR: Tout à fait! Il faudrait en fait renouveler notre accord sur les lignes de force du modèle social luxembourgeois que j'essaie de résumer en 3 points:

- un système de protection sociale performant c.à.d. un système public avec une couverture universelle et des prestations de haut niveau et de qualité. Ce système est un atout pour éviter des dérives économiques et sociales;
- une politique salariale qui protège le pouvoir d'achat, qui associe les salariés de façon équitable aux gains économiques et qui prend en considération la situation concrète des entreprises et secteurs économiques;
- une volonté politique et sociale de garantir une distribution équitable de la richesse produite, de maintenir une hiérarchie des revenus qui favorise le maintien d'une couche salariale moyenne forte et qui évite le phénomène des «working poor» et la précarité par le biais d'une politique fiscale, sociale et familiale adéquate ainsi que d'une politique de la formation guidée par le double souci de l'égalité des chances et de la qualification du plus grand nombre.

Aktuell: *Chers collègues, nous vous remercions de cet entretien intéressant.*

Sie finden die deutsche Sprachversion auf der deutschsprachigen Webseite www.ogbl.lu

Ex-Arbeiter

Das Einheitsstatut zeitigt nun auch positive Folgen auf Lohnenebene

Am 1. Januar 2009 trat das Gesetz über das Einheitsstatut aller Arbeitnehmer in Kraft.

Das Einheitsstatut, eine langjährige Forderung des OGBL, war eine wichtige soziale Reform, die es ermöglichte die letzten diskriminierenden Bestimmungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht zwischen den Arbeitern und den Privatangestellten, den so genannten „Blaukragen“ und „Weißkragen“, aufzuheben. Diese Reform, die im Rahmen der Tripartite vom 19. April 2006 ausgearbeitet wurde und von der Abgeordnetenkommission am 29. April 2008 verabschiedet wurde, verankert die gesetzliche Gleichstellung aller Arbeitnehmer im Privatsektor durch die Anpassung des Arbeiterstatuts an das Angestelltenstatut.

Diese Reform hatte positive Niederschläge auf verschiedenen anderen Ebenen. Sie hat insbesondere zur Schaffung einer einzigen Berufskammer für alle privatrechtlichen Arbeitnehmer, der Arbeitnehmerkammer (CSL), geführt. Außerdem hatte die Reform die Fusion der verschiedenen Krankenkassen in einer einzigen Institution, der Gesundheitskasse (CNS), sowie die Zusammenlegung der verschiedenen Rentenkassen in der nationalen Rentenversicherungskasse CNAP (Caisse nationale d'assurance pension) zur Folge, was eine Stärkung und Modernisierung dieser wichtigen Institutionen zu Gunsten aller Arbeitnehmer ermöglichte.

Dank der Einführung einer Arbeitgebermutualität wurde die Verallgemeinerung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall möglich. Dies bedeutet einen wirklichen Fortschritt für die Arbeitnehmer, weil dadurch in diesem Bereich jegliche unterschiedliche Behandlung zwischen Arbeitnehmern, jenen, die manuelle Arbeit und denen, die nicht-manuelle Arbeit verrichten, also Ex-Arbeitern und Ex-Privatangestellten, aufgehoben wird.

Dennoch bleibt eine Übergangsmaßnahme bestehen, die beinhaltet, dass die Ex-Arbeiter seit der Einführung des Einheitsstatuts am 1. Januar 2009 einen zusätzlichen Krankenkassenbeitrag zahlen müssen. Dieser zusätzliche Krankenkassenbeitrag wird an die Arbeitgebermutualität überwiesen. Die Arbeitgeber hatten nur unter dieser Bedingung ihre Zusage zur Einführung des Einheitsstatuts gegeben, überzeugt davon, dass manuell arbeitende Arbeitnehmer größeren Krankheitsrisiken als Ex-Privatangestellte ausgesetzt sind.

Für die Jahre 2009, 2010 und 2011 beträgt der zusätzliche Krankenkassenbeitrag der Ex-Arbeiter 2,10%. Als Beispiel: der gesamte vom Lohn abgezogene Krankenkassenbeitrag eines manuell arbeitenden Arbeitnehmers beträgt zurzeit 5,15% (0,25% für die Geldleistungen + 2,80% für die Sachleistungen + 2,10% für den zusätzlichen Krankenkassenbeitrag). Für alle anderen Arbeitnehmer beträgt der Gesamtkrankenkassenbeitrag 3,05% (0,25 + 2,80).

Diese Diskriminierung wird nun schrittweise am 1. Januar 2012 (-1,10%), am 1. Januar 2013 (-0,50%) und am 1. Januar 2014 (-0,50%) abgeschafft. Das heißt, dass es ab dem 1. Januar 2014 bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge keinen Unterschied mehr zwischen manuell arbeitenden und nicht-manuell arbeitenden Arbeitnehmern geben wird.

Die gute Nachricht für die Ex-Arbeiterinnen und Ex-Arbeiter besteht darin, dass sie endlich die Auswirkungen des Einheitsstatuts in ihrer Lohntüte spüren werden: Aufgrund der Verringerung des zusätzlichen Krankenkassenbeitrags wird ihr Netto-Lohn ab Januar 2012 steigen.

Aber angesichts der Tatsache, dass der Staat die Arbeitgebermutualität seit 2011 in Höhe von 25 Millionen Euro pro Jahr bezuschusst, besteht der OGBL weiterhin darauf, dass die Regierung den zusätzlichen Krankenkassenbeitrag von 2,10% mit Wirkung zum 1. Januar 2012 komplett aufhebt.



Ex-ouvriers

Le statut unique porte enfin ses fruits au niveau du salaire

Le 1^{er} janvier 2009, la loi sur le statut unique de tous les salariés est entrée en vigueur.

Le statut unique était une réforme sociale importante qui fut revendiquée par l'OGBL depuis de longues années et qui a permis de supprimer les dernières dispositions discriminatoires en droit du travail et droit de la sécurité sociale entre les ouvriers et les employés privés, entre les cols bleus et les cols blancs. Cette réforme élaborée dans le cadre de la réunion tripartite du 19 avril 2006 et votée par la Chambre des députés le 29 avril 2008 a apporté l'égalité devant la loi de tous les salariés de droit privé en adaptant le statut ouvrier au statut employé.

La réforme a eu des conséquences positives à différents autres niveaux. Elle a notamment conduit à la création d'une seule chambre professionnelle des salariés de droit privé, la Chambre des salariés (CSL). En outre, la réforme a mené à la fusion des différentes caisses de maladies en une seule institution, la Caisse nationale de santé (CNS) ainsi qu'à la fusion des différentes caisses de pension pour créer la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP), ce qui a permis de renforcer et de moderniser ces institutions importantes pour tous les salariés.

Grâce à la mise en place de la Mutualité des employeurs, il a été possible de généraliser la continuation de la rémunération (Lohnfortzahlung) en cas de maladie. Ceci constitue un progrès réel pour les salariés et supprime toute différence de traitement dans ce domaine entre les salariés de type manuel et ceux de type non-manuel, entre les ex-ouvriers et les ex-employés privés.

Cependant, il existe encore une mesure de transition jusqu'en 2014 qui fait que depuis l'entrée en vigueur du statut unique le 1^{er} janvier 2009, les ex-ouvriers paient une surprime sur le taux de cotisation à l'assurance maladie. Cette surprime est versée à la Mutualité des employeurs. Les employeurs avaient posé cette condition pour adhérer à la réforme du statut unique comme ils étaient persuadés que les salariés de type manuel étaient exposés à des risques de maladie plus grands que les ex-employés privés.

Pour les années 2009, 2010 et 2011 la surprime payée par les ex-ouvriers s'élève à 2,10%. A titre d'exemple, la cotisation totale à l'assurance maladie déduite du salaire d'un salarié de type manuel est actuellement de 5,15% (0,25% pour les prestations en espèces + 2,80% pour les prestations en nature + 2,10% de surprime). Pour tous les autres salariés la cotisation totale à l'assurance maladie est de 3,05% (0,25 + 2,80).

Cette discrimination disparaîtra graduellement le 1^{er} janvier 2012 (-1,10%), le 1^{er} janvier 2013 (-0,50%) et le 1^{er} janvier 2014 (-0,50%). Ce qui veut dire qu'à partir du 1^{er} janvier 2014 il n'y aura plus de différence entre les salariés manuels et non-manuels en ce qui concerne les cotisations sociales.

La bonne nouvelle pour les ex-ouvrières et ouvriers est donc qu'ils verront enfin l'effet du statut unique sur leur fiche de paie: à cause de la diminution de la surprime leur salaire net augmentera à partir de janvier 2012.

Mais, comme l'Etat subventionne depuis 2011 la mutualité patronale à hauteur de 25 millions d'euros par an, l'OGBL continue à insister auprès du gouvernement que la surprime de 2,10% soit entièrement supprimée avec effet au 1^{er} janvier 2012. Affaire à suivre ...



Abolition du droit d'admission à la polyclinique de 2,50€

L'OGBL obtient gain de cause

Dès son entrée en vigueur en janvier 2011, l'OGBL a été opposé à la mise en place d'un droit d'admission aux polycliniques de 2,50€ et a mis en exergue le non-sens administratif de cette mesure et son faible impact sur les recettes de la Caisse nationale de santé (CNS). L'OGBL se réjouit donc que le Comité directeur de la CNS ait aboli cette taxe lors de sa réunion du 9 novembre passé. La décision a été prise avec les voix des représentants des assurés ainsi qu'avec celle du représentant de l'Etat, les représentants patronaux ayant voté contre.

L'OGBL réclame également l'abolition de la participation des assurés à l'entretien en milieu semi-stationnaire s'élevant actuellement à 9,72€ par jour. Cette participation aux frais s'applique en particulier aux passages en «psychiatrie du jour». Le ministre de la

Santé a récemment fait savoir lors d'une conférence de l'OGBL qu'il était également favorable à l'abolition de cette participation.

L'OGBL demande à ce que ce dernier point soit porté à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité directeur de la CNS.



Abschaffung der Poliklinik-Gebühr von 2,50€

Dem Antrag des OGBL wird stattgegeben

Seit ihrer Einführung im Januar 2011 hat sich der OGBL gegen die Zahlung einer Eintrittsgebühr in die Polikliniken von 2,50€ gewehrt und den verwaltungstechnischen Unsinn sowie den geringen Impact dieser Maßnahme auf die Einnahmen der nationalen Gesundheitskasse (CNS) hervorgehoben. Der OGBL zeigt sich

demzufolge erfreut darüber, dass das Direktionskomitee der CNS diese Gebühr anlässlich seiner Sitzung vom vergangenen 9. November abgeschafft hat. Die Entscheidung zur Abschaffung fiel mit den Ja-Stimmen der Versichertenvertreter sowie der des Regierungsauftragten während die Patronatsvertreter gegen eine solche Rücknahme stimmten.



Der OGBL fordert ebenfalls die Abschaffung der halben Krankenhaus-Tagespauschale von momentan 9,72€. Diese Beteiligung wird insbesondere für Aufenthalte in psychiatrischen Tageskliniken erhoben. Der Gesundheitsminister hat kürzlich gelegentlich einer OGBL-Konferenz verlauten lassen, dass er geneigt ist diese Beteiligung ebenfalls abzuschaffen.

Der OGBL bittet letztgenannten Punkt auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung des Direktionskomitees der CNS zu setzen.

Entretien avec Jean-Luc De Matteis, secrétaire central et Stefano Araújo, secrétaire central adjoint du Syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment et constructions métalliques de l'OGBL

Campagne de mobilisation de l'OGBL dans le secteur du bâtiment et de l'artisanat au sujet du renouvellement des conventions collectives

Aktuell: Depuis notre dernière interview (Aktuell de janvier 2011), lors de laquelle nous avons fait le point sur les négociations en cours, que s'est-il passé?

Lors de notre dernière entrevue, nous avons expliqué que les fédérations patronales revendiquaient une «flexibilité annuelle du temps de travail» négative qui entraîneraient une détérioration des conditions de travail et de rémunération pour les salariés du secteur. Le système proposé consistait à transformer les heures supplémentaires en heures de récupération à libre disposition des employeurs. Ces dernières seraient rémunérées sans les majorations de 40% prévues par les dispositions légales en vigueur.

Cette revendication est inacceptable et l'OGBL, en tant que porte-parole, a demandé aux représentants patronaux de reconsidérer leurs demandes et a également proposé des solutions constructives qui n'entraîneraient aucune perte pour le salarié et qui tiennent compte de son bien-être au travail. Suite à nos propositions, les



revendications sur la flexibilité se sont alors transformées en revendications pour augmenter le temps de travail, au-delà de la durée de travail maximale autorisée.

Les négociations se trouvent depuis la dernière réunion de négociation du 7 juillet 2011 dans une impasse vu l'obstination patronale à vouloir prolonger le temps de travail sans considération pour les salariés.

Aktuell: Pouvez-vous nous détailler les revendications patronales qui ont mené à ce blocage et votre position par rapport à ces demandes?

La semaine de 52 heures revendiquée par les employeurs n'est possible que si les journées de travail sont augmentées au-delà des 10 heures par jour et que si elles incluent les samedis. Il faut également noter que dans le système envisagé, les 12 heures de différence





ne sont plus des heures supplémentaires prestées sur une base volontaire, elles pourraient dès lors devenir obligatoires.

Cette demande ne prend pas en considération la situation personnelle des salariés et encore moins leur état de santé. A ces journées de travail trop longues, il faut encore ajouter le temps de trajet que les salariés effectuent tous les jours pour se rendre sur leur lieu de travail. Dans certains cas cela peut aller jusqu'à 3 heures en plus en dehors de leur domicile. Dans ce contexte les salariés n'auront plus de vie de famille décente. Ils ne pourront plus s'adonner à des activités de détente et leur temps de repos sera quasiment nié.

Une telle augmentation entraînerait également un risque accru d'accidents de travail. Nous ne pouvons pas non plus oublier les situations de stress physique et psychique accentuées qui peuvent mener à des maladies professionnelles. Pour ces motifs, l'OGBL considère que ces revendications sont inacceptables.

Aktuell: *Pour rappel, quelles sont les revendications de l'OGBL?*

OGBL s'engage par le biais des conventions collectives de travail pour une politique salariale progressive qui tient compte des conditions de travail et de rémunération des salariés. Parmi nos revendications figurent, entre autres, une revalorisation des grilles salariales, une meilleure sécurité sur le poste de travail et le maintien de la qualité des emplois.

Aktuell: *Que comptez-vous faire afin de contrer les positions patronales et pour faire progresser la situation des salariés du secteur?*

Une première manifestation de protestation a été organisée le 16 juin 2011 en présence des représentants

du personnel issus des métiers de la construction et de l'artisanat du bâtiment à la Maison du peuple de l'OGBL à Esch-sur-Alzette. Une résolution a été adoptée à l'unanimité par les quelques 170 participants: elle implique un refus de toute augmentation du temps de travail et elle réaffirme le besoin d'une discussion ouverte et constructive entre partenaires sociaux afin d'améliorer les conventions collectives de travail pour l'ensemble des secteurs concernés (disponible sur notre site à l'adresse <http://www.ogbl.lu/syndicat-batiment/resolutions/>).

Cette initiative sera suivie par des réunions plénières et des réunions d'information dans les entreprises où l'OGBL est présent afin d'informer les salariés concernés et de répondre à leurs questions. Deux réunions importantes ont déjà eu lieu auprès de nos collègues des entreprises Wiesen Piront et CDC Constructions S.A. et d'autres sont déjà prévues dans les jours à venir auprès d'autres entreprises.

Des actions au niveau national sont également prévues pour le mois de janvier et de février afin de non seulement informer les personnes concernés, mais également de sensibiliser l'opinion publique sur la situation des quelques 15000 salariés dont le moyen d'existence est remis en question par les fédérations patronales pour qui le souci des profits toujours plus importants l'emporte sur la sécurité et le bien-être de leurs salariés.

Des manifestations de plus grande envergure sont déjà prévues pour le printemps. Nous tiendrons les salariés informés tout au long de nos actions par le biais de leurs délégations, de tracts distribués sur les lieux de travail et par les médias du pays.

Aktuell: *Jean-Luc et Stefano, nous vous remercions pour cet entretien.*



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



Alain Mattioli

Journée de réflexion du Syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre de l'OGBL

Une mobilisation fondée sur des arguments justifiés

Lors d'une journée de réflexion que le Syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre avait organisé le 29 novembre 2011 pour les délégués du secteur, différents groupes de travail discutaient sur quatre thèmes principaux à la une dans toutes les entreprises du secteur: la politique tarifaire, la politique du personnel, la politique de délocalisation de plus en plus fréquente et l'indexation des salaires.

L'indexation automatique, contestée continuellement par le patronat, donna lieu à une intervention remarquée du secrétaire général de l'OGBL, André Roeltgen.

Après une analyse approfondie tant des aspects négatifs que positifs des sujets traités et après avoir intégré les expériences concrètes des délégués sur le terrain, le secrétaire tarifaire du syndicat, Alain Mattioli, présenta les points principaux avancés pour une mobilisation des salariés.

Politique de négociation des conventions collectives: pour une politique progressiste

Face à la flexibilisation imposée par les patrons qui demandent continuellement une extension du temps

de travail, une réduction des congés, une pénalisation des absences-maladie, qui imposent une politique tarifaire zéro ou régressive prétextant la crise, l'OGBL revendique des grilles de salaires avec carrières prédéfinies, la reconnaissance de l'ancienneté dans l'entreprise, un aménagement du temps de travail à l'avantage du salarié, une réduction du temps de travail (mi-temps), des avantages non-pécuniaires comme du congé complémentaire, la libération pour cause de formation ou l'accès facilité au congé sans solde.

Politique du personnel: halte à la flexibilisation à outrance

Les délégués du syndicat constatent qu'une pression accrue est mise sur les salariés par l'affectation de plus en plus de tâches, par l'imposition d'heures supplémentaires, par l'exigence de toujours plus de polyvalence sans contrepartie ou bien en rendant particulièrement difficile aux salariés la reprise après un congé de maladie, sans parler de la sécurité ou de la santé au travail ou du stress en général.

Les délégués s'inquiètent également de l'avenir des intérimaires, très peu protégés par la loi.

Le syndicat revendique des plans de carrière comprenant notamment des formations internes et/ou externes qualifiantes qui permettraient en même temps une évolution salariale. Cette mesure serait également dans l'intérêt de l'entreprise comme un plus de compétences entraîne plus de compétitivité. Des plans de formation permettraient à chaque salarié d'améliorer son employabilité au sein de l'entreprise elle-même et à l'extérieur en cas de licenciement.

En ce qui concerne la santé et la sécurité sur le lieu de travail, l'ergonomie au poste de travail et la prévention des accidents liés au travail devraient être améliorées et les séquelles dues aux travaux pénibles devraient être prises en compte.

Point important à souligner: en ce qui concerne la cogestion et la codécision sur le lieu de travail, le syndicat se rallie aux revendications de l'OGBL et se prononce dans l'immédiat pour une protection absolue des délégués et des suppléants tout au long de leur mandat, pour une protection absolue des délégués et suppléants au moins pendant les 12 mois suivant la fin du mandat.





Politique de délocalisation: pour le maintien des compétences et du savoir-faire

Dans les secteurs de compétence du syndicat tout comme dans le secteur de l'industrie lourde, le syndicat constate une diminution constante des emplois suite à l'externalisation de services – la sous-traitance –, des départs non-remplacés ou le regroupement de services en dehors de l'Europe. L'OGBL craint de ce fait une perte de compétences et une perte du savoir-faire intergénérationnel dans les entreprises du Luxembourg et en Europe et revendique que toutes les mesures soient prises afin d'en assurer le maintien au Luxembourg comme en Europe.

L'indexation des salaires: garant de la paix sociale

Le syndicat soutient sur ce point expressément la position de l'OGBL. En effet, le système légal d'adaptation automatique des salaires et des pensions à l'évolution des prix, c'est-à-dire à l'inflation, est unique en Europe et constitue un élément important de la justice et de la paix sociale au Luxembourg.

Rappelons qu'une tranche indiciaire représente une augmentation de tous les salaires, de toutes

les retraites et des indemnités de chômage de 2,5%. Une suppression de cette indexation entraînerait des négociations collectives difficiles voire impossibles en ce qui concerne la progression salariale. Le syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre de l'OGBL se rallie à l'appréciation du Comité exécutif de l'OGBL qui regrette que les organisations patronales essaient à nouveau de focaliser malgré tout la tripartite sur la question de l'indexation.

La proposition de la part du patronat d'une désindexation générale et l'attaque frontale simultanée contre les salaires est comprise comme une pure provocation. La suppression de l'index équivaldrait à la suppression du modèle de dialogue tripartite luxembourgeois. Le syndicat rappelle dans cet ordre d'idées aussi les différents avis de la Chambre des salariés qui prouvent que ce n'est pas l'indexation qui renchérit le coût du travail et qui nuit à la compétitivité luxembourgeoise.

Commerce



Hernani Gomes André Sowa

Valora Luxembourg sarl
(ehemalige
Messageries Paul Kraus)

**Erster
Kollektivvertrag**

Erstmals wurde ein Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer von Valora Luxembourg sarl zwischen dem OGBL und der Direktion von Valora in Luxemburg unterschrieben.

Dieser Kollektivvertrag beinhaltet substanzielle Verbesserungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen der etwa 110 Arbeitnehmer der Valora-Gruppe in Luxemburg.

Der neue Kollektivvertrag sieht des Weiteren zwei verschiedene Lohn Tabellen vor, die sich um zwei Arbeitnehmergruppen gliedern (ab 1. April 2012):

- die nichtqualifizierten Arbeitnehmer
- die qualifizierten Arbeitnehmer

Die Lohnentwicklung erfolgt stufenweise den Betriebszugehörigkeitsjahren und der Erfahrung entsprechend.

Die Erhöhung der Löhne in der Gruppe der nichtqualifizierten Arbeitnehmer ist so gestaffelt, dass jeder Arbeitnehmer nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit ein dem Statut „qualifiziert“ entsprechendes Gehalt erhält.

Die Maßnahmen entsprechen einer Erhöhung der Lohnmasse von 3,2%.

Jährliche Gratifikation

Eine jährliche Gratifikation, die einem

13. Monat entspricht, wird im Laufe des Monats Dezember ausbezahlt.

Jährlicher Erholungsurlaub

Der jährliche Erholungsurlaub wird auf 28 Tage festgelegt. Ein an die Betriebszugehörigkeit gebundener Erholungsurlaub wird zuerkannt ab einer Zugehörigkeit von:

- 20 Jahre: 1 zusätzlicher Tag
- 30 Jahre: 2 zusätzliche Tage

Pause

Den während der Nacht arbeitenden Arbeitnehmern steht eine bezahlte 30-minütige Pause zu.

Dem während des Tages arbeitenden Arbeitnehmer steht eine bezahlte 15-minütige Pause zu.

Die Pausen zählen zu den täglich zu leistenden Arbeitsstunden.

Nachtarbeit

Ein Zuschlag von 15 % wird für zwischen 22.00 und 6.00 Uhr am nächsten Morgen geleistete Arbeit gezahlt.

Sozialurlaub

Pro Jahr hat jeder Arbeitnehmer Anrecht auf zwei Tage Sozialurlaub, um bei schweren in seiner Wohnung aufgetretenen Schäden erste „Nothilfe“ zu leisten

Die Arbeitnehmer, die Blut spenden,

haben pro Jahr Anrecht auf zwei bezahlte halbe Tage.

Der Kollektivvertrag wurde für den Zeitraum vom 1. Januar 2012 bis zum 31. Dezember 2014 (für 3 Jahre) unterschrieben.

Valora Luxembourg sarl
(anciennement
Messageries Paul Kraus)

Première convention collective

Une première convention collective de travail pour les salariés de Valora Luxembourg sarl a été signée entre l'OGBL et la direction du groupe Valora au Luxembourg.

Cette convention comporte des gains substantiels pour les rémunérations et les conditions de travail de quelque 110 salariés du groupe Valora au Luxembourg.

La nouvelle convention collective prévoit, en outre, deux grilles de salaires distinctes qui s'articulent autour de deux groupes de salariés (à partir du 1^{er} avril 2012):

- les salariés non qualifiés
- les salariés qualifiés

La progression salariale du personnel s'opérera par échelons

qui correspondent aux années de service et à l'expérience.

L'augmentation des salaires dans le groupe des salariés non qualifiés est échelonnée de façon à ce que chaque salarié atteigne, au bout de dix ans d'ancienneté, le salaire de statut qualifié.

Les mesures correspondent à une augmentation de la masse salariale de 3,2%.

Gratification annuelle

Une gratification annuelle qui correspond à un 13^{ième} mois est payée au courant du mois de décembre.

Congé annuel de récréation

Le congé annuel de récréation est fixé à 28 jours. Un congé supplémentaire lié à l'ancienneté est accordé à partir d'une ancienneté de:

- 20 ans: 1 jour supplémentaire
- 30 ans: 2 jours supplémentaires

La pause

Le salarié travaillant la nuit bénéficie d'une pause rémunérée de 30 minutes.

Le salarié travaillant le jour bénéficie d'une pause rémunérée de 15 minutes.

Les pauses font partie de l'horaire journalier à prester.

Le travail de nuit

Un supplément de 15% est payé pour le travail presté entre 22h00 et 6h00 heures du lendemain.

Congé social

Par année, chaque salarié a droit à deux jours de congé social pour faire face aux «premiers travaux» d'urgence pour cause de dégâts majeurs survenus à son domicile.

Les salariés donneurs de sang bénéficient de deux demi-journées rémunérées par an.

La convention collective a été signée pour une période s'étalant entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2014 (3 ans).





Estelle Winter

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

Arbeitnehmerinnen des Putzsektors

Empört Euch!

Die juristische Schlacht betreffend hunderte von unseren OGBL-Mitgliedern eingereichte Einzeldossiers wird leider weitergehen.

An die 160 ArbeitnehmerInnen des Putzsektors waren am 15. November 2011 der Einladung des Syndikats Private Reinigungsdienste zu einer Informationskonferenz über die Zuerkennung des qualifizierten Mindestlohns nach 10-jähriger Berufsausübung gefolgt. Anlässlich dieser Konferenz wurde das anliegende Dossier vom Rechtsanwalt Guy Thomas näher beleuchtet.

Tausende von Personen sind in Luxemburg im Putzsektor beschäftigt.

Die Arbeitskräfte sind hauptsächlich weiblich und bekommen den nichtqualifizierten Mindestlohn,

dies obwohl die Arbeit gewisse fachspezifische Kenntnisse verlangt und es demzufolge z.B. in Frankreich ein Gebäudereinigerdiplom gibt, das in Luxemburg anerkannt werden könnte.

Seit 1999, verlangt das Syndikat Private Reinigungsdienste die Anerkennung dieses Berufs (Gebäudereiniger), da nach dem Gesetz jener Arbeitnehmer als qualifiziert gilt, der einen „Beruf ausübt, der eine berufliche Qualifikation bedingt, sei sie durch eine Ausbildung oder Berufslehre erworben und dessen abgeschlossenes Studium mit einem Berufszertifikat anerkannt wird (CATP oder CCM und CIP nach 2 oder 5 Jahren) (Arbeitscodex Artikel L. 222-4 (2)).

Gelegentlich dieser Informations- und Diskussionsrunde hat Rechtsanwalt Guy Thomas die Einzelheiten des Dossiers erläutert und alle notwendigen Erklärungen zur aktuellen Lage in dieser Sache gegeben.

Dennoch erinnerte er daran, dass zwei andere prinzipielle Affären gegen die Firma ISS Facility Services S. A. sowohl vor dem Luxemburger Arbeitsgericht (Urteil vom 27. Mai 2003) als auch vor dem Appellgericht (Entscheid vom 20/10/2005) zu einem günstigen Abschluss kamen. Der Revisionsantrag hingegen wurde am 4. Januar 2007 als unzulässig erachtet.

Die neueste Entwicklung bestand darin, dass der Entscheid am 17. März 2011 aufgrund mangelnder Rechtsbasis aufgehoben wurde mit dem Motiv, dass die ersten Richter die konkreten von der Arbeitnehmerin ausgeführten Arbeiten nicht beschrieben hatten.

Das Kassationsgericht hat ausdrücklich nicht über die sechs anderen Kassationsmittel statuiert, die viele zusätzliche Argumente zur ausgiebigen Debatte bei den Gerichtsbarkeiten liefern würden.

Wichtig ist zu wissen, dass eine Person, die mindestens eine 10-jährige berufliche Praxis in besagtem Beruf aufweisen kann als qualifiziert anerkannt wird und dass diese Bestimmung die praktischen, während längerer Zeit erworbenen Kenntnisse valorisiert indem es sie mit einer erhaltenen Ausbildung gleichstellt. Dabei ist es bedauerlich, dass diese Bestimmung nicht auch für den Putzsektor gilt, wo die Ausbildung aus Kostengründen bei der Arbeit stattfindet.

Schlussfolgernd hat das Kassationsgericht die Parteien an das Appellgericht in anderer Besetzung zurückverwiesen. So lässt ein konkretes Ergebnis auf sich warten bis die Gerichtsbarkeiten ihr nächstes Urteil fällen. **Wappnet Euch also mit Geduld! Doch: Kämpfen wir alle zusammen weiter für eine Anerkennung unseres Berufs.**

Le groupe de sécurité G4S renonce au rachat du spécialiste du service aux sociétés, ISS.

Avec le rachat du Danois ISS, le groupe G4S serait devenu un géant mondial du service aux entreprises. Annoncée le 17 octobre dernier, l'opération avisée a rencontré l'opposition des actionnaires de G4S. Cette acquisition d'ISS devait devenir un mastodonte de plus d'un million de salariés dans plus de 130 pays. ISS emploie plus de 500 salariés à Luxembourg.

Qui sera le prochain acheteur potentiel d'ISS?





Christel Schuler



Michèle Schrobiltgen



Véronique Eischen

Banques et Assurances

Banco Itaú Europa SA

Plan social enfin signé

Après plusieurs semaines de longues et difficiles négociations, l'OGBL/SBA, ensemble avec les autres syndicats, a obtenu un accord dans le cadre du plan social de Banco Itaú.

Le groupe financier brésilien, malgré un bénéfice record au niveau mondial au 1^{er} semestre 2011, a décidé de transférer en Suisse la totalité des activités de la filiale basée à Luxembourg depuis 1997.

A Luxembourg, 48 personnes seront licenciées et bénéficieront du plan social.

Pour rappel, suite à l'échec des négociations entre les syndicats et la direction de la banque, l'Office national de conciliation (ONC) avait été saisi début novembre afin de dénoncer officiellement le plan anti-social proposé par la direction d'Itaú à ses salariés, un piquet de protestation, avait eu lieu fin octobre devant la banque avec notamment le soutien de collègues d'autres sociétés de la place.

Un accord a enfin pu être trouvé le 18 novembre 2011 pour les 48 salariés licenciés de Banco Itaú grâce à la mobilisation de la délégation

du personnel et l'acharnement des syndicats pour obtenir des conditions de départ socialement et financièrement acceptables pour tous.

L'OGBL/SBA se félicite de l'aboutissement de ces négociations et rappelle l'importance du rôle des délégués du personnel dans les entreprises et du soutien crucial des syndicats.

C'est également une des raisons pour lesquelles l'OGBL a demandé au gouvernement de modifier la loi sur la cogestion afin de renforcer les droits des délégués du personnel dans les entreprises.

Fusion Nyse Euronext/Deutsche Börse

Les représentants du personnel se réunissent à Francfort

Pendant que l'opérateur boursier plaide sa cause auprès des Autorités européennes, les représentants des employés et des syndicats de Deutsche Boerse Francfort, Clearstream Luxembourg et Euronext Paris se sont rencontrés à Francfort le vendredi 28 octobre pour échanger leurs points de vue sur la fusion de leurs sociétés.

Le partage de l'expérience française de la fusion passée avec NYSE leur a permis de comprendre la future dépendance des entités européennes vis-à-vis des Etats-Unis.

Les représentants des employés et des syndicats ont dès lors confirmé leur opposition à la fusion proposée, ce qui les conduira à prendre ensemble d'autres initiatives.

L'OGBL rappelle que la fusion entre NYSE et Euronext avait notamment détruit plus de 50% de l'emploi d'Euronext Paris. Suite à l'expérience de cette fusion, l'OGBL soupçonne que les économies de 500

Mio\$ annoncées par le nouveau groupe se transforment rapidement en réductions d'emploi et délocalisations, une fois que la fusion aura été acceptée par les Communautés européennes.

Le personnel de Clearstream a déjà subi une délocalisation des opérations vers Prague et une réduction de son effectif de plus de 10% ces deux dernières années. Il craint d'être encore plus durement touché par la fusion bien que la rentabilité de la filiale Luxembourgeoise de DBAG batte chaque mois des records.

L'OGBL soutient l'initiative de leurs représentants d'organiser une collaboration entre les représentants du personnel des membres du futur groupe afin de lutter plus efficacement contre les projets d'un management de plus en plus international et globalisé

Nyse Euronext/Deutsche Börse Merger

Personalvertreter und Betriebsräte trafen in Frankfurt zusammen

Während der Börsenbetreiber seine Vorstellungen zur Fusion bei der EU-Kommission vortrug, haben sich Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter der Deutschen Börse, Clear-



stream Luxemburg und Euronext Paris am 28.10.2011 in Frankfurt getroffen und ihre Ansichten bezüglich der Fusion ausgetauscht.

Zum Verständnis der Abhängigkeiten der europäischen Börsenbetriebe von dem amerikanischen Pendant war es hilfreich, Informationen über die französischen Erfahrungen mit dem dort bereits vollzogenen Merger mit der NYSE zu erhalten. Die Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter wurden dadurch in ihrem Widerstand gegen den geplanten Merger bestärkt, wollen ihre Kräfte bündeln und künftig gemeinsam agieren.

Der OGBL erinnert daran, dass die Fusion zwischen NYSE und Euronext über 50% der Arbeitsplätze bei Euronext Paris vernichtet hat. Nach dieser Erfahrung hegt der OGBL den Verdacht, dass sich die angekündigten Sparmaßnahmen in Höhe von USD 500 Mio schnell in Arbeitsplatzreduzierungen und -verlagerungen an andere Orte niederschlagen werden, wenn die angestrebte Fusion denn von der Europäischen Gemeinschaft grünes Licht erhalten sollte.

Das Personal von Clearstream war schon mit Arbeitsplatzverlagerungen nach Prag konfrontiert worden und musste eine Reduzierung der Belegschaft um 10% über die letzten zwei Jahre hinnehmen. Das Personal befürchtet durch die bevorstehende Fusion nochmals hart getroffen zu werden, dies obwohl die Rentabilität der Luxemburger Filiale der DBAG (Clearstream) jeden Monat neue Rekorde aufstellt.

Der OGBL unterstützt die Initiative deren Vertreter eine Kooperation zwischen den Personalvertretern der verschiedenen Betriebe der zukünftigen Gruppe zu bilden, um effizienter gegen die Projekte eines immer stärker international und globalisiert auftretenden Managements entgegenzutreten.



Carole Calmes

Pit Schreiner



Léon Jenal

Services et Energie

Journée syndicale du Syndicat Imprimeries, Médias et Culture – FLTL

Bilan des années passées et définition des objectifs pour les futurs défis

Après le mot de bienvenue de Stefan Osorio-König, président du syndicat, Léon Jenal, secrétaire central, a présenté le rapport d'activité 2009-2011.

Le secteur des imprimeries a créé de gros soucis au syndicat. Vu que les carnets de commandes avaient subi une forte régression due aux nouvelles technologies et à une concurrence déloyale venant des pays voisins voire même des pays de l'Est, les négociations pour le renou-

vellement de la convention collective n'ont pas connu de résultat positif. Il a été décidé de maintenir la CCT dans sa forme actuelle, ce qui signifie une stagnation au niveau des conditions de travail et de salaire pour environ 1 100 salariés.

En plus, un plan de maintien dans l'emploi a dû être négocié auprès de l'Imprimerie Faber, un plan social a été mis en place auprès de l'Imprimerie Qatena (anc. Victor Buck) et l'Imprimerie Centrale, et auprès de l'Imprimerie Saint-Paul 140 salariés ont dû passer au chômage partiel.

Dans le cadre du projet de fusion entre la Philharmonie et l'OPL, un groupe de travail a été chargé d'élaborer une convention commune pour les salariés de cette nouvelle entité. C'est après plus d'une année de négociations semées d'embûches qu'un accord a pu être trouvé et les musiciens de l'orchestre ainsi que le personnel administratif et technique de l'OPL et de la Philharmonie se retrouvent sous une convention collective de travail commune.

A ce jour le Syndicat Imprimeries, Médias et Culture – FLTL est signataire de sept conventions collectives de travail qui régissent les conditions de travail et de salaire de plus de 2 200 salariés.

Des contacts et réunions avec les délégués du personnel, les salariés et les directions ont été régu-



lièrement à l'ordre du jour. Au plan international, le syndicat a collaboré avec d'autres syndicats des pays voisins et les structures syndicales européennes.

Ensuite, Pierre Schreiner, secrétaire central, a donné un bref aperçu de la situation économique et sociale du pays et surtout des secteurs d'activités du champ d'action du syndicat.

Pour les années à venir les priorités du syndicat consistent à renforcer sa présence dans les entreprises et à recruter de nouveaux membres. Il sera d'une importance capitale de marquer une présence dans les entreprises et de développer les activités syndicales. En vue des élections sociales en 2013, le syndicat élaborera un programme d'action qui sera axé sur les soucis des salariés des différents secteurs. En outre, le syndicat soutiendra les actions nationales de l'OGBL, notamment relatives à la défense de l'index, à la réforme des retraites et à la réforme des dispositions légales concernant la cogestion dans les entreprises.

La journée syndicale s'est terminée en remerciant Léon Jenal pour son engagement en tant que secrétaire central et en lui souhaitant de pouvoir se consacrer davantage à ses propres intérêts et loisirs durant sa retraite qui commencera début 2012.



Orchestre Philharmonique du Luxembourg (OPL) et Philharmonie

Convention collective pour l'ensemble des salariés

Dans le cadre du projet de fusion entre la Philharmonie et l'OPL du ministère de la Culture, un groupe de travail bipartite composé d'une part des administrateurs des deux entités, et d'autre part le syndicat OGBL ainsi que les représentants du personnel, a été chargé d'élaborer une convention commune pour les salariés des deux structures.

Il faut souligner qu'il y avait une convention collective en place pour les salariés de l'OPL mais pas pour ceux de la Philharmonie.

C'est après plus d'un an de négociations semées d'embûches, conduites par le Syndicat Imprimeries, Médias et Culture – FLTL de l'OGBL, seul syndicat présent, qu'un accord ait pu être trouvé.

Ces négociations ont abouti à la conclusion d'une nouvelle convention collective commune pour les musiciens de l'Orchestre ainsi que pour le personnel administratif et technique de l'OPL et de la Philharmonie.

La convention collective a été adoptée par une très large majorité du personnel des deux entités.

La convention collective aidera à mieux positionner l'OPL sur la scène nationale et internationale en tant qu'ambassadeur culturel du Grand-Duché de Luxembourg.

La convention collective permettra une plus grande souplesse de fonctionnement à l'orchestre. Le nouveau champ d'activité des musiciens peut inclure à l'avenir également le travail en petite formation ainsi que des tâches pédagogiques.

Par ailleurs, la nouvelle convention collective comprend une grille de

salaire uniformisée pour le personnel administratif et technique de l'OPL et de la Philharmonie.

Les négociations se sont déroulées dans un climat de respect mutuel et étaient guidées par la volonté d'apporter une solution pragmatique et efficace dont bénéficiera l'ensemble

Orchestre Philharmonique du Luxembourg (OPL) und Philharmonie

Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer

Im Rahmen des Fusionsprojekts des Kulturministeriums zwischen der Philharmonie und dem OPL war eine Zweierarbeitsgruppe, bestehend aus einerseits den Vorstandsmitgliedern beider Einheiten und andererseits aus Vertretern des OGBL sowie den Personalvertretern, beauftragt worden einen gemeinsamen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer beider Strukturen auszuarbeiten.

Hervorzuheben ist, dass es einen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer des OPL gab, aber keinen für die Arbeitnehmer der Philharmonie.

Erst nach einem ganzen Jahr zäher Verhandlungen, die vom Syndikat Druck, Medien und Kultur – FLTL des OGBL, der einzigen vertretenen Gewerkschaft geführt wurden, konnte eine Vereinbarung gefunden werden.



Diese Verhandlungen führten zum Abschluss eines neuen gemeinsamen Kollektivvertrags für die Musiker des Orchesters sowie für das administrative und technische Personal des OPL und der Philharmonie.

Der Kollektivvertrag wurde von einer sehr breiten Mehrheit des Personals beider Einheiten angenommen.

Der Kollektivvertrag wird dazu beitragen das Orchester besser auf der nationalen und internationalen Szene als kulturellen Botschafter des Großherzogtums Luxemburg zu positionieren. Der Kollektivvertrag wird ein anpassungsfähigeres Funktionieren des Orchesters ermöglichen. Das neue Tätigkeitsfeld der Musiker kann in Zukunft auch das Musizieren in kleiner Besetzung sowie pädagogische Aufgaben umfassen.

Außerdem beinhaltet der neue Kollektivvertrag eine vereinheitlichte Gehaltstabelle für das administrative und technische Personal des OPL und der Philharmonie.

Die Verhandlungen verliefen in einem Klima des gegenseitigen Respekts und wurden von der Absicht getragen eine pragmatische und wirksame Lösung im Interesse aller Arbeitnehmer auszuarbeiten.

Beide Verhandlungspartner waren sich darüber einig, dass die Geschäftsführung kurzfristig auf den Forderungskatalog antworten sollte.

Jedoch verweigert die Unternehmensseite seitdem vehement die Wiederaufnahme der Verhandlungen und wehrt sich somit gegen die längst überfällige Aufwertung der Gehälter.

Schlichtungstermin kurzfristig abgesagt

Am 17. November 2011 sollte, aufgrund der Verweigerung der Aufnahme von Verhandlungen, die erste Sitzung vor dem nationalen Schlichtungsamt stattfinden. Die Geschäftsführung bevorzugte es jedoch die verbindlich verabredete Sitzung kurzfristig abzusagen.

Die Geschäftsführung scheint nicht verlegen zu sein, immer wieder Ausreden zu finden, um die Verhandlungen hinauszuzögern und setzt sich über alle gesetzlichen Bestimmungen betreffend das Schlichtungsverfahren hinweg.

Verschlechterung der Arbeits- und Lohnbedingungen ist nicht mehr hinnehmbar

Der OGBL möchte daran erinnern, dass die Anfangsgehälter der Beschäftigten gemäß dem letzten Kollektivvertrag knapp über dem Mindestlohn lagen und durch

dessen Anpassung Anfang des Jahres bereits eingeholt wurden.

Die Geschäftsführung beweist durch ihr Verhalten, dass sie ihre Beschäftigten lediglich mit dem gesetzlichen Mindestlohn abspeisen möchte und macht auch keinen Hehl daraus, die Arbeits- und Lohnbedingungen auf dramatische Art und Weise verschlechtern zu wollen.

Um einen Sozialkonflikt zu vermeiden, fordert der OGBL die Unternehmensseite auf, sofort an den Verhandlungstisch zu kommen, um an konstruktiven Lösungen zu arbeiten.

Erste Protestaktionen in der Vorweihnachtszeit?

Wenn sich die Geschäftsführung weiterhin weigert Tarifverhandlungen zu führen, die die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen respektieren, sieht sich der OGBL gezwungen erste gewerkschaftliche Aktionen durchzuführen, um gegen die provokative Haltung des Arbeitgebers zu protestieren.

Dies könnte besonders in der Vorweihnachtszeit zu eventuellen Verkehrsbeeinträchtigungen und den damit verbundenen Unannehmlichkeiten für die Bürger, Kunden und Geschäftsleute in Luxemburg und Esch führen. Besonders die Parkhäuser „Knuedler“, „Rousegä-

Société du Parking Guillaume

Geschäftsleitung verweigert Verhandlungen zum Kollektivvertrag

Der Kollektivvertrag für die rund 50 Mitarbeiter der „Société du Parking Guillaume“ wurde fristgerecht gekündigt und die gewerkschaftlichen Forderungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags wurden der Geschäftsleitung im April dieses Jahres vorgelegt.



ertchen“, „Place du Théâtre“ und „Monterey“ in Luxemburg-Stadt, sowie die Parkhäuser „Brill“ und „Hôtel de Ville“ in Esch-Alzette wären von solchen Protestaktionen betroffen.

Der OGBL bedauert, dass er zu diesen Mitteln greifen muss, sollte die Geschäftsleitung nicht innerhalb der nächsten Tage einlenken.



**Sidérurgie
et Mines**

Jean-Claude Bernardini

Convention collective des salariés de la sidérurgie luxembourgeoise

OGBL et LCGB trouvent un accord avec la direction

Le 28 novembre 2011, la commission tarifaire du Syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL et le conseil des délégués du SESM-LCGB ont approuvé à l'unanimité l'accord trouvé avec la direction le 16 novembre 2011.

Les points retenus sont les suivants:

- durée: 1 année du 01.01.2011 au 31.12.2011;
- paiement d'une prime unique de 500€ brute en décembre 2011;



- prime de participation aux résultats à partir du 1^{er} janvier 2011: augmentation de 90% à 100% d'une rémunération mensuelle brute lorsque l'objectif est atteint à 100%;
- établissement d'un échéancier en date du 1^{er} décembre 2011 afin de répertorier les différents points du catalogue de revendications dans le cadre de la commission paritaire et/ou dans les groupes de travail de l'harmonisation des conventions collectives respectivement au sein du comité mixte.

Les syndicats rencontreront la direction dans un avenir très proche pour signer l'accord.

Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande



Robert Wolff

Périmètre sidérurgique

Le ministre du Travail confirme la position de l'OGBL

Une délégation OGBL conduite par les secrétaires centraux Raymond Kapuscinsky et Jean-Claude Bernardini a été reçue par le ministre du Travail et de l'Emploi Nicolas Schmit le 16 novembre 2011 pour un échange de vues sur la situation de l'emploi dans le périmètre sidérurgique suite à l'arrêt temporaire voire le ralentissement de la production dans différentes aciéries dont celles de Schifflange et de Rodange.

A cette occasion, le ministre Schmit a confirmé que les décisions de la

tripartite sidérurgique du 11 octobre 2011 valent également pour les salariés des tréfileries de Bettembourg et de Bissen ainsi que pour ceux d'ArcelorMittal Dudelange (Ewald Giebel). En clair, cela veut dire que le plan Lux 2011 sera reconduit au-delà du 31 décembre 2011 jusqu'au 31 mars 2012, impliquant la continuation de la CDR (cellule de reclassement) ainsi que de la pré-retraite pour l'année de naissance 1955 pour les salariés de ces usines concernés par un ralentissement de la production.

Le Syndicat Transformation sur métaux et Garages de l'OGBL continuera à s'engager afin que tous les salariés du groupe ArcelorMittal au Luxembourg soient traités de manière égale.

Rotarex Lintgen

Signature de la convention collective 2010-2011

A l'issue de négociations longues et difficiles et de deux rendez-vous à l'Office national de conciliation, les syndicats OGBL et LCGB ainsi que la direction de Rotarex ont signé un avenant aux conventions collectives couvrant la période du 1^{er} juillet 2010 au 31 décembre 2012.

Rotarex est un fabricant de valves, de régulateurs et d'accessoires pour l'application avec gaz qui occupe plus que 500 salariés au Grand-Duché de Luxembourg.

La substance convenue se résume comme suit:

- une augmentation salariale de 35€ par mois avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2010, applicable aux salariés embauchés avant 2010 encore présents dans la société;
- une augmentation salariale de 10€ par mois avec effet

rétroactif au 1^{er} janvier 2011, applicable aux salariés embauchés avant le 1^{er} juillet 2010 encore présents dans la société;

- une augmentation de la prime tournée de 0,10€/h au 1^{er} décembre 2011. Ceci équivaut à une augmentation supplémentaire du même montant pour les salariés postés;
- la prise en charge du lavage des bleus de travail selon des modalités à définir;
- extension du champ d'application de deux demi-journées de congé d'usage aux salariés embauchés depuis automne 2006;
- rédaction d'un texte commun de la convention pour tous les salariés conventionnés.

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord de n'entamer les prochaines négociations qu'après les vacances d'été 2012.

Rotarex Lintgen

Tarifvertrag 2010-2011 unterzeichnet

Nach langen und schwierigen Verhandlungen sowie zwei Terminen beim Nationalen Schlichtungsamt haben die Gewerkschaften OGBL und LCGB mit der Betriebsleitung eine Verlängerung der Kollektivverträge unterzeichnet, welche die



Zeitspanne vom 1. Juli 2010 zum 31. Dezember 2012 abdeckt.

Rotarex stellt Ventile, Regler und Zubehör für Gasanwendungen her und beschäftigt in Luxemburg über 500 Arbeitnehmer.

Die vereinbarte Substanz kann folgendermaßen zusammengefasst werden:

- eine rückwirkende Lohnerhöhung von 35 Euro pro Monat ab dem 1. Juli 2010 für alle Arbeitnehmer, die vor 2010 eingestellt wurden und noch im Betrieb sind;
- eine rückwirkende Lohnerhöhung von 10 Euro pro Monat ab dem 1. Januar 2011 für alle Arbeitnehmer, die vor dem 1. Juli 2010 eingestellt wurden und noch im Betrieb sind;
- eine Erhöhung der Schichtprämie um 0,10 Euro pro Stunde ab dem 1. Dezember 2011. Dies kommt einer zusätzlichen Lohnerhöhung um den gleichen Betrag für alle Schichtarbeiter gleich;
- die Reinigung der Arbeitskleidung der Arbeitnehmer des ehemaligen Arbeiterstatuts entsprechend zu vereinbarenden Bedingungen;
- Erweiterung des Anwendungsbereichs von zwei halben gebräuchlichen Urlaubstagen auf die Arbeitnehmer, die nach 2006 eingestellt wurden;
- Verfassen eines gemeinsamen Kollektivvertragstextes für alle tarifvertraglichen Mitarbeiter.

Die Sozialpartner haben vereinbart, die nächsten Verhandlungen erst nach den Sommerferien 2012 zu beginnen.



Hubert Hollerich

Aviation Civile

Starker Rückgang im Frachtbereich

Luxair-Direktion wird Verbesserungsvorschläge unterbreiten

Vor kurzem wurde der Frachtflughafen Findel im europäischen Ranking vom 5. auf den 8. Platz zurückgestuft. Das umgeschlagene Frachtvolumen liegt mittlerweile unter dem Niveau des Krisenjahres 2009.

Diese bedenkliche Lage veranlasste den OGBL dazu, eine Unterredung bei der Luxair-Direktion zu beantragen. Am 8. November wurde eine Gewerkschaftsdelegation bestehend aus der Ausschusspräsidentin Annette Schuler, den OGBL-Personalvertretern des Cargo Centers Marc Schwarmes, Stephan Schmitt, Helder Borges, Jose Alves, Jose Cravo, Ricardo Trindade sowie dem OGBL-Zentralsekretär Hubert Hollerich empfangen. Die Luxair-Direktion war durch ihren Generaldirektor Adrien Ney, die Direktorin des Cargo Centers Hjördis Stahl, den Personalchef Robert Faymonville sowie Emile Fox vertreten.

Standortvorteile verteidigen!

Die OGBL-Delegation stellt einen starken Rückgang des Frachtvolumens fest und vertrat die These, dass neben wirtschaftlichen und politischen Schwierigkeiten, etliche Probleme hausgemacht sind. Die kommerziellen Bemühungen seitens des Managements, soweit sie überhaupt getätigt wurden, blieben bislang weitgehend erfolglos.

Der OGBL bemängelte, dass die Flexibilität, die bis jetzt eines der Erfolgsrezepte des Standorts Luxemburg darstellte, zunehmend durch schwerfällige Prozeduren und Fehlentscheidungen seitens des Managements in Frage gestellt wird. Anhand zahlreicher konkreter Beispiele konnte dies untermauert werden.

Die Luxair-Direktion hat zugesagt, den Personalvertretern des OGBL Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten. Der OGBL sicherte der Luxair seine Kooperation in den Bemühungen zu, das Logistikzentrum Findel voranzubringen. Eine weitere Sitzung fand am 12. Dezember 2011 statt.

Baisse importante dans le domaine du fret

La direction Luxair soumettra ses propositions d'amélioration

Au classement européen, l'aéroport Findel fut reclassé récemment du 5^e au 8^e rang. Le volume de fret aérien transbordé se trouve actuellement en-dessous du niveau de l'année de crise 2009.

Cette situation alarmante est à

l'origine d'une demande d'entrevue de l'OGBL auprès de la direction de Luxair, réunion qui a eu lieu le 8 novembre 2011. La délégation syndicale était composée de la présidente de la délégation du personnel Annette Schuler, des délégués OGBL du Cargo Centre Marc Schwarmes, Stephan Schmitt, Helder Borges, Jose Alves, Jose Cravo et Ricardo Trindade ainsi que du secrétaire central de l'OGBL Hubert Hollerich. La direction de Luxair était représentée par son directeur général Adrien Ney, la directrice du Cargo Centre Hjördis Stahl, le directeur des Ressources humaines Robert Faymonville et Emile Fox.

Défendre les atouts du site Findel!

La délégation OGBL constate une baisse importante de l'activité cargo. S'il est vrai qu'une partie des problèmes est due à la situation économique et politique, toujours est-il qu'une grande partie des problèmes sont «fait maison». Les efforts au niveau commercial du management, s'il y en a eu, ont malheureusement presque tous échoués. L'OGBL critique le fait que, dues à de lourdes procédures et décisions erronées prises par la direction, la flexibilité risque d'être mise en cause. Or, c'est justement cette flexibilité qui constituait jusqu'à

présent un important atout du site aéroportuaire de Luxembourg. La délégation de l'OGBL était en mesure d'illustrer son point de vue avec de nombreux exemples concrets.

La direction Luxair a promis de soumettre aux délégués de l'OGBL des propositions en vue d'améliorer la situation. L'OGBL, pour sa part, a assuré sa coopération dans le cadre des efforts à entreprendre visant à faire avancer le centre logistique du Findel. Une nouvelle réunion a eu lieu le 12 décembre 2011.

Strategic Airlines

Opération militaire à l'aide de civils?

C'est avec consternation que l'OGBL a pris connaissance de la manière dont agit la compagnie aérienne Strategic Airlines S.A. établie à l'aéroport Findel et enregistrée au registre de commerce luxembourgeois.

Selon ses statuts, cette société a comme objet social le transport de personnes et de fret aérien. Jusqu'à la mi-novembre 2011, la société était active dans le domaine du charter. Avec sa flotte composée d'Airbus A320, elle effectuait des vols touristiques en Europe.

Depuis la mi-novembre, cette compagnie aérienne luxembourgeoise opère des transports de troupes pour le compte de l'OTAN à destination de l'Afghanistan et de l'Iraq. A cause de la situation politique précaire, voire d'une situation de guerre dans ces territoires, le personnel navigant a peur d'effectuer des vols dans ces régions. Plusieurs salariés ont contacté l'OGBL parce que la sécurité et la santé au travail ne sont plus garanties. Le personnel concerné n'a jamais reçu une formation spécifique et n'a pas non plus obtenu un équipement de protection de la



part de l'employeur qui a omis de consulter les salariés préalablement sur les changements des conditions de travail.

L'OGBL qui comprend les soucis des salariés a sollicité, en date du 24 novembre, une entrevue d'urgence auprès de la direction de cette compagnie aérienne. L'OGBL est également intervenu auprès du ministre des Affaires étrangères, du ministre du Développement durable et des infrastructures, du ministre du Travail et de l'Emploi, de l'Inspection du Travail, de la Direction de l'Aviation civile et auprès de l'Armée luxembourgeoise.

Le député Serge Urbany a adressé une question parlementaire urgente au gouvernement.

Considérant que tant l'employeur que les ministères et administrations compétentes font la sourde oreille, l'OGBL a saisi, début décembre 2011, la Fédération Européenne des Travailleurs du Transport (ETF) et la Fédération Internationale des Travailleurs du Transport (ITF) du dossier. L'ITF a tout de suite signalé qu'elle soutiendrait l'OGBL dans cette affaire.



Éducation et Sciences



Sonja Delli Zotti



Danièle Nieves

Gemeinsame Protestkampagne von SEW und APESS

Großer Erfolg der ersten Protestmanifestation

SEW und APESS hatten am 1. Dezember zu einer Manifestation in Bartringen aufgerufen, um gegen die geplanten Reformen des öffentlichen Dienstes und des Sekundarunterrichts zu protestieren, und um gleichzeitig auf die bestehenden Missstände in der Grundschule hinzuweisen.

Es blieben den beiden Gewerkschaften im Vorfeld nur knapp 3 Wochen nach den Novemberferien, um mittels 5 regionaler Informationsversammlungen das Lehrpersonal zu informieren und zu mobilisieren. Da zu diesen Versammlungen in Luxemburg, Esch/Alzette, Diekirch, Wiltz und Echternach jedes Mal zwischen 100 und 300 Kolleginnen und Kollegen

erschienen waren, konnte man davon ausgehen, dass die Halle in Bartringen, mit einer Kapazität von 1200 Leuten, gut gefüllt werden würde.

Mehr als 3000, Lehrer, Erzieher und Studenten aus der Grundschule und den Sekundarschulen waren schließlich im „Centre Atert“ zugegen. Die genaue Zahl derjenigen, die erschienen waren wird sich wohl nicht feststellen lassen. Mehreren hundert Vertretern der Lehrerschaft blieb der Zutritt verwehrt, da die Halle und der Eingangsbereich hoffnungslos überfüllt waren. Viele mussten in der Vorhalle die Reden auf einem großen Bildschirm verfolgen. Hunderte wurden, nachdem sie einige Zeit draußen im Regen verharret hatten, durch einen Notausgang in den Sportbereich des „Centre Atert“ geschleust. Schon im Vorfeld war der Verkehr in Bartringen zusammengebrochen und die Busse, die von den einzelnen Lehrercomités aus den verschiedenen Ortschaften organisiert worden waren, gelangten nur mit größter Mühe in die Nähe der Protestmanifestation.

Die Reden der Vertreter vom SEW und der APESS wurden unter großer Anteilnahme verfolgt. Unter den Anwesenden befand sich auch eine Vielzahl von Mitgliedern von SNE und FEDUSE, den Unterorganisationen der CGFP.



SEW und APESS hatten in den Regionalversammlungen SNE und FEDUSE immer wieder aufgefordert, sich den Aktionen gegen die geplanten Reformen anzuschließen, da diese die Kritiken und Forderungen von SEW und APESS in ihren Verlautbarungen übernommen haben.

Patrick Arendt, Vorsitzender des SEW, zeigte in seiner Eingangsrede, dass sowohl das neue Grundschulgesetz, die geplante Reform des Sekundarunterrichts sowie auch der Vorentwurf der Reform des Öffentlichen Dienstes der gleichen neoliberalen Doktrin entsprechen, die von den Gewerkschaften kategorisch abgelehnt wird.

In der Grundschule haben die beiden Gewerkschaften auf Initiative des SEW schon am Anfang dieses Schuljahres gemeinsam eine Kampagne gestartet unter dem Motto: „Et geet jo ëm d’Kanner“. Die Forderungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Stopp dem Abbau von Unterrichtsstunden:**

Bis 2019 sollen den Schulen auf nationalem Plan rund 4000 wöchentliche Unterrichtsstunden weniger zur Verfügung stehen. Das SEW verlangt den Erhalt der Unterrichtsstunden auf dem gleichen Stand wie vor der Reform der Grundschule.

- **Stopp der ausufernden Bürokratie:**

Die Gewerkschaften verlangen, die administrativen Tätigkeiten der Lehrer auf das strikte Minimum zu reduzieren. Darunter fällt auch der „Plan de réussite scolaire“, ein bürokratisches Monstrum, das den Kindern kaum Vorteile bringt, allerdings als Bewertungsinstrument für Schulen und Lehrer missbraucht werden soll.

- **Ausbau der Autonomie der Schulen und Lehrer:**



Die Autonomie der „Comités d’école“ und die pädagogischen Freiheiten der Lehrer gilt es zu bewahren und zu verstärken.

- **Überarbeitung der bestehenden Zeugnisse**

Die „bilans intermédiaires“ und „bilans de fin de cycle“ sind in der vorliegenden Form unbrauchbar und stiften auch unter den Eltern große Verwirrung. Durch die unklaren Definitionen der Kriterien der Kompetenzen haben die Zeugnisse, trotz großem Aufwand seitens der Lehrer, keine lernerstützende Funktion. Es besteht im Gegenteil die Gefahr, dass Kinder mit einem schwächeren sozialen Hintergrund zusätzlich benachteiligt werden.

Der Vorsitzende der APESS ging in seiner Rede hart mit der geplanten

Reform des Sekundarunterrichts zu Gericht. Die geplante Reform ist in ihrer vorgestellten Fassung für fast die Gesamtheit der Professoren des Sekundarunterrichts sowie auch für viele Schüler absolut inakzeptabel.

Das SEW verlangt, dass das Konzept von Grund auf neu diskutiert wird und Minister Delvaux deshalb darauf verzichtet, die geplante Reform bis Mai an das Parlament weiterzuleiten. Die Einführung eines kompetenzorientierten Unterrichts sieht das SEW auch sehr kritisch. Des Weiteren wird eine Evaluation der Veränderungen in der Grundschule verlangt.

Guy Foetz, Vizepräsident des SEW, ging auf die Reform des öffentlichen Dienstes ein und forderte Minister Biltgen auf, diese auf Eis zu



legen. Die Gewerkschaften wehren sich hauptsächlich

- **gegen** eine Reduzierung der Bezüge im Stage und eine **Kürzung der Anfangsgehälter.**
- **gegen eine hierarchische Gliederung der Berufslaufbahn** durch die Schaffung von „postes à responsabilités particulières“.

In den Genuss dieser Posten kämen vor allen diejenigen Lehrer, die es „geschafft“ haben, sich vom Unterricht weg zu anderen Betätigungsfeldern in den Schulen zu orientieren. Das SEW vertritt die Meinung, dass die größte Verantwortung auf den Schultern der Lehrer liegt, die sich in der Arbeit mit den Schülern in den Klassen bewähren.

- **gegen das** geplante **Bewertungssystem**, mit seiner übertriebenen Bürokratie.

Die individuelle Bewertung richtet sich gegen die Kooperation der Lehrer in den Schulen und begünstigt Vetternwirtschaft. Sie hat vor allem zwei Ziele: dem Staat Geld sparen



und die Lehrerschaft unter Kontrolle halten. Sie würde wohl früher oder später den Beruf des Lehrers und die öffentliche Schule ruinieren.

Die große Protestmanifestation in Bartrigen war allerdings nur ein erster Schritt. Mit dem klaren Mandat einer repräsentativen Mehrheit der Lehrer aus der Grund- und Sekundarschule werden die Gewerkschaften die Ministerin Delvaux noch einmal schriftlich auffordern, die Verhandlungen ohne Vorbedingungen aufzunehmen.

Was die geplante Reform des öffentlichen Dienstes anbelangt, so werden SEW und APESS in den kommenden Wochen mit den politischen Parteien Kontakt aufnehmen. Minister Biltgen wurde mit einem Brief aufgefordert seine Reform zurückzuziehen. Sollte er sie allerdings in der vorliegenden Fassung auf den Instanzenweg schicken, sind weitere Protestkundgebungen geplant und die beiden Gewerkschaften sind bereit bis aufs Äußerste zu gehen. pa



Journée des Femmes de l'OGBL

Sous le signe de l'égalité dans l'emploi

La Journée des Femmes, organisée par le Département des Femmes de l'OGBL le 17 novembre 2011, rassembla une importante audience de délégué-e-s, sympathisant-e-s et militant-e-s dans la salle des fêtes de la Maison du Peuple à Esch. Outre le mot de bienvenue syndical de la présidente du Département des Femmes, Vera Spautz, le rapport d'activité bien chargé présenté par Danièle Nieves, responsable du département au sein du Bureau exécutif de l'OGBL ainsi qu'un exposé sur la pauvreté très engagé du secrétaire général de l'OGBL, André Roeltgen, la résolution ci-dessous fut adoptée à l'unanimité.

Résolution

Egalité pour les femmes dans l'emploi!

La lutte continue!

Fait est que les filles choisissent et cela de façon tenace depuis des années les mêmes voies professionnelles – souvent avec des conséquences négatives sur leur carrière. Et elles supportent par leur choix la ségrégation horizontale du marché de l'emploi.

Nous avons donc besoin d'une meilleure orientation professionnelle, de formations et d'emplois dans des professions orientées vers l'avenir tant pour les filles que les jeunes femmes.

Fait est aussi qu'en moyenne 17% des femmes sont rémunérées au salaire social minimum, contre 9% des hommes. C'est surtout le cas des salariées du secteur de la restauration, du commerce et des services collectifs et personnels, qui sont à 46%, 27% et 25% à ne toucher que le salaire social minimum.

Toute notre énergie doit être axée sur la négociation et l'instauration de modèles de rémunération non discriminatoires en faveur des femmes dans les conventions collectives de travail afin de garantir qu'elles gagnent enfin ce qu'elles méritent.

Afin de réduire le nombre de «working poor», la pauvreté qui touche de plus en plus de femmes mais aussi d'hommes salariés, nous ne devons pas céder et continuer à demander que le salaire social minimum soit augmenté, que les transferts sociaux étatiques soient garantis et que toutes les allocations familiales et l'allocation pour le congé parental soient adaptées à l'évolution générale des salaires et des traitements. Et, afin de supprimer les discriminations des travailleuses et travailleurs frontaliers, toutes les prestations leur doivent être accordées.

Fait est encore que les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes en raison de leur positionnement sur le marché du travail. Elles ont des qualifications globalement encore inférieures à celles des hommes. Elles présentent des anciennetés dans l'entreprise

moins longues et par conséquent des expériences professionnelles totales plus courtes à cause des interruptions de carrière. Elles se retrouvent dans des positions hiérarchiques et responsabilités d'encadrement au sein des entreprises inférieures à celles des hommes.

Il faut prestement un meilleur accès pour les femmes aux formations continues internes et externes aux entreprises et, le cas échéant, à des reconversions professionnelles.

Nous devons continuer à négocier des modèles d'organisation du temps de travail qui permettent une répartition équilibrée des activités professionnelles et des tâches familiales et qui n'empêchent pas les femmes de continuer leur carrière lorsqu'elles deviennent mères.

La société entière doit s'investir pour augmenter l'offre d'institutions d'accueil assurant la prise en charge des enfants, des écoles à plein temps pour enfants de tous âges ainsi que d'institutions d'encadrement de personnes âgées ou malades pour que les femmes aussi puissent suivre des formations initiales ou continues et exercer une activité professionnelle. Il va sans dire que ces institutions et écoles doivent être dotées de personnel qualifié et offrir des services de haute qualité.

«L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain.»

Stendhal - 1783-1842



Frauentag des OGBL

Im Zeichen der Gleichstellung der Frauen in der Arbeit

Der am 17. November 2011 von der Frauenabteilung des OGBL organisierte Frauentag hatte eine zahlreiche Zuhörerschaft von Delegierten, Sympathisantinnen und Sympathisanten sowie Militantinnen und Militanten im Festsaal der Maison du Peuple in Esch versammelt. Neben der gewerkschaftlichen Willkommensrede von Vera Spautz, der Präsidentin der Frauenabteilung, dem gutgefüllten Aktivitätsbericht, vorgetragen von Danièle Nieves, die innerhalb des geschäftsführenden Vorstands des OGBL für die Frauenpolitik und die Frauenabteilung verantwortlich zeichnet, einem sehr engagierten Vortrag von OGBL-Generalsekretär André Roeltgen über die Armut, wurde nachfolgende Resolution einstimmig von den Delegierten angenommen.

Resolution

Gleichstellung von Frauen in der Beschäftigung!

Der Kampf wird fortgesetzt!

Fakt ist, dass Mädchen sich seit Jahren hartnäckig für die gleichen Ausbildungswege entscheiden – oft mit negativen Konsequenzen für ihren beruflichen Werdegang. Damit unterstützen sie auch die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes.

Um dem entgegenzuwirken, brauchen wir sowohl für Mädchen als auch für junge Frauen eine bessere Berufsberatung, Bildungswege und Arbeitsplätze in zukunftsorientierten Berufen.

Fakt ist auch, dass durchschnittlich 17% der Frauen Mindestlohnbezieherinnen sind – gegen 9% der Männer. Dies trifft vor allem für die weiblichen Beschäftigten des Gaststättengewerbes, des Handels und der kollektiven und privaten Dienstleistungen zu. Hier beziehen 46% der Frauen – 27% und 25%, den Mindestlohn.

Wir müssen, im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen, unsere ganze Energie auf die Umsetzung von nichtdiskriminierenden Entlohnungsmodellen verwenden, damit Frauen endlich das verdienen was sie verdienen.



Um die Anzahl der „Working Poor“, die Armut die immer mehr Arbeitnehmerinnen aber auch Arbeitnehmer trifft, zurückzuschrauben, dürfen wir nicht nachgeben und weiter fordern, dass der Mindestlohn erhöht wird, die staatlichen Sozialtransfers garantiert sind und dass alle Familienzulagen sowie die Zulage beim Elternurlaub an die allgemeine Lohn- und Gehälterentwicklung angepasst werden. Um endlich die Diskriminierung der Grenzgängerinnen und Grenzgänger abzuschaffen, müssen all diese Leistungen ihnen zugestanden werden.

Fakt ist des Weiteren, dass Frauen, wegen ihrer Positionierung auf dem Arbeitsmarkt, weniger verdienen als Männer. Sie haben in der Gesamtheit niedrigere Qualifikationen als Männer. Ihre Betriebszugehörigkeit ist kürzer und dementsprechend verfügen sie, wegen Unterbrechungen der Laufbahn, über insgesamt weniger Berufserfahrung. Sie haben in den Betrieben niedrigere hierarchische Stellungen und weniger Verantwortungen als Männer.

Der Zugang für Frauen zur inner- und außerbetrieblichen Weiterbildung und gegebenenfalls zur Umschulung muss schnellstens verbessert werden.

Wir müssen weiterhin Arbeitszeitmodelle verhandeln, die eine ausgewogene Aufteilung der beruflichen und familiären Aufgaben erlauben und die es Frauen ermöglichen ihre Berufstätigkeit weiterzuführen, auch wenn sie Mutter werden.

Die gesamte Gesellschaft ist in der Pflicht sich dafür einzusetzen, dass das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen, an Ganztagschulen für Kinder jeden Alters, aber auch an Alten- und Pflegeeinrichtungen erhöht wird, damit Frauen ebenfalls an Bildung und Weiterbildung teilhaben und berufstätig werden und bleiben können. Es versteht sich von selbst, dass diese Einrichtungen und Schulen qualifiziertes Personal beschäftigen und qualitativ hochwertige Dienste anbieten müssen.

Les travailleurs européens luttent contre l'austérité et pour un avenir meilleur et plus équitable

Trop c'est trop!

La Confédération européenne des syndicats (CES) soutient les actions organisées au niveau national par ses affiliés afin de lutter contre l'austérité et pour un avenir meilleur et plus équitable.

Plusieurs actions syndicales de premier plan, telles que des grèves, des manifestations et des rassemblements, ont été menées en automne à travers toute l'Europe. Les travailleurs européens s'opposent à la régression sociale et réclament la fin des mesures d'austérité.

Bernadette Ségol, Secrétaire générale de la CES, a déclaré le 29 novembre: «*Trop c'est trop! L'avenir de l'Europe ne peut être basé sur l'austérité, l'insécurité et la régression sociale. Nous soutenons nos membres dans leurs actions au plan national et incitons vivement les dirigeants européens à cesser de se soumettre aux*

diktats des marchés financiers. L'Europe a besoin d'un changement de cap radical».

Les actions syndicales continueront vraisemblablement en 2012.

Liste d'actions à travers l'Europe:

<http://www.etuc.org/a/9316>



Die europäischen Arbeitnehmer kämpfen gegen die Austerität und für eine bessere und gerechtere Zukunft

Zuviel ist zuviel!

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) unterstützt die auf nationaler Ebene von seinen Mitgliedsgewerkschaften organisierten Aktionen, um gegen die Austerität und für eine bessere und gerechtere Zukunft zu kämpfen

Verschiedene Gewerkschaftsaktionen wie Streiks, Demos und Kundgebungen fanden im Herbst überall in Europa statt. Die europäischen Arbeitnehmer wehren sich gegen

den sozialen Rückschritt und verlangen das Ende der Austeritätsmaßnahmen.

Bernadette Ségol, Generalsekretärin des EGB, hat am 29. November, folgende Erklärung abgegeben: "*Zuviel ist zuviel! Die Zukunft Europas kann nicht auf Austerität, Unsicherheit und sozialen Rückschritt aufgebaut werden. Wir unterstützen unsere Mitglieder in ihren nationalen Aktionen und beschwören die europäischen Führungspolitiker sich nicht weiterhin dem Diktat der Finanzmärkte zu unterwerfen. Europa braucht einen radikalen Kurswechsel*".

Die gewerkschaftlichen Aktionen werden mehr als wahrscheinlich 2012 weitergeführt werden.

Auflistung der Aktionen in Europa:

<http://www.etuc.org/a/9316>



Calendrier Formation Syndicale OGBL janvier à février 2012

Référence	Titre	Début	Fin	Durée	Langue	Lieu
OG 2012 1 001	Le contrat de travail (conclusion, exécution, rupture)	16/01	16/01	1	Luxem- bourgeois	CEFOS
OG 2012 4 001	Word - Initiation	16/01	17/01	2	Luxem- bourgeois	KEY JOB
OG 2012 1 002	Les conditions de travail (rémunération, durée, congés, etc.)	18/01	18/01	1	Français	CEFOS
OG 2012 1 003	La représentation des salariés dans les entreprises	20/01	20/01	1	Luxem- bourgeois	CEFOS
OG 2012 5 009 NEW	Savoir élaborer un parcours de formation syndicale	23/01	23/01	1	Français	CEFOS
OG 2012 1 004	Les conventions collectives et les accords interprofessionnels	24/01	24/01	1	Français	CEFOS
OG 2012 1 005	L'emploi et le chômage	26/01	26/01	1	Luxem- bourgeois	CEFOS
OG 2012 4 003	Excel - Initiation	26/01	27/01	2	Français	KEY JOB
OG 2012 1 007	L'environnement politique et social au LUXEMBOURG et ses institutions	27/01	27/01	1	Luxem- bourgeois	CEFOS
OG 2012 1 008	Le régime luxembourgeois de la sécurité sociale	30/01	31/01	2	Luxem- bourgeois	CEFOS
OG 2012 1 009	Les pensions au LUXEMBOURG	01/02	01/02	1	Français	CEFOS
OG 2012 1 012	Je suis frontalier français et je travaille au LUXEMBOURG	02/02	03/02	2	Français	CEFOS
OG 2012 8 001	Apprentissage de la langue luxembourgeoise pour francophones - Niveau 1 (1 ^{ère} session)	06/02	25/06	18h30 à 20h30		CSL Bragance
OG 2012 8 002	Apprentissage de la langue luxembourgeoise pour francophones - Niveau 2 (1 ^{ère} session)	08/02	27/06	18h30 à 20h30		CSL Bragance
OG 2012 1 013	Calculer et déclarer ses revenus	09/02	09/02	1	Luxem- bourgeois	CEFOS
OG 2012 1 014	Etudes de cas pratiques en droit du travail	10/02	10/02	1	Français	CEFOS
OG 2012 3 001	Concevoir un discours pour prendre la parole en public	13/02	13/02	1	Français	CEFOS
OG 2012 2 001	Analyser la situation financière de mon entreprise	16/02	17/02	2	Français	CEFOS
OG 2012 3 004	Exprimer tous ses talents en négociation	16/02	17/02	2	Français	CEFOS
OG 2012 4 001	Word - Initiation	16/02	17/02	2	Français	KEY JOB
OG 2012 3 006	Encadrer et former ses collègues	29/02	01/03	2	Français	CEFOS

Gewerkschaftlicher Bildungskalender Januar bis Februar 2012

Referenz	Titel	Anfang	Ende	Dauer	Sprache	Ort
OG 2012 5 009 NEW	Wie man einen gewerkschaftlichen Bildungsplan aufstellt	07/02	07/02	1	Deutsch	CEFOS
OG 2012 3 005	Steigerung der persönlichen Effizienz und des Selbstvertrauens	27/02	28/02	2	Deutsch	CEFOS

Participant / Teilnehmer

Nom *Name*

Prénom *Vorname*

Date & Lieu de naissance *Geburtsdatum & -ort*

Nationalité *Staatsangehörigkeit*

Matricule OGBL (Numéro indiqué sur la carte de membre)

OGBL-Mitgliedsnummer (angegeben auf der Mitgliedskarte)

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

E-mail

Profession *Beruf*

Féminin *Weiblich* Masculin *Männlich*

Employeur / Arbeitgeber

Nom *Name*

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

Numéro de fax *Faxnummer*



Une dispense de service doit être sollicitée auprès de mon employeur.

Eine Freistellung vom Dienst muss bei meinem Arbeitgeber beantragt werden.



Je souhaite loger au CEFOS.

Ich möchte im CEFOS übernachten.

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

.....

Contrat de travail *Arbeitsvertrag*



Temps plein *Vollzeit*



Temps partiel *Teilzeit*

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

Je désire m'inscrire aux formations syndicales suivantes :

Ich möchte mich für folgende gewerkschaftliche Bildungskurse anmelden :

Nom de la formation *Bezeichnung des Seminars*

Date *Datum*

Réf *Ref*

Date *Datum*

Signature *Unterschrift*

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

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

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

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





L'AUSTÉRITÉ SALARIALE EN PLUS DE L'AUSTÉRITÉ BUDGÉTAIRE ? LES SALARIÉS RISQUENT DE PAYER DEUX FOIS POUR LA CRISE EUROPÉENNE !

À la fin mars 2011, la zone euro et quelques États membres associés signèrent un nouveau Pacte pour la « compétitivité » finalement dénommé *Pacte pour l'euro +*¹ en vue de renforcer le pilier et la coordination économiques de l'Union et de parvenir ainsi à un niveau de convergence (économique et budgétaire) plus élevé².

Les progrès relatifs de leurs engagements (voir en annexe) sur le volet de la « compétitivité » seront principalement évalués sur la base de l'évolution des salaires et de la productivité (coût unitaire de la main-d'œuvre), la première devant être « *en accord* » avec la seconde. Ainsi, d'entrée de jeu, les participants devront prêter une attention particulière, par exemple, aux « *dispositifs de fixation des salaires et, le cas échéant, [au] degré de centralisation du processus de négociation, ainsi qu'[aux] mécanismes d'indexation* » qui seraient donc une entrave potentielle à la « compétitivité » européenne et à l'équilibre économique au sein de la zone euro.

Parmi d'autres, comme par exemple la Belgique, l'Espagne ou l'Italie, le Luxembourg a reçu des recommandations spécifiques dans ce sens en juin 2011. Sous-jacente à ce sursaut de modération salariale exigée par les autorités européennes, l'idée d'un déséquilibre économique préjudiciable lié à des salaires évoluant trop vite par rapport à la productivité, particulièrement dans les pays du Sud de la zone euro, cœur de cible des marchés financiers, mais aussi au Luxembourg, du fait de l'indexation automatique des salaires.

Ce diagnostic est-il fondé ? L'Econews 10/2011 a récemment mis en lumière que les salaires luxembourgeois évoluent bien en-deçà de la productivité, ce qui draine un recul de la part salariale dans la valeur ajoutée dégagée dans les entreprises. Mais comme le graphique suivant l'illustre clairement aussi, les pays dans l'œil du cyclone, accusés de nombreux maux, ne peuvent toutefois être jugés pour une politique salariale débridée entre l'année de l'introduction de l'euro, dont ils seraient en train de menacer l'existence, et 2008, juste avant le début de la crise.

Si l'on se concentre tout d'abord sur les pays très malhabilement surnommés « PIGIS », dans le collimateur financier et politique, on voit que la Grèce et l'Espagne ont connu une baisse substantielle de la part des salaires, avec respectivement -6,2 et -5,4% (soit -4,1 et -3,5 points), pour se retrouver au niveau, voire en dessous de l'Allemagne. L'Italie et le Portugal ont vu leurs parts à peine bouger de +0,1 et +0,5 point, soit de moins d'1% pour chacun d'eux, alors que l'augmentation irlandaise de 6,2 points est certes plus remarquée (+11%), mais s'inscrit tout bonnement dans une logique de convergence. Notons aussi au passage que le Portugal et l'Irlande ont également connu une forte baisse de leur taux de risque de pauvreté entre 1999 et 2008, au contraire de l'Allemagne, où il a fortement progressé, l'Irlande se retrouvant ainsi au même niveau que la RFA en 2008.

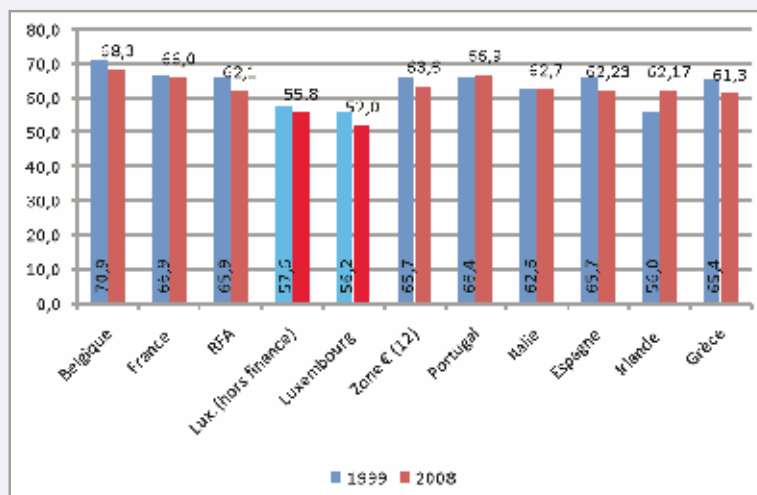
¹ Conclusions du Conseil européen des 24 et 25 mars 2011, Annexe 1 : Pacte pour l'euro plus - Coordination renforcée des politiques économiques pour la compétitivité et la convergence.

² Les États membres participants s'engagent à mener une série d'actions concrètes pour renforcer la compétitivité et éviter tout déséquilibre (économique) préjudiciable, en poursuivant un objectif à la fois de compétitivité, de développement de l'emploi, de viabilité des finances publiques et de stabilité financière. Ces engagements sont inscrits dans le programme de stabilité (ou de convergence) ainsi que dans le programme national de réformes (structurelles) respectifs que les instances européennes évaluent dans le cadre du nouveau « semestre européen » et pour lesquels elles émettent des recommandations d'actions, qui non suivies d'effet, peuvent aboutir à des sanctions.



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Part salariale dans la valeur ajoutée 1999-2008 (en %)



Note : valeur ajoutée aux coûts des facteurs.

Source : AMECO et Eurostat avec calculs de la CSL pour le Luxembourg hors finance ; graphique : CSL

De leur côté, les pays frontaliers du Luxembourg ont connu le même mouvement à la baisse de leur part salariale, avec -3,7% pour la Belgique et -1,3% pour la France et une très impressionnante (et très commentée) chute de 5,8%, soit -3,8 points, au compte de l'Allemagne. Mais le recul le plus spectaculaire parmi les pays observés est à porter au crédit du Luxembourg : -7,5% entre 1999 et 2008, soit -4,2 points, en partant d'un niveau pourtant déjà largement inférieur à la RFA. Même abstraction faite des sociétés financières (hors J), le Luxembourg connaît un recul de 3,2% [-1,9 points] de sa part salariale, équivalent en % à celui de la moyenne de la zone euro.

Explication : en Europe, les salaires par salarié ont bel et bien progressé généralement moins vite que le surcroît annuel de richesses engrangé par emploi (productivité) entre l'introduction de l'euro et l'avant-crise, dans le plus strict respect donc de la norme salariale imposée par l'Europe, depuis un certain temps déjà. L'évolution des salaires, même indexés, ne pénalise par conséquent aucunement la « compétitivité ». Clairement, vouloir imposer une modération salariale renforcée par le biais du Pacte pour l'euro + ne fera qu'entraîner davantage l'Union européenne sur une pente glissante de la paupérisation de son salariat...

Si ce ne sont pas les salariés de la zone « PIGIS » ou bien les systèmes d'indexation des salaires en Europe, pourtant mis au banc des accusés, qui sont à la source des déséquilibres compétitifs constatés, la solution est donc à chercher ailleurs.

Le Luxembourg, pour sa part, ne doit craindre ni de faire chuter l'euro par un manque de « compétitivité », ni de perdre son indexation automatique des salaires, dont la mise en cause ne résiste pas à l'analyse rigoureuse et attentive des données³. À moins, bien sûr, que les institutions qui se pressent à son chevet n'utilisent de mauvais indicateurs pour de mauvais diagnostics...

³ Voir également à ce sujet le Dialogue analyse 2/2011 de la CSL sur l'inflation, les modulations de l'index et la compétitivité.

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 09/11

Octobre 2011

- 1) Contrat de travail remis au salarié pour signature - suppression par le salarié de clauses sans en informer l'employeur - comportement fautif justifiant un licenciement avec préavis : oui page 3

- 2) Un certificat médical attestant de l'incapacité de travail du salarié remis à l'employeur avec un retard de quelques heures n'est pas une cause de licenciement avec effet immédiat page 5

- 3) Protection des femmes enceintes contre un licenciement avec préavis : le « Mutterpass » allemand vaut certificat médical attestant de la grossesse au sens des dispositions nationales page 9

- 4) Validité d'une clause contractuelle fixant le délai de préavis à respecter en cas de résiliation d'un contrat pendant la période d'essai de 6 mois à 3 mois : oui page 11



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250
www.csl.lu csl@csll.lu

Vous trouvez les publications «InfoJuridiques» sur la page internet suivante:
<http://www.csl.lu/infosjuridiques>

Nationalen Aktionskomitee géint Atomkraft*

Die Stresstests machen die Atomkraftwerke nicht sicherer und lassen viele Fragen offen



Die Europäische Kommission hat kürzlich ihren Zwischenbericht zum EU-Stresstest für die Atomkraftwerke in der Europäischen Union vorgelegt. Dieser Zwischenbericht ist in vielen Punkten noch unkomplett, doch es zeigt sich bereits, dass der EU-Stresstest die Atomkraftwerke auch nicht sicherer machen wird und dass er nicht einmal eine zuverlässige und EU-weit vergleichbare Risikobewertung liefern kann, da wichtige Parameter und Risikoszenarien nicht analysiert werden.

Die Tests analysieren zum Beispiel nicht, was bei einem Flugzeugabsturz passieren wird, und die Risiken eines Unfalls durch Altersschäden und Materialabnutzung im Normalbetrieb werden auch nicht analysiert. Zentrale Fragen für die Bürger, wie z.B. zum Katastrophenschutz (Was ist, wenn in Europa eine Katastrophe wie in Fukushima passiert? Wie kann die Bevölkerung geschützt werden? Wie sieht es mit Notfallplänen aus? Wie wird die Bevölkerung unterstützt werden?), bleiben ebenfalls unberücksichtigt.

Die seit dem 11. September 2001 verstärkt ins Auge gefasste Bedrohungen durch Terrorismus, Sabotage oder Cyberattacken wurden bei diesem Test ausgeklammert und werden in einer getrennten, geheimen Arbeitsgruppe diskutiert.

Die Stresstests analysieren folglich nur einen Teil der technischen Probleme in AKWs: Was passiert bei einem Erdbeben und einer Überschwemmung und wo liegen die Schwachstellen bei einem Stromausfall bzw. einem längeren Ausfall der Reaktorkühlung? Die Tests liefern damit zwar nützliche, aber leider unvollständige Informationen über den Zustand aller AKWs der EU und den Stellenwert der Nuklearsicherheit in den einzelnen Mitgliedstaaten.

Eine wichtige Information aus dem Zwischenbericht ist zum Beispiel die Tatsache, dass die EU-Kommission zugeben muss, dass es noch immer keine gemeinsamen EU-Kriterien für eine vergleichbare Analyse der Sicherheit der AKWs gibt, was die Aussagekraft der Stresstest-Resultate bereits vorab sehr stark in Frage stellt. Zudem erfüllen auch heute noch viele EU-Staaten die bereits im Vorfeld der Fukushima-Katastrophe gültigen EU-Bestimmungen nicht.

Das Nationale Aktionskomitee gegen Atomkraft weist darauf hin, dass 39 der europäischen Reaktoren weniger als 30 Kilometer von Städten mit mehr als 100.000 Einwohnern entfernt liegen. Auch Luxemburg wäre bei einem Unfall in den französischen Atomzentralen Cattenom (im Süden) oder Chooz (im Westen) oder in der belgischen Atomzentrale Tihange (im Norden) stark betroffen, und im Falle eines GAUs in Cattenom wäre das Land Luxemburg sogar in seiner Existenz bedroht.

Das Nationale Aktionskomitee gegen Atomkraft fordert von der Luxemburger Regierung, dass auch die Frage der externen Notfallpläne in der Europäischen Union diskutiert werden muss.

Das Aktionskomitee hat ein Treffen mit den zuständigen Ministern sowie den Experten der Regierung angefragt, um über den Zwischenstand der Stresstests und über die weitere Vorgehensweise der Luxemburger Regierung betreffend die Laufzeitverlängerung der Atomzentrale in Cattenom informiert zu werden.

Die 31 Mitgliedsorganisationen des Aktionskomitees fordern auch, dass die Ergebnisse des Stresstests und insbesondere der Cattenom-Bericht von Dieter Majer, dem gemeinsamen Stresstestbeobachter der saarländischen, der rheinland-pfälzischen und der luxemburgischen Regierung, in Luxemburg öffentlich vorgestellt werden.

* *Mouvement Ecologique, Greenpeace, OGBL, FNCTTFEL-Landesverband, LSAP, déi gréng, Forum, ADR, déi jonk gréng, DP, FGFC, JSL – Jeunesses Socialistes Luxembourgeoises, Luxemburger Kommission Justitia et Pax, KPL, LCGB, Lëtzebuerger Guiden a Scouten, Transfair-Minka asbl, déi Lénk, attac Luxembourg, Klima-Bündnis Lëtzebuerg, Eurosolar, Syprolux, FNCTTFEL-Jugend, natur&ëmweilt, Adrenalin-déi jonk ADR, Friddensinitiativ asbl, Association Luxembourgeoise de Médecine de l'Environnement (A.L.M.E.N.), GSV, Ligue CTF, Biolabel Lëtzebuerg.*

Kontakt:

Roger Spautz – roger.spautz@greenpeace.org

Dan Michels – dmichels@chd.lu

OBGL Solidarité Syndicale

Soutenez le projet Ghana



Solidarité Syndicale, l'ONG de la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (OGBL), le Bureau international du Travail (BIT) et le gouvernement du Ghana représenté par son ministère de la Santé, ont conclu un accord pour exécuter le projet pilote du Global Social Trust GST au Ghana. Ce projet pilote consiste à fournir une prestation en espèces aux femmes enceintes ainsi qu'aux mères d'enfants de moins de cinq ans les plus démunies; il apporte ainsi son soutien à l'extension de l'assurance santé au Ghana. D'ailleurs, depuis peu une nouvelle coopérante, Samira Khayta, est coordinatrice du projet à Accra. En étroite collaboration avec

Armand Drews, chef de projet, elle en assure la bonne gestion. Le projet est financé par des contributions volontaires des membres de l'OGBL au Luxembourg.

Compte de l'OGBL/ONG Solidarité Syndicale
B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette
Numéro de compte: CCPL LU54 1111 0828 4810 0000
Référence: «Projet Ghana»

Votre don est fiscalement déductible.

Pour toutes informations supplémentaires:
Tél: +352 49 60 05 211 Gsm: +352 621 156 567
www.solidaritesyndicale.lu ong@ogbl.lu

www.ogbl.lu

Nouveau site internet, facebook, twitter

Depuis le mois de novembre, l'OGBL a mis en ligne son nouveau site internet, une nouvelle version des sites frontaliers ainsi que des sites pour les syndicats professionnels. Par ailleurs, l'OGBL est maintenant présent dans les principaux réseaux sociaux comme facebook (www.facebook.com/ogbl.lu) et twitter.



Service Information Conseil et Assistance (SICA)

Calendrier des permanences pour le mois de décembre 2011



Frontaliers français

Pour cause de congés d'hiver, nous informons nos membres que les jours de permanences des bureaux en France (Audun-le-Tiche, Longwy, Thionville et Volmerange-les-Mines) seront modifiés comme suit:

Antenne d'Audun-le-Tiche:

Du 16/12/2011 au 03/01/2012 inclus:

Il n'y aura pas de permanences SICA.

Reprise des permanences habituelles à partir du mardi 3 janvier 2012 (mardi et jeudi après-midi).

Antenne de Longwy:

Du 16/12/2011 au 03/01/2012 inclus:

Il n'y aura pas de permanences SICA.

Reprise des permanences habituelles à partir du mercredi 4 janvier 2012 (mercredi après-midi).

Antenne de Thionville:

Du 21/12/2011 au 03/01/2012 inclus:

Il n'y aura pas de permanences SICA.

Ouverture du bureau et reprise des permanences habituelles, à partir du mercredi 4 janvier 2012 (permanences: lundi matin, mercredi et vendredi après-midi).

Antenne de Volmerange-les-Mines:

Du 21/12/2011 au 04/01/2012 inclus:

Il n'y aura pas de permanences SICA.

Reprise des permanences habituelles sur rendez-vous à partir du 5 janvier 2012 (jeudi après-midi).

En vous remerciant pour votre compréhension, nous vous rappelons qu'il vous est possible en cas d'urgence de vous adresser aux autres agences SICA de l'OGBL situées au Luxembourg sauf pendant la période du 24 décembre 2011 au 2 janvier 2012. Voir notre site: <http://www.frontaliers-francais.lu> pour plus d'informations. Tél: (00352) 26 54 37 77.



**Pressemitteilung
der Union Luxembourgeoise des
Consommateurs
(Lëtzebuurger Konsumenteschutz)**



Hospice Civil de Hamm: ULC prangert Abzockermethoden an!

Vor wenigen Wochen wurden die Bewohner des Pflegeheimes in Hamm (Hospice de Hamm) schriftlich darüber in Kenntnis gesetzt, dass ab 1. Januar 2012 für alle Bewohner neue Tarife gelten werden.

Dies stellt eine monatliche Mehrbelastung von bis zu 405,17 € dar. In Einzelfällen macht die Mehrbelastung sogar über **34 %** pro Monat aus.

Begründet wird diese drakonische Preiserhöhung mit den Ergebnissen eines Finanzaudits, welches von den Pflegeheimen in Hamm und Pfaffental in Auftrag gegeben wurde. So einfach ist das also! Die ULC fragt sich, welche Verwaltung und Planung wohl praktiziert wurden, um in eine Situation zu geraten, bei der außenstehende Experten feststellen, dass offenbar bedeutende Finanzlöcher in der Kasse bestehen.

Der ULC wird des Weiteren zugetragen, dass das Pflegeheim in Hamm eine größere Summe an die Pflegeversicherung zurück erstatten muss, was nur bedeuten kann, dass von dieser Beträge kassiert wurden, für die keine konkrete Gegenleistung im Pflegebereich erbracht wurde. Sollte sich dies bestätigen, wäre es schlichtweg ein Skandal.

Hinzu kommt noch eine seitenlange Aufpreisliste für zusätzliche Leistungen. Bewohner beziehungsweise Familienangehörige die nicht in der Lage sind, die geforderten Summen aufzubringen, stehe gemäß Aussage der Verantwortlichen anlässlich einer Versammlung der Heimbewohner, ja noch die Möglichkeit offen, sich vom „Fonds National de Solidarité“ finanziell helfen zu lassen. Oder eben ihre pflegebedürftigen Angehörigen woanders unterzubringen. Ein Affront, bedenkt man dass die Verantwortlichen den Heimbewohnern jede genauere Begründung bezüglich der geforderten Preiserhöhungen schuldig bleiben und weder einer der Verwaltungsratsmitglieder, noch die Direktorin in der kürzlich stattgefundenen Versammlung anwesend waren.

Was sagt der Verwaltungsrat des „Hospice de Hamm“ hierzu, in welchem alle im Gemeinderat präsenten politischen Parteien vertreten sind? Was das zuständige Familienministerium? Es ist zu einfach, die Mehrkosten pauschal mit dem Bau eines neuen Gebäudes zu begründen. Wie wurde denn hier kalkuliert?

Die ULC fordert die Verantwortlichen des „Hospice de Hamm“ auf, die geforderten Preiserhöhungen nach unten zu korrigieren und alle Fakten offen zu legen.

Mitgeteilt von der ULC am 16. November 2011



Dans le contexte actuel de tensions et de guerres au Moyen-Orient, la communauté persanophone venant de l'Iran et de l'Afghanistan augmente au Luxembourg. Comme les autres communautés linguistiques, celle-ci se trouve confrontée à des problèmes dus à la non-compréhension des réalités sociales, économiques et politiques.

Afin de faciliter leur arrivée au Luxembourg, l'ASTI vient de lancer une **brochure d'information** pour ces ressortissants de pays tiers parlant le persan. Celle-ci aborde les sujets de première importance, en particulier le séjour régi par la loi sur l'immigration, les services relatifs, les cours de langue, le système de santé et d'éducation.

Réalisée en étroite collaboration avec la communauté persane et plus particulièrement l'association IRANYAR, les sujets abordés sont les questions d'intégration auxquelles les ressortissants sont le plus confrontés.

La brochure qui est également disponible en français et en anglais peut dès maintenant être commandée à l'ASTI au 12, rue Auguste Laval L-1922 Luxembourg, au tél. 43 83 33 -1 ou bien au partenariat@asti.lu.

Section Immigrés Région Differdange/ Rodange

Samedi, 10 décembre 2011

Bascharage Hall 75

Soirée de l'amitié

Orchestre Nicky Michel

Caisse: 19h00 Bal: 20h00

Prix d'entrée: Prévente 4.- € en salle 7.- €

Petite restauration: Porchetta, saucisses etc.

Tombola gratuite sur billets d'entrée.



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

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

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



IL VERSE À BOIRE	▼	SIGNAL BREF	▼	FORMENT À DES RÉGLÉS	▼	PLUME	▼	RAD
FAGOTER		BATEAU DE SPORT		STÉRIUSENT		ROUE		
▶		▼	8	▼		▼	5	▼
DÉNOUEMENT HEUREUX	▶			1				
GROUPIE								
▶			CERF	▶				UNE DES ÎLES WALLIS
			TOUR					
POSSESSIF	▶		7			DUPE	▶	▼
ALCALOÏDE						ANNEAU DE CORDAGE		
▶	4					▼		ART FLORAL JAPONAIS
D'ACCORD	▶					2	▼	
RECTALE								
▶						MUSIQUE JAMAICAÏNE	▶	
						VOILIER		
SOCIABLE	AMÉRICAIN	▶		6		▼		GLACIATION
	MAISON RUSSE							
▶	▼					BROME	▶	▼
						INTERJECTION		
SPORT D'HIVER	▶					▼		9
FLEUVE DE RUSSIE					SIMMOIS	▶		
▶		LOUANGE EXCESSIVE	▶			3		
MINE	▶		10		SIFFLAS	▶		

Ecrivez ici,
lettre par lettre,
le mot mystérieux

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

V/38 © HACHEL INT

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

11/11 - Solution: DISCRETION

St. Prémont, Houffalize (B) 1^{er} prix
B. Hirsch, Thivars (F) 2^e prix

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 11 janvier 2012 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 auprès de l'OGBL à Dudelange (31, avenue G.-D. Charlotte). Prière d'appeler le N° de tél. 51 50 05-555 pour fixer un rendez-vous.

A gagner:

1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



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

DEIRE 1519-1000b

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----



11/11 - Lösungswort:
MILLIMETER

R. Massard, Zolver (L) 1. Preis
H. Burger, Mondcange (L) 2. Preis

**8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung**
11/2011



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 11. Januar 2012 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 beim OGBL Düdelingen (31, avenue G.-D. Charlotte) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 51 50 05-555 anrufen.

Zu gewinnen sind:

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



OGB·L

D'STOLINDUSTRIE

ASS E STÉCK LËTZEBUERG.
DAT MUSS ESOU BLEIWEN.

MIR SI SOLIDARESCH

 facebook.com/solidaresch



OGB·L