

aktuell

- Un congrès placé sous le signe de la succession
- Ein Kongress im Zeichen des Wechsels



Comment contacter l'OGBL?

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

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

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

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

Nouvelle adresse
31, rue du Fort Neipperg

A partir du 6/1/15
nouvelle adresse
14, route d'Ettelbruck
L-9230 Diekirch



Aktuell

Sommaire

Editorial	4
Dossier 7^e/XXXII^e Congrès ordinaire	5
Un congrès placé sous le signe de la succession Grondsazreferat vum OGBL-Präsident Résolution programmatique	
Dossiers nationaux	58
Nationalvorstand Resolution der gemeinsamen Konferenz Le secrétariat social	
Du nouveau dans les entreprises	64
Bâtiment, Santé, Services et Energie, Services publics	
Départements	68
Jeunes: L'union fait la force	
Europe/International	69
Rencontre plateforme PTCI/TTIP	
Divers	70

Bureaux et permanences de l'OGBL fermés entre Noël et le Nouvel An

Les bureaux et permanences de l'OGBL resteront fermés du
24 décembre 2014 (à partir de midi) au 2 janvier 2015 (inclus).

OGBL-Büros und Sprechstunden zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen

Die OGBL-Büros und Sprechstunden des OGBL bleiben geschlossen vom
24. Dezember 2014 (ab Mittag) bis zum 2. Januar 2015 (einschließlich).

Les bureaux de l'agence Ettelbruck resteront fermés du 17 au 19 décembre 2014 pour cause de déménagement



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

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

Verantwortlich für die Redaktion: André Roeltgen

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

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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

Liebe OGBL-MitgliederInnen,

Diese etwas spezielle Nummer des Aktuell ist größtenteils dem 7. Ordentlichen Nationalkongress des OGBL gewidmet, der am 5. und 6. Dezember 2014 im Konferenzzentrum „Hémicycle“ in Luxemburg-Kirchberg stattgefunden hat. Ein Kongress, zu dem etwa 400 Delegierte anwesend waren, in Vertretung der über 70.800 Mitglieder, die unser Gewerkschaftsbund heute zählt.

Die Anwesenheit zahlreicher nationaler und internationaler Gäste, die Reden der Vertreter ersten Ranges der internationalen und europäischen Gewerkschaftsbewegung, sowie schließlich die Reden von Staatsminister Xavier Bettel, von Arbeits- und Beschäftigungsminister Nicolas Schmit und von Romain Schneider, Minister für soziale Sicherheit, haben den hohen Stellenwert dieses Kongresses unterstrichen.

Während dieser beiden Tage wurden die verschiedenen nationalen Instanzen des OGBL komplett erneuert (Nationalvorstand, Exekutive, Geschäftsführender Vorstand, Überwachungskommission). Der Kongress hat ebenfalls den Aktivitäts- und den Finanzbericht der vergangenen fünf Jahre angenommen und hat sein Einverständnis mit der programmatischen Resolution, die die politische Orientierung der Gewerkschaftsarbeit für die kommenden Jahre festlegt, bekundet.

Die Delegierten haben ebenfalls eine Resolution verabschiedet, in der festgehalten wird, dass 2015 eine interne Debatte zur Organisation und zur Mission der verschiedenen OGBL-Strukturen stattfinden wird, um sie bestmöglich den wirtschaftlichen, sozialen und politischen Entwicklungen unseres Landes anzupassen.

Jedoch stand dieser 7. Ordentliche Kongress auch unter dem Zeichen des Führungswechsels beim OGBL. Der neue Nationalvorstand hat in der Tat André Roeltgen zum neuen Präsidenten gewählt, der so die Nachfolge von Jean-Claude Reding antritt, der beschlossen hatte, nach zwei aufeinanderfolgenden Mandaten nicht mehr Kandidat zur eigenen Nachfolge zu sein.

Viel Spaß bei der Lektüre und frohe Feiertage!

Chers membres de l'OGBL,

Ce numéro un peu particulier de l'Actuell est presque entièrement consacré au 7^e Congrès national ordinaire de l'OGBL qui s'est tenu les 5 et 6 décembre 2014 au Centre de conférences «Hémicycle» à Luxembourg/Kirchberg. Un congrès qui aura réuni quelque 400 délégués effectifs, représentant les plus de 70 800 membres que compte aujourd'hui notre confédération syndicale.

La présence de nombreux invités nationaux et internationaux, les discours des représentants de premier plan du mouvement syndical international et européen ainsi que finalement les discours du ministre d'État, Xavier Bettel, du ministre du Travail et de l'Emploi, Nicolas Schmit, et du ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, sont venus souligner l'importance de ce Congrès.

Pendant ces deux jours, les différentes instances nationales de l'OGBL (Comité national, Comité exécutif, Bureau exécutif, Commission de surveillance) ont été entièrement renouvelées. Le Congrès a également adopté le rapport d'activités et le rapport des finances portant sur ces cinq dernières années et a donné son aval à une résolution programmatique, fixant les orientations politiques du travail syndical pour les années à venir.

Les délégués ont également donné leur aval à une résolution proposant de mener en 2015 un débat interne sur l'organisation et les missions des différentes structures de l'OGBL, afin de les adapter au mieux aux évolutions économiques, sociales et politiques que connaît notre pays.

Mais ce 7^e Congrès ordinaire était également placé sous le signe de la succession à la tête de l'OGBL. Le nouveau Comité national a en effet élu un nouveau président en la personne d'André Roeltgen, qui succède ainsi à Jean-Claude Reding, qui après deux mandats successifs avait décidé de ne plus se porter candidat à sa propre succession.

Bonne lecture et bonnes fêtes de fin d'année!

DOSSIER

Congrès 5/6 décembre 2014



Le centre de conférences «Hémicycle» à Luxembourg / Kirchberg a accueilli les 5 et 6 décembre 2014 le 7^e Congrès national ordinaire de l'OGBL. Deux jours au cours desquels les différentes instances nationales de l'OGBL (Comité national, Comité exécutif, Bureau exécutif, Commission de surveillance) ont été entièrement renouvelées. Le Congrès aura notamment été marqué par l'élection d'un nouveau président à la tête de l'OGBL en la personne d'André Roeltgen qui succède ainsi à Jean-Claude Reding, président de l'OGBL depuis 2004 et qui n'était plus candidat à sa propre succession.



Un Congrès placé sous le signe de la succession

Quelques 400 délégués étaient réunis les 5 et 6 décembre 2014 au Centre de conférences «Hémicycle» à Luxembourg/Kirchberg à l'occasion du 7^e Congrès national ordinaire de l'OGBL. Outre l'exposé de principe prononcé le 6 décembre par André Roeltgen, nouveau président de l'OGBL élu à cette occasion, ce dossier propose aux lecteurs de parcourir également la résolution programmatique qui a été adoptée lors du Congrès et revient enfin sur les différents moments qui sont venus rythmer ces deux jours.

Jean-Claude Reding tire sa révérence

Après avoir occupé pendant ces 10 dernières années le poste de président national de l'OGBL, Jean-Claude Reding n'était plus candidat à sa propre succession lors du Congrès des 5 et 6 décembre 2014.

Lors de son allocution, le premier jour du Congrès, le président sortant a tenu à remercier tous les membres pour la confiance qu'ils lui ont exprimée au cours de toutes ces années. Une décennie marquée notamment par une croissance de 25 % du nombre de membres de l'OGBL et une représentativité en constante augmentation comme en témoignent encore une fois les résultats obtenus lors des dernières élections sociales. Sans oublier l'entrée en vigueur du statut unique (2009).

Rappelant quelques chiffres, Jean-Claude Reding a tenu à mettre en évidence que l'OGBL reflète parfaitement le monde du travail au Luxembourg. Il a également tenu à souligner que le Congrès de l'OGBL se déroulait à un moment où le monde et l'Europe sont traversés par de grandes turbulences. La reprise économique fait défaut, les investissements manquent, les salaires, les pensions et les prestations sociales sont mises sous pression, le pouvoir d'achat recule et le chômage a atteint un niveau record. L'Union européenne n'a pas su apporter la bonne réponse à la crise, a souligné Jean-Claude Reding tout en mettant en évidence que l'OGBL a néanmoins réussi à limiter les dégâts en ce qui concerne le Luxembourg, forçant les gouvernements successifs, comme lors du récent accord, à revoir leur trajectoire.

À l'issue de l'allocution, les participants du Congrès ont rendu hommage comme il se devait à celui qui fût leur président lors de ces 10 dernières années en l'ovationnant chaleureusement.



Bettel salue la reprise du dialogue social

Invité à s'exprimer au premier jour du Congrès, le Premier ministre Xavier Bettel, a tout d'abord salué l'engagement du président sortant de l'OGBL au cours de ces dix dernières années. Le Premier ministre a tout particulièrement insisté sur l'importance du dialogue social au Luxembourg. Il s'est félicité dans ce contexte de la récente reprise du dialogue social avec les syndicats, tout en soulignant que le dialogue avec le patronat aurait également lieu.



Ségol rend hommage au travail de l'OGBL

Parmi les invités d'honneur au Congrès de l'OGBL figurait également l'actuelle secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats (CES), Bernadette Ségol. Lors de la première journée du Congrès, elle a tout particulièrement tenu à rendre hommage à l'OGBL qui a su défendre et préserver les principaux acquis sociaux au Luxembourg, rappelant qu'il est faux de croire qu'un pays compétitif est un pays où le mouvement syndical est faible. Bernadette Ségol a par ailleurs qualifié le Luxembourg et l'OGBL de laboratoire syndical pour l'Europe.

Bernadette Ségol a par la suite fustigé les politiques d'austérité mises en place dans l'UE ces dernières années, rappelant que ce ne sont pas les travailleurs qui ont provoqué la crise actuelle. Constatant par ailleurs l'échec de ces politiques, elle a plaidé pour une réduction de la charge fiscale sur les petits et moyens revenus, rappelant également le plan d'investissement que propose la CES pour revitaliser l'économie européenne.





Schmit reconnaît les manquements

Invité à s'exprimer au deuxième jour du Congrès, le ministre du Travail, Nicolas Schmit, a admis que le gouvernement avait commis quelques erreurs dans le cadre du dialogue social avec les syndicats tout en se réjouissant que celui-ci ait finalement pu être renoué. Il a également reconnu que des adaptations étaient nécessaires au paquet de mesures présenté initialement par le gouvernement.

Passant ensuite en revue une série de réformes et de mesures à venir (réforme de l'assurance-maladie, renforcement de l'ADEM, loi encadrant les stages, réforme du dialogue social en entreprise) le ministre a plaidé en faveur d'une protection renforcée des salariés. Dénonçant l'accroissement des inégalités, le ministre s'est également prononcé en faveur d'une réforme fiscale qui doit viser davantage de justice sociale. Enfin, le ministre a annoncé qu'il souhaitait davantage associer les syndicats au processus décisionnel lors de la présidence luxembourgeoise de l'UE.



Schneider plaide pour une Sécurité sociale de qualité

Également invité à s'exprimer au deuxième jour du Congrès, le ministre de la Sécurité sociale, Romain Schneider, a lui aussi loué la reprise du dialogue social, misant sur l'indispensable confiance réciproque qui doit le sous-tendre.

Le ministre s'est engagé au maintien de la qualité et de l'efficacité des prestations de la Sécurité sociale et a indiqué qu'une augmentation des cotisations ne serait envisagée par le gouvernement qu'en dernier ressort. En ce qui concerne la réforme à venir de l'assurance-dépendance, le ministre a annoncé vouloir la mener dans le dialogue avec les syndicats. Le ministre a également donné quelques gages dans le cadre de la réforme de la loi sur le reclassement actuellement en discussion. Enfin, le ministre a défendu le projet du gouvernement de substituer une «préretaire progressive» à l'actuelle «préretaire solidarité» pour laquelle différents modèles sont actuellement à l'étude.



La CSI rend hommage à l'OGBL

Autre invité d'honneur, le président de la FGTB (Belgique), Rudy De Leeuw, en sa qualité de vice-président de la Confédération syndicale internationale (CSI) a rendu hommage à l'OGBL pour son engagement sans faille au sein de la CSI. Rudy De Leeuw est aussi largement revenu sur le grave conflit social qui oppose actuellement les syndicats belges à leur gouvernement.



Le DGB, un partenaire de longue date

Invité d'honneur, le président suppléant du DGB Rhénanie/Palatinat-Sarre (Allemagne), Eugen Roth, a, lors de son intervention au premier jour du Congrès, tout particulièrement souligné l'excellente relation et collaboration qu'entretient depuis longtemps sa confédération syndicale avec l'OGBL.



Rapports d'activités, des finances et de la Commission de surveillance

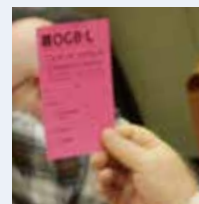
Lors de la 1^{re} journée du Congrès, le président sortant de l'OGBL, Jean-Claude Reding, a présenté le rapport d'activités de l'OGBL couvrant les cinq dernières années (2009-2013). Le trésorier général, Philippe Da Silva lui a emboîté le pas avec le rapport des finances couvrant cette même période. Il est enfin revenu à Roger Berend de présenter le rapport de la Commission de surveillance qu'il a présidée ces cinq dernières années.

Le monde évolue, l'OGBL aussi

Constatant que le contexte économique, social et politique de l'action syndicale a énormément évolué au cours des dernières décennies, l'OGBL a adopté lors de son Congrès une résolution proposant de mener une réflexion sur l'organisation et les missions de ses différentes structures. Un débat interne sera mené au cours de l'année 2015. Les conclusions qui en découleront seront ensuite entérinées lors d'un Congrès extraordinaire qui sera convoqué en 2016.

Le nouveau Comité national prend ses premières décisions

À peine renouvelé, le nouveau Comité national de l'OGBL a tenu au premier jour du Congrès sa réunion constitutive. Il y a notamment élu à 81,86% des voix André Roeltgen au poste de président de l'OGBL et donné son feu vert, à l'unanimité, à l'accord trouvé la semaine précédente avec le gouvernement.





Grundsatzreferat vum OGBL-President André Roeltgen



Léif Delegéiert,
Kolleginnen a Kollegen,
Dir hutt gëschter den neien Nationalvirstand vum OGBL gewielt.
Erlaabt mir am Numm vun allen éirenamtlechen an haaptamtleche Kolleginnen a Kollegen, déi zesummen als neien Nationalvirstand an den nächste 5 Joer déi wichtegst Décisioune vun eiser Gewerkschaft huelen, iech villmols Merci ze soen, fir dat Vertrauen, dat dir hinne mat op de Wee ginn hutt.
Den neien Nationalvirstand huet mech gëschter Owend zum President vum OGBL gewielt.
Dat ass ee ganz staarken Ausdrock vu Vertrauen a meng Persoun als Gewerkschaftler.
An dat ass d'Iwwerdroë vun der Aufgab, déi gréisste gewerkschaftlech Organisatioun vu Lëtzebuerg duerch déi nächst Joeren ze féieren.
Dat ass d'Iwwerdroë vun enger ganz héijer Verantwortung fir d'Verriedung vun de gewerkschaftlechen Interessen vun eise 70.000 Memberen.
Fir ärt Vertrauen, Kolleginnen a Kollegen, soen ech iech e grouse Merci. Et ass mer eng ganz grouss Eier, äre President d'ärfen ze sinn.
An ech wäert während mengem Mandat alles – wat mir nëmme méiglech ass – maachen an ënnerhuelen,

fir deen Optraag, deen dir mir elo iwwerdroen hutt, z'erfëllen.

Ech iwwerhuelen d'Féierung vun engem OGBL, deen ënner dem John Castegnaro gebuer an opgewuess ass.

An ech iwwerhuelen d'Féierung vun engem OGBL, deen ënner dem Jean-Claude Reding ausgebaut an erwuesse ginn ass.

Déi Fousstapfen an déi ech elo trieden, an déi mir elo trieden, si grouss.

Zesumme mat honnerten, mat dausenden aktive Gewerkschaftler hunn de John an de Jean-Claude an deene leschte 35 Joer eng Gewerkschaft opgebaut, déi net méi aus dem betriblechen an aus dem sozial- a gesellschaftspolitesche Liewen hei zu Lëtzebuerg ewechzededen ass.

Mat senger Virgängerorganisatiounen, vum Lëtzebuurger Metallarbechterverband an dem Lëtzebuurger Bierg- an Hüttenarbechterverband 1916 bis 1920 iwwert de Lëtzebuurger Bierg- a Metallindustriearbechterverband vun 1920 bis 1944 an dem LAV vun 1944 bis 1979, huet den OGBL der lëtzebuergescher Sozialgeschichte säi Stempel opgedréckt a seng historesch Spuer hannerlooss.

Dat ass keng schwéier lerschaft, mä dat ass eng gutt lerschaft.

An dës gutt lerschaft, Kolleginnen a Kollegen, verlaangt derno, datt et op deem Wee weidergeet.

Dofir huet am OGBL dat Wuert Kontinuitéit ëmmer eng ganz héich Bedeitung gehat. An dat soll och esou bleiwen.

Et geet ëm d'Kontinuitéit vun eiser gewerkschaftlechen an demokratescher Werter.

Et geet ëm d'Kontinuitéit vun eiser gewerkschaftlecher Eenheet an eisem solidareschen Zesummenhalt.

Et geet ëm d'Kontinuitéit vun eiser programmatescher Ausriichtung a vun eiser gewerkschaftlecher Kompetenz.

Alles dat zesumme sinn a bleiwen d'Viraussetzungen dofir, datt och an Zukunft den OGBL op d'Erausforderungen an de Betriber an an der politischer Welt déi passend gewerkschaftlech Äntwerte fënnt.

Kontinuitéit heescht awer net konservative Stëllstand.

Eis Gewerkschaft ass eng Bewegung, an eng Bewegung d'ärf net stoe bleiwen, soss stierft se of.



A grad esou wéi d'Gesellschaft, an hir ökonomesch a sozial Verhältnissen net stoe bleiwen, muss och d'Gewerkschaftsbewegung sech ëmmer erëm den neie Bedingunge stellen a sech upassen.

Eis eege Gewerkschaftsgeschicht ass gespickt vun esou Changementer. Ass net den OGBL selwer e Kand vun esou engem noutwennige Changement gewiescht?

Och haut sti mer virun der Noutwendegkeet, eis selwer op de Préifstand ze huelen.

Dofir huet de Kongress gëschter eng Resolutioun verabschied, déi et eis zum Optraag mecht, eis op Longen an op Nieren z'ënnersichen.

Dat ass keng einfach Aufgab an dat ass och keng einfach Diskussioun.

An all deene leschte Joere sinn eis gewerkschaftlech Missiounen weider gewuess a si si méi komplex ginn.

Dat gëllt esouwuel fir déi individuell Betreuung vun eise Memberen wéi och fir d'Begleitung vun eise Personaldelegatiounen.

Dat gëllt fir d'Verhandlungen an de Betriber wéi och fir d'Verhandlungen a fir Diskussiounen um politesche Plang, an de staatlechen Institutiounen oder an de Gremie vun de Sozialversécherungen.

Déi modern Kommunikatiouns- an Informatiounstechnologie stellen eis viru grouss an nei Erausforderunge bei der Diffusioun vun der gewerkschaftlecher Propaganda.

Eis Kommunikatioun no baussen ass méi wéi je vun enger enormer Bedeitung fir d'Weiderkomme vun der Gewerkschaft.

D'Generatiounen vun haut fonctionnéieren net méi wéi d'Generatiounen vu gëschter. An et wäert nach manner fir déi vu muer sinn.

Dat gëllt och fir eis nei Generatiounen vu Memberen an eis nei Generatiounen vun aktive Gewerkschaftler.

A vergiesse mer och net déi enorm Entwécklung vum Salarat hei zu Lëtzebuerg, vu senger Geographie, vu sengen Nationalitéiten a vu senger berufflecher Qualifikatiounen.

Op all déi Froen an Entwécklungen mussen mer déi richteg Äntwerte fannen.

Dës Diskussioun verlaangt vun eis allegueren Opgeschlossenheet, Disziplin a vill Fangerspëtzegefill, a vun alle Säiten d'Motivatioun kreativ a sachlech nozedenken.

Falsch Rivalitéiten a falsch Nostalgie si feel un der Plaz. Zesummen am géigesäitege Respekt a mat där Kollegialitéit, déi zënter je hier eist Markenzeichen ass, wäerte mir zu de richtege Konklusiounen fir den OGBL kommen. Dovu sinn ech iwwerzecht.

An deem Sënn proposéieren ech, datt déi nei Geschäfts-

féierung an Zesummenaarbecht mat dem Exekutivkomitee, am Januar de Regionalverbänn, den Departementer an de Syndikater vum OGBL e konkreten Diskussionskader, eng Aarbechtsmethod an e präzise Kalenner virschléit.

No 12 Méint mussen d'Konklusiounen um Dësch leien, fir um ausseruerdentleche Kongress am Virsummer 2016 déi statutaresh an och déi wesentlech net statutaresh Decisiounen huelen ze kënnen.

Kolleginnen a Kollegen,

2016 wäert och nach an enger anerer Hisiicht ee besonnescht Joer fir eis ginn. D'Bewegung vun de fréie Gewerkschaften wäert dann hei zu Lëtzebuerg 100 Joer al ginn.

Et sinn 100 Joer, déi alles aneschetes wéi eng riicht Linn sinn. Et goufen an der Ausernanersetzung tëscht Kapital an Aarbecht net nëmmen Zäite vu gewerkschaftlechen Duerchbrech a sozialem Fortschrëtt, mä och Zäite vun Nidderlagen a sozialem Réckschrëtt.

D'Geschicht vun eiser Bewegung huet eis geléiert, datt naistsch wat mer zu engem bestëmmten Zäitpunkt erreecht an duerchgesat hunn, eis net och erëm kann ewechgeholl ginn.

Wéi aktuell dës Wourecht ass, erliewe mir haut. Vill vun eisen Errongenschaften ginn a Fro gestallt.

Déi vun eis an déi vun der internationaler Gewerkschaftsbewegung.

Déi wirtschaftlech a politesch Muecht vum Kapital, virun allem déi vu senger ausgeprägtester Form, déi vun de multinationalen an de Finanz- a Bankkonzernen, huet zënter den 80er-Joeren zu enger geféierlecher Verschiebung vun de gesellschaftleche Kräfteverhältnissen gefouert.

De politeschen a wirtschaftlechen Zesummebroch vun der Sowjetunioun an den 90er-Joeren huet dës Entwécklung just nach weider beschleunegt.

Liberal Wirtschafts- a Gesellschaftstheorien dominéieren an der Politik, an de Medien an op den Uniën.

Och den europäeschen Integratiounsprozess, d'Zesummewuesse vun Europa, steet zënter Joeren ënnert der Fuchtel vum wirtschaftspolitischem Liberalismus.

E wirtschaftspolitischem Liberalismus, deen all Spillraum ausnotzt a sech permanent nei Spillreim verschafft fir d'Verwertungsbedingunge vum Kapital, fir d'kapitalistesche Profitbedingunge ze verbessern.

Op Käschte vun de schaffende Leit, op Käschte vum gesellschaftlechen Wuelstand fir d'Menschen an Europa.

An ech erlabe mer hei eng Parenthèse ze maachen. Eng vun engem ganz gudden, wann net deem aktuell beschte Beispill ëm wat et hei geet.



Virun e puer Joer ass et der europäescher Gewerkschaftsbewegung gelongen, déi sougenannt Bolkensteindirektiv ze blockéieren, déi zu enger kompletter Deregulierung vun de Sozial- an Aarbechtsgesetzgebunge gefouert hätt.

Haut heeschen d'Geforen TTIP an CETA, wat d'Ofkierzung si fir Handels-, Wirtschafts- an Investitiounsofkommen tëscht den USA, an der EU respektiv Kanada an der EU.

D'Verhandlung fir den TTIP an d'Ratifizierung vum CETA muss gestoppt ginn, well si riskéieren eis Aarbechts-, Sozial-, Ëmwelt-, Daten- a Verbraucherschutzgesetz z'ännerwanderen an d'öffentlech Déngschtleeschungen ze dereguléieren. An ënner kengen Ëmstänn däerfen déi sougenannt aussergesetzlech Schiedsverfahren agefouert ginn, déi drop ausgeriicht sinn, d'Interesse vun de privaten Investisseuren iwwert d'souverän Politik an d'gesellschaftlech Interesse vun den eenzelne Staaten ze stellen.

Den OGBL wäert um nationale wéi um internationale Plang mam EGB alles ënnerhuelen, fir dës weidere Schrëtt a Richtung vun enger total liberalisierter Wirtschaft ze verhënneren.

Kolleginnen a Kollegen,

D'Sozialmodeller, déi sech historesch an den europäesche Länner opgebaut hunn, ginn zënter Joeren ugegraff a Schrëtt fir Schrëtt demontéiert.

D'Privatisierung an den Ofbau vun den öffentlichen Déngschtleeschungen, Sozialleeschungen an den öffentliche Sozialversécherungen, den Drock op d'Léin, an d'Ugrëffer op déi national Aarbechtsrechter, op d'Tarifrechter an op d'gewerkschaftlech Rechter a Fräiheeten am allgemengen sinn alles Facette vun där selwechter Medaille.

Wat huet eis déi Politik vum fréie Maart an der Deregulierung a Liberalisierung vun der Wirtschaft a vun der Finanzwelt bruecht?

Kolleginnen a Kollegen,

D'Äntwert ass eigentlech ganz einfach.

Dës Politik ass den Ausléiser an de Motor vun enger enormer Ëmverdeelungsmaschinerie vun ënnen no uewen a si ass den Ausléiser vun der schlëmmster kapitalistescher Kris zënter där vun 1929, wann ech emol vun den zwee Weltkricher ofgesinn.

Sechs Joer nom Ausbroch vun der Kris ass d'Massenaarbeitslosigkeit op Rekordniveau. Iwwer 25 Milliounen an der EU, iwwert 18 Milliounen an der Eurozone.

A villen europäesche Länner läit d'Zukunftsperspektive vun der Jugend um Buedem.

Eng ëmmer méi grouss Schicht vu Bierger ass vu sozi-

aler Aarmut betraff, d'Altersaarmut gräift ëmmer méi breed ëm sech.

Et wiesst d'Zuel vun de Leit, déi schlecht sozial verséichert sinn, d'öffentlech Déngschtleeschungen hu sech a ville Länner verschlechtert, d'Realléin, d'Realakkommes an d'Kafkraaft sinn zréckgaangen.

Am Europa vun haut fënnt keng sozial Harmonisierung no uewen, mä eng no ënne statt, woubäi deem no ënne scheinbar keng Grenze méi gesat sinn, wéi eis d'Beispiller vu Portugal, Spuenien, Griechenland a vun anere weisen.

Dës Politik ass Gëft fir Europa.

Fir d'Generatiounen vun haut a fir d'Generatiounen vu muer ass den ökonomeschen, de sozialen an den ökologesche Fortschrëtt an Europa a Fro gestallt.

Aarbechtslosigkeit, sozial Aarmut, sozial Deklassierung an d'Angscht virum sozialen Ofstieg a virum der Perspektivlosigkeit sinn am gaange sech zu engem explosive politische Cocktail zesammenzobrauen.

Si sinn de Nährbuedem fir ganz geféierlech politesch Feelentwécklungen.

Riets nationalistesch, populistesch, friemefeindlech a rassistesch Bewegungen a Parteien si bal an allen europäesche Länner um Virmarsch.

Si sinn net nëmmen eng Gefor fir d'europäesch Konstruktioun. Si sinn eng Gefor fir eis Demokratie.

A si verbauen de Wee fir d'Duerchsetzung vu reale politischen Alternativen fir d'Bierger vun Europa.

An dës real politisch Alternativen existéieren.

D'EU leeft net nëmme vun der Exportwirtschaft, si leeft virun allem vun hirem eegene Bannemaart.

Nei wirtschaftlech Rezessiounen oder e Stagnéieren vun der Wirtschaft kënnen nëmmen duerch d'Stärkung vum europäesche Bannemaart verhënnert ginn.

Dofir brauche mer eng zolidd Nofro. Dofir brauche mer fir d'Haushalter d'Erhuelung an d'Verbesserung vun hirem Kafkraaft a mir brauche breet öffentliche Investitiounsprogrammer.

Well d'Betriber wäerten nëmmen dann investéieren an nei Aarbechtsplazen schafen, wann se ën Unzéien op der Säit vun der Nofro erwaarde kënnen.

Zënter längerem fuerdert den EGB en europäeschen öffentlichen Investitiounsprogramm an der Héicht vu mindestens 250 Milliarden Euro fir Zukunftsinvestitiounen durchzuführen an nei Aarbechtsplazen ze schafen.

Déi nei Bréisseler Kommissioun huet elo en Investitiounsprogramm vun 350 Milliarden Euro ugekënnegt. Et ass awer keen Investitiounsprogramm, deem iwwert



ëffentlech Gelder finanzéiert soll ginn, mä iwwert 300 Milliarde solle vu Privatinvestisseure kommen. Ëffentlech Gelder an der Héicht vun iwwert 20 Milliarde solle prett gestallt ginn, fir de Privatinvestisseuren de Profit ofzesécheren.

All Virsiicht ass also ugesot, a virun all iwwerzunnem Optimismus muss gewarnt ginn.

An d'europäesch Gewerkschaftsbewegung muss hir Fuerderung fir massiv ëffentlech Investitiounsprogrammer weider ganz héich halen.

Et gött also just ee Wee fir aus der Kris erauszekommen. D'Regierungen aus Europa mussen Ofstand huele vun der Fortsetzung vun der Austeritéit a vum falsche Spueren.

A si mussen déi europäesch Traitéen ofänneren, déi à la base vun dëser falscher Politik sinn. D'Austeritéitsan Spuerpolitike bauen déi ëffentlech Schold net of, mä si verdéiwen se weider. Déi Traitéë mussen opgelockert ginn, well hier Haushaltspolitesch Richtlinnen de Staaten net méi déi noutwendeg Handlungsspillreim loossen, fir géint d'Wirtschaftrezessioun virzegoën.

A wann net méi gerecht an eiser Gesellschaft verdeelt gött, da wäerten déi Krisenentwécklungen, wéi mer se haut erliwien, zu engem Dauerzoustand ginn.

An déi desastréis sozial a politisch Konsequenze wäerte sech weider verdéiwen.

D'Lounquote ass zënter Joerzénge um Falen, d'Akommen op der Kapitallsäit wiest méi schnell wéi d'Akommen op der Säit vun der Aarbecht.

An d'Verméige wuessen iwwert de Wee vun Zënse, Dividenden a Spekulatione méi schnell wéi d'Wirtschaft a wéi d'Léin.

D'Schieflag bei der Verdeelung vum gesellschaftleche Räichtum huet haut enorm Ausmoossen ugeholl, d'Ongläichheet an den Industrielänner ass op engem historeschen Héchststand ukomm, dee mat deem um Enn vum 19. Joerhonnert vergläichbar ass.

Déi britesch Hëlleforganisatioun Oxfam huet festgestallt, datt zënter dem Krisenausbroch am Joer 2008 sech d'Zuel vun de Milliardäre weltwäit méi wéi verdoubelt huet an datt d'Verméige vun den 85 räichste Menschen op der Welt all Dag ëm 668 Milliounen Dollar wiest.

Eng aner Etude mam Numm „Wealth Report Europe“ mengt ze wëssen, datt déi 10% räichste Haushalter vun Europa iwwertd'Halschent vum Verméigen an Europa besëtzen. A schlëmmer nach: Den ieweschte Prozent vun de Räichen an Europa géif 27% vun dem gesamten Nettoverméigen an Europa besëtzen.

Hiert Verméige wiest an éischer Linn iwwert de Wee vun de Finanzmäert. Et gött ëmmer manner an d'Realwirtschaft investéiert, déi opgrond vun där Entwécklung ëmmer méi dem Schwund vun der Nofro ausgesat ass.

D'Politik huet d'Verantwortung fir dësen dramateschen Ëmverdeelungsprozess. Schrëtt fir Schrëtt sinn d'Steiersystemer am Interesse vun de Räichen ëmgebaut ginn, d'Sozialstaate no ënne revidéiert an den Drock op d'Léin an op d'Lounsystemer eropgesat ginn.

Steierprivilegien fir déi Räich, d'Erofsetze vun der Betriebsbesteuerung a vun der Besteuerung vun de Verméigens- a Kapitalerträg an net zulescht d'Deregulierung vum Steierwiesen entzéien de Staaten op eng massiv Manéier d'Mëttele, fir hir Sozialsystemer, hir staatlech Sozialleeschungen an hir ëffentlech-solidaresch Sozialversécherungen ze finanzéieren.

D'Konsequenz dovun ass net nëmmen den Ofbau vum Sozialstaat, mä och déi ëmmer méi staark Verlagerung vun dem Finanzement vum Sozialstaat op d'Schëllere vum Salarat.

Nieft dem Eropgoë vun den direkte Steieren, déi virun allem d'Mëttschichten treffen, sinn et déi sozial ongerecht indirekt Steieren oder Taxen, déi ëmmer méi d'Lächer bei de staatleche Steierrecette stoppe mussen.

No dem Joer 2008 huet sech déi Situatioun duerch d'Bankerettung iwwert ëffentlech Gelder weider verschäerft.

Welch dramatesch Ausmoossen d'Ongläichheet bei der Verdeelung méttlerweil erreecht huet, hu mer virun engem Mount virdémonstréiert kritt, wéi Lëtzebuerg





ënnert dem Stéchwuert Luxleaks bedauerlecherweis zur Zilscheif vun den auslännesche Medie ginn ass.

Dobäi ass et vëlleg zweetrangeg op et Lëtzebuerg oder ob et aner Länner sinn, déi de geographesche Punkt hierginn, wou Konzern a Kapitalbesëtzer zu honnerten, jo dausenden fiskalesch Konstruktiounen opbaue kënnen, déi et hinnen erméiglechen de facto keng Steiere méi bezuelen ze mussen.

Virrangeg ass de Skandal, datt et am internationalen Zesummenhang zu engem fiskaleschen Wildwuchs a Laissez-faire komm ass, deen et iwwerhaupt méiglech mécht, datt honnerte Milliarden, wann net Billiounen Euroen Joer fir Joer den ëffentleche Finanzen an domat de Bevëlkerunge virenthale ginn.

D'EU-Kommissioun schätzt de Verloscht op méi wéi 1000 Milliarden Euro, déi duerch Legalsteiervermeidung a Steierhannerzëiung Joer fir Joer den europäesche Länner an hieer Bevëlkerungen duerch Lappe ginn. Dat méi ass méi Geld wéi de Rettungsschirm aus der Eurozone u Kapital bereedhält.

Wann et also haut ee Message un d'Politik gëtt, dann deen, datt et an der Verdeelungsfro zu enger grondsätzlecher Richtungsännerung komme muss. D'Verdeelungsschéier déi opgemaach ginn ass, muss zougemaach ginn.

Duerfir mussen Steierflucht a Steieringerie, déi et erméiglechen, datt déi Räich op der Welt Billiounen u Steieren aspueren, international geächt an duerch international Gesetzer bekämpft ginn.

Um europäesche Plang muss et zu enger steierpolitescher Richtungsännerung kommen. Statt ëmmer méi d'Haushalter mat direkte Steieren ze belaschten, mussen d'Betriebs-, d'Kapital- an d'Vermögenssteieren an déi vun den héijen Akommen erhéicht ginn. D'Finanztransaktionssteuer gehéiert dozou.

D'Lëtzebuerger Regierung huet am d'Zesummenhang mat der Luxleaksgeschicht der Welt matgedeelt, datt si fir Steiergerechtegkeet ass.

Den OGBL hëllt se um nationale Plang beim Wuert a fuerdert méi Steiergerechtegkeet hei zu Lëtzebuerg. An d'Fro vun der Steiergerechtegkeet muss ganz an net nëmmen hallef gestallt ginn.

Se ganz stellen heescht, datt an der kommender Steierreform d'Vermögensbesteuerung, d'Besteuerung vun de Kapitalertrëg, d'Besteuerung vun de Betriebsgewënner an d'Besteuerung vun den héijen Akommen een zentrale Punkt vun der Diskussioun mussen ginn.

Mat enger klenger Kosmetik beim sougenannte Mëttelstandsbockel gi mir eis net zefridden. Et muss insgesamt méi Steiergerechtegkeet hiergestallt ginn an

et mussen gläichzäiteg déi néideg Finanzmëttel fir eise Staat mobiliséiert ginn.

Well mir brauchen ee finanzstaarke Staat fir eise Sozialstaat a fir eis Zukunftsinvestitiounen an d'Ausbildung, an d'Gesondheitswiesen, an d'Transportwiesen, an d'Kommunikatiouns- an Informatiounsstrukturen, an de Logement a virun allem an de soziale Wunnéngsbau, a modern ëffentlech Déngschtleeschungen, an d'Recherche an an d'Innovatioun. A mir brauchen ee finanzstaarke Staat, fir an der Wirtschaft an an der Gesellschaft den ökologeschen Ëmbau, deen noutwenneg ass, virzehuelen.

Kolleginnen a Kollegen,

Den Accord, dee mir virun enger Woch mat der Regierung ausgehandelt hunn an dee gëschter Owend vun eisem neien Nationalvirstand guttgeheescht ginn ass, ass keen Accord, dee bei eis Euphorie ausléist.

Eis staark gewerkschaftlech Oppositioun huet et fäerdegbruecht, datt zwou Wochen virun den Debatten am Parlament an der Ofstëmmung vun de Budgetgesetzer de geplangten Zukunftspak a senge sozial ongerechte Konsequenzen ofgeschwächt an ofgefiedert ginn ass.

Méi net. Awer och net manner.

Virun dem Hannergronn vun all deem wat d'Regierung initial geplangt hat, léist sech eist Resultat weisen. An dat loosse mer eis och vu kengem schlechtrieden.

Op där anerer Säit därefer mer eis net der Illusioun hierginn, datt mer eng politisch Richtungsännerung erreicht hätten.

Déi Gesetzer, déi elo am Parlament ofgestëmmt wäerte ginn, féiren hei zu Lëtzebuerg net zu méi Verdeelungsgerechtegkeet an och net zu méi Steiergerechtegkeet.

Den OGBL huet keen Accord mat der Regierung ënnerschriwwen, an deem steet, datt den OGBL der Regierung hir Usiichten iwwert den Zoustand vun den ëffentleche Finanzen deelt.

An en huet och net mat der Regierung en Accord ënnerschriwwen, deen hier Spuerpolitik vun den 258 Mesüre guttheescht. Datt dat emol kloer ass, Kolleginnen a Kollegen.

Mir hunn awer ee Kompromiss fonnt, deen a sengen Auswierkunge positiv fir eis Memberen ass an deen der Fortsetzung vum schwéiere Sozialkonflikt mat der Regierung en Enn gesat huet.

An der Ausernanersetzung iwwert déi sougenannte „Contribution dans l'intérêt de l'enfance“ vun 0,5% huet d'Regierung op engem ganz wichtege Punkt missten noginn: et gëtt keen neie Finanzéierungssystem vun de staatleche Sozialleeschungen iwwert eng nei Kontribu-



tioun agefouert, déi sech ausserhalb dem normale Steuersystem beweegt hätt.

Wa mir eis do net duerchgesat hätten, da wäre mer op engem Wee gewiescht, wou an Zukunft en ëmmer méi groussen Deel vun de Famieleeschtingen iwwert esou eng nei sozial ongerecht Kontributioun finanziert gi wier. Bei den 0,5% wär et an Zukunft net bliwwen. Irgendwann sinn et der 0,8%, dann 1,2%, 1,5% asw.. Dat wësse mer allegueren.

Den zweete wichtegen Verhandlungserfolleg an där Saach ass, datt d'Steier vun 0,5% bis zu engem ganze Mindestloun immuniséiert gëtt, wat bedeit, datt et finalement keng 0,5%-Steier méi ass. De Mindestlounbezéier bleift steierfräi, bei zweemol dem Mindestloun läit se bei 0,25%, bei dräimol dem Mindestloun bei 0,33%, bei véiermol dem Mindestloun bei 0,38%. A ganz wichteg ass och, datt déi nei Steuer just eng Liewesdauer vun 2 Joer huet, bis zur Akraaftsetzung vun der Steuerreform um 1. Januar 2017.

Doduerch, datt d'TVA-Erhéijung iwwert den Index zum groussen Deel kompenséiert gëtt, gëtt den negativen Impakt op eis Kafkraaft zwar net ganz éliminéiert, mä awer niddreg gehalten.

D'Diskussioun iwwert déi kommend Steuerreform wäert zum absolute Gradmiesser ginn, ob am kommende Joer de Sozialdialog mat der Regierung op der gudder Schinn bleift.

D'Regierung huet sech elo engagéiert, d'Steierreform an all den Etappe vun hirer Virbereedung mat der Gewerkschaftssäit ze diskutéieren. Dat ass wichtig, well et war ze fäerten, datt déi kapital- a räichefrëndlech Consultingfirmen PWC, Ernst & Young, KPMG an Deloitte bei der Steuerreform dat grousst Soe géife kréien.

Kolleginnen a Kollegen,

De Sozialstaat, an dozou gehéieren och déi öffentlech Sozialversécherungssystemer, ass fir d'Salariat a seng Gewerkschaften dat wichtegst wat et niewend dem Loun a sengen Aarbechtsbedengungen ze verdeedegen huet.

Déi europäesch Sozialstaaten a Sozialsystemer konnte sech joerzingtelaang nom zweete Weltkrich nëmmen opbauen, well d'Politik, ënnert dem Drock vun der gewerkschaftlecher a politescher Bewegung vum Salariat, iwwert fortschrëttlech Steuer- a Kotisationsregimer, d'Viraussetzung dofir geschafent huet.

Wa mer haut als OGBL esou vill Wäert op d'Verdeelungsfro leeën, da virun allem aus deem Grond, well mir wëllen, datt sech eise Sozialstaat no vir an net no hannen entwëckelt.

Ob um europäesche Plang oder ob hei zu Lëtzebuerg, den OGBL wäert sech wéi dat an der Vergaangenheet

de Fall wor konsequent géint all Ofbau beim Sozialstaat oder bei de Sozialversécherunge widersetzen.

Onofhängeg vun deem, deen an der Regierung sëtzt, all Politik déi sech géint de Sozialstaat riicht, wäert vum OGBL bekämpft ginn.

D'Zukunft ass de fortschrëttleche Sozialstaat a sinn intakt öffentlech Sozialversécherungen. Fir eis a fir eis Kanner.

Dat wat haut ofgebaut gëtt, wäert muer fir eis Kanner a fir kommend Generatiounen net méi do sinn.

Den OGBL ass net géint eng Moderniséierung vum Sozialstaat. Natiirlech muss och de Sozialstaat sech un nei gesellschaftlech Entwëcklungen a Bedürfnisser upassen. Soss gëtt e senger Aufgab net méi gerecht.

Mee déi Moderniséierung muss ee fortschrëttleche Charakter hunn. Si muss dem Salariat a senge Familljen e Méi statt e Manner u Liewensqualität bidden.

An dësem Sënn wor et net verwonnerlech, datt den OGBL de familljepoliteschen Deel vum Zukunftspak stark kritiséiert huet. Zënter Joere stelle mer d'Fuerderung, datt endlech den ongebremste Verloscht vum Wäert vun de Sozialleeschtinge fir d'Famill ofgestoppt gëtt.

Viru 17 Joer ass de Congé parental agefouert ginn.

Séng Aféierung wor ee ganz wichtege Schrëtt fir eng besser Harmoniséierung vum Liewe mat der Aarbecht.

Mee firwat ass zënter 17 Joer d'Indemnitét vum Congé parental net méi un d'Akommesentwëcklung, an zënter 2006, net méi un d'Präisentwecklung ugepasst ginn?

Ass dat den Ausdrock vun enger fortschrëttlecher Famil-





ljepolitik, wann de Congé parental haut bei weitem net méi dat wäert ass, wat e bei senger Aféierung am Joer 1997 wor? Déi selwecht Remarque gëllt fir d'Kannergeld.

A wor de Kannerbonus net agefouert ginn, fir den akommesschwaachen Haushalter weiderzehliefen? Firwat verléiert och de Kannerbonus zënter senger Aféierung am Joer 2008 stänneg u Wäert?

Déi nei Regierung wollt dese Kurs vun den Virgängerregierungen weiderféieren.

Nodeem am Oktober de sougenannten Zukunftspak publik gouf, huet den OGBL direkt kloer Position bezunn a gesot, datt hien net domat liewe kéint, wann op der enger Säit Milliounen Euro duerch d'Ofschafe vun der Allocation d'éducation an der Allocation de maternité agespuert géife ginn, ouni datt op der anerer Säit eng Upassung vum Congé parental, vum Kannergeld an vum Kannerbonus virgesi wär.

An och hei ass éppes Wesentlech de leschte Freide passéiert.

Am Ofkommen mat der Regierung ass nämlech éischens festgehale ginn, datt d'Indemnitéit vum Congé parental ëm ronn 8% eropgesat gëtt, nämlech op de Montant vum gesetzleche Mindestloun.

An zweetens, datt an Zukunft de Congé parental wéi de gesetzleche Mindestloun ugepasst wäert ginn. Mat anere Wieder: d'Indexéierung vum Congé parental ass erëm do, a wat nei ass, e gëtt doriwwereraus un déi allgemeng Loun- an Akommessentwécklung gekoppelt.

An och fir de Rescht vun de Familjenzoulage wäert fir d'Zukunft en Upassungsmechanismus agefouert ginn, dee verhënnere soll, datt si sech am Verhältnis zu der Entwécklung vun de Léin, ëmmer erëm entwäerten.

Kolleginnen a Kollegen,

Bei der Sich no leschte grouse soziale Fortschréttler stéisst een op d'Pflegeversécherung, déi viru 15 Joer agefouert gouf.

Mir erënnere eis nach ganz gutt un déi ganz konfliktoresch Ausernanersetzung, déi mer als OGBL géint déi deemoleg Regierung hu misste féieren, eng Regierung déi deemols fir Lëtzebuerg, déi schlecht däitsch Pflegeversécherung kopéiere wollt.

Mär hunn e grouse Mérite drun, datt dat verhënnert konnt ginn, an datt d'Pflegeversécherung dat ass wat se haut ass.

An datt et eis deemols gelongen ass, am Sozial- a Pflege-sekteur, de groussen allgemeingültege Kollektivvertrag SAS duerchzesetzen.

Dee Kollektivvertrag huet d'Ofrutsche vum Pflege- a Sozialsekteur an de private Kommerz verhënnert, an huet duerch d'Ofsécherung vun de Loun- an Arbeitsbedingunge ganz vill fir d'Entwécklung vun der Qualitéit an der qualifizierter Aarbecht an deem Beräich bäigedroen.

Wéi elo am Oktober d'Regierung ugekënnegt huet, datt si bis 2018 ronn 100 Milliounen Euro bei der Pflegeversécherung aspuere wëllt, wore mer ganz alarméiert.

D'Warnung, déi mir un d'Regierung geriicht hunn, wor méi wéi nëmmen däitlech. A si huet weiderhi Bestand. Den OGBL ass prett fir all konstruktiv Diskussioun, déi de Modell verbessert. Mä en ass och prett, fir d'Versécherung an d'Personal ze mobiliséieren, géint all Form vun Ofbau bei der Pflegeversécherung.

Den OGBL wäert keng Reform akzeptéieren, déi zu Leeschtungsverschlechterung féiert,

- hie wäert kee Modell akzeptéieren, dee finanziell Eegepartizipatiounen fir de Pflegebedürftigen aféiert,
- hie wäert net akzeptéieren, datt de Staat seng eege proportional Partizipatioun vu 40% un den Dépensen erofsetzt,
- hie wäert keng Verschlechterung bei de berufleche Qualifikatiounen zouloossen
- an hie wäert keng Reform akzeptéieren, déi op déi eng oder op déi aner Manéier de Kollektivvertrag vum Personal a Fro stellt.

A wat fir d'Pflegeversécherung gëllt, gëllt och fir d'Krankeversécherung, wou den OGBL net vergiess huet, datt 2011 d'Eegepartizipatiounen vun de Versécherter an d'Luucht gaange sinn.

Am Ofkommen vum leschte Freiden huet d'Regierung sech offiziell engagéiert, all déi genannte Fuerderungen a rout Linne vum OGBL ze respektéieren. Dat ass net





nëmmen ee Wuert, dat ass elo ee geschriwwenen an ënnerschriwwenen Text.

Kolleginnen a Kollegen,

D'Pensionsreform vun 2013 ass alles anesches wéi verdaut. Si wor déi lëtzebuergesch Versioun vun de Bréisseler Attacken op déi öffentlech Pensions-systemer.

Eis belsch Gewerkschaftskollegen sinn an dësen Deeg am gaangen géint hir nei Regierung ze streiken, déi elo den öffentleche Pensionsystem verschlechtert wëll.

Ech wëll hinnen haut vun eis aus all eis Solidaritéit ausschwätzen.

Hire gewerkschaftleche Kampf ass eise gewerkschaftleche Kampf géint d'Verschlechterung vun de Pensionsrechter a vun de Pensionsleeschtungen.

A mär sollen eis kengen Illusionen higinn: well déi öffentlech-solidaresch Pensionsystemer ee vun de wichtigsten Piliere vum Sozialstaat sinn, well se eng vun de wichtigsten Errongenshafte vum Salarium sinn, a well se opgrond vun hirem finanziellen Impakt am Méttelpunkt vun der Ëmverdeelungsfro stinn, wäerten och hei zu Lëtzebuerg, wéi an den aneren europäesche Länner, d'Attacken géint eis Pensionsystemer weidergoen.

Vun der Politik a vum Patronat.

Et ass eng enorm Aufgab fir den OGBL wéi fir den EGB déi öffentlech Pensionsystemer mat aller néideger Konsequenz ze verteidigen.

Fir d'Salarium si privatkommerziell Versécherungen keng Alternativ, si schafe sozial Ongläichheet, leeën d'Finanzlaascht ausschliesslech op d'Schëllere vun eenzelne Versécherter a garantéieren bei wäitem net de Leeschtungs-niveau, wéi dee vun den öffentlech-solidarischen Pensionsystemer.

Et muss och am Zesammenhang mat der Pensionsfro zu engem politesche Richtungswiessel kommen, souwuel um europäesche Plang wéi och hei am Land.

D'Pension ass do, fir no engem laangen Aarbechtsliewen e gutt Liewen ze garantéieren, an dat esou laang, wéi mer et fir jiddereen hoffen, wéi nëmme méiglech.

Den Antrëtt an d'Pension däerf net synonym si mat mat enger Verschlechterung vun der materieller Existenzbasis.

Haut net, a muer net.

Dofir muss d'finanziell Verpflichtung vum Staat a vun de Betriber géigeniwwert dem öffentlech-solidaresche Pensionsystem intakt bleiwen.

Kolleginnen a Kollegen,

Ee vun dene schlëmmste sozialen Déifschléi, déi et fir e Mënsch am Liewe gëtt, ass de Chômage, zemoos dee wou ee lang dran hänke bleift oder deen, wou ee guer net méi erauskënnt.

Zënter 2006 ass zu Lëtzebuerg de Chômage vun 4,2% op 7,2% eropgaangen.

30% vun den Demandeurs d'emploi woren am Joer 2006 méi wéi ee Joer am Chômage. Haut sinn et der 45%.

D'Laangzäitaarbechtslosegkeet huet drastesch zougeholl a vun der Laangzäitaarbechtslosegkeet si virun allem Mënschen iwwert 45 Joer betraff.

De Kampf géint d'Aarbechtslosegkeet am Alter muss vill méi wéi et bis elo de Fall ass an de Virdergrond vun der politescher Aktioun réckelen.

Sozialen Ofstieg am Alter an Aarmut am Alter sinn an engem vun de räichste Länner vun der Welt ee gesellschaftleche Skandal, dee gestoppt muss ginn.

Op Säite vun der Politik a vum Patronat kenne mer der vill, déi ganz schnell do sinn fir d'Eropsetze vum Pensionsantrëttsalter ze fuerderen.

Si ducken sech awer ganz schnell, wann et drëms geet, Bedingungen ze schafen, fir datt manner Leit fréizäiteg, laang virum normale Pensionsalter hir Aarbecht verléieren an definitiv aus dem Aarbechtsliewen ausscheeden.

Mir wëssen, datt et net nëmmen eng Uersaach, mä datt et der vill sinn, firwat Aarbechtskolleginnen a -kollegen an esou eng Situatioun kommen.

Dofir muss d'politesch Äntwert och eng sinn, déi eng breet Palette vu Géigemoosnamen an d'Weeër leet.

Wann ee wëll, datt eeler Aarbechtskollegen net esou einfach aus dem Aarbechtsprozess erausgedrängt kënnen ginn, da muss een hiren Aarbechtskontrakt stäerken.

Zënter laangem ass eng Reform vun der Entloossung aus wirtschaftleche Grënn fälleg. Déi aktuell Gesetzgebung mecht et dem Patronat vill zevill einfach, fir Leit aus dem Aarbechtsprozess erauszudrängen.

Zënter laangem ass eng Reform iwwert d'Sozialpläng an iwwert déi sougenannte Plans de maintien dans l'emploi noutwendeg.

Zënter laangem fuerdere mer e bessere Schutz vun der Gesondheet an der Sécherheet op der Aarbechtsplaz duerch eng Reform vun der Aarbechtsmedizin.

De Gesetzesvorschlag iwwert d'„gestion des âges“ muss a muncher Hisiicht positiv iwwerschaft ginn.

Dat selwecht gëllt fir de Gesetzesvorschlag iwwert de Reclassement.



A schlussendlech muss och d'beruflech Fort- a Weid-
bildung während dem Aarbechtsliewen op de Préifstand
kommen.

Si muss vill méi wéi bis elo dem Objektiv vun der mëttel-
bis laangfristeger beruflecher a sozialer Perspektiv vum
eenzelen Salarié dengen.

Ech si frou, datt mir eis als OGBL mat eiser Opposition
géint eng Partie aarbechtsmaartpolitesch Mesuren, déi
am Zukunftspak vun der Regierung stungen, duerch-
gesat hunn.

Éischtens kënn et elo net dozou, datt déi temporär
Mesuren, déi am Zesammenhang mat dem Chômage
partiel an der Indemnisation vun de Chômeuren am
Joer 2010 agefouert ginn, auslafen. Si kommen eréischt
an d'Diskussion, wa sech d'Situatioun wesentlech zu
engem Bessere geännert huet.

Zweetens bleift dat wichteg Instrument vun der Aide-
au-réemploi wäitgehend intakt.

An drëttens gesäit d'Ofkommen mat der Regierung vir,
datt endlech dem OGBL seng Iddi vun der Aféierung
vun engem allgemenge Recht op Deelzäitaarbecht bei
gläichzäiteger Deelzäitrent gesetzlech agefouert soll
ginn.

An datt och d'Recht op eng virgezunne Rent bei
Schichtaarbecht fortschrëttlech reforméiert an inhalt-
lech ausgebaut soll ginn.

Déi zwee lescht Punkte si ganz wichteg Elementer vun
eistem Bestriewen, wéi een d'Iwwergäng vum Berufs- an
d'Pensionsliewe méi positiv gestalte kann.

Net manner wichteg ass d'Bekämpfung vun der
Jugendarbeitslosigkeit, och wann déi absolut Zuel
vu jugendlechen Aarbechtslosen net zënter 2006 an
d'Luucht gaangen ass.

Dat heescht awer net, datt se eis als OGBL net beschäf-
tege soll. Au contraire.

Wann an engem Land an dene leschte 15 Joer +46%
zousätzlech Aarbechtsplaze geschaf gi sinn, wann
zënter dem Krisenausbroch 2008 all Joer e Plus vun
2,38% méi un Aarbechtsplazen bäikomm sinn, dann hu
mir ee ganz eeschte Problem, wann dausende vun eise
Jugendlechen d'Aarbechtslosigkeit kenneléieren.

Mir wëssen, datt vill vun hinnen, aus zum Deel ganz
grondverschiedenen Uersaache, grouss Lücken bei der
Ausbildung an der beruflecher Qualifizierung hunn, déi
hinnen et ganz schwéier maachen, um Aarbechtsmaart
weiderzekommen.

Et gétt keng Alternativ zu enger Politik, déi an
d'Ausbildung an an d'beruflech Formatioun inves-
téiert, wou et och wichteg ass, datt et niewend de

Regelausbildungen eng ganz Rei vun zousätzleche
Filièren a Säitenastieg gefördert ginn, wéi beispillsweis
d'Formation des adultes, d'École de la deuxième chance
oder och de System vun der Validation des acquis de
l'expérience.

Nëmmen esou kann een d'Perspektiv vun de Jugend-
leche verbessern.

Mä mir sollen eis näischt virmaachen: prinzipiell ass de
Problem just dann ze léisen, wann an Europa den Auste-
ritéitspolitiken an domat de falsche Wirtschaftspolitiken
een Enn gesat gétt.

Nëmmen esou kann d'Massenaarbeitslosigkeit, déi
op engem ganz trauregen historeschen Héichpunkt
steet, erëm ofgebaut ginn.

Dat ass och fir Lëtzebuerg wichteg, well de lëtzebuerge-
schen Aarbechtsmaart ass scho laang keen nationalen
Aarbechtsmaart méi, mä ee vun der Groussregioun, eng
Groussregioun, déi bekanntlech staark vun der Aar-
beitslosigkeit betraff ass.

Net nëmmen de Chômage hëllt hei zu Lëtzebuerg zou,
mä och den Aarmutsrisiko, dee mëttlerweil bei 16% vun
eiser Bevölkerung läit.

Uni d'Sozialleeschunge wäeren et 29% also bal een
Drëttel vun eiser Bevölkerung.

A wann ee geduecht hätt, datt et zu Lëtzebuerg net déi
sougenannte „working poor“ géif ginn, och dee muss
sech beléieren loossen: 11% vun de Leit, déi schaffen
sinn am Fall vun der Aarmut, dat sinn 2 Prozentpunkte
méi wéi et der an der Eurozone sinn.

D'Politik schwätzt vill vum Problem vun der Jugendar-
beitslosigkeit. Dat ass och richtig esou.

Mä et gétt vill manner dovun geschwat, datt eng ëmmer
méi grouss Schicht vu Jugendleche Problemer huet,
sech eng zolidd a stabil beruflech a sozial Perspektiv
obzebauen.

Ech brauch nëmmen déi curriculum vitae unzeku-
cken, déi mir an den OGBL als spontan Bewerbungen
oder als Bewerbungen erakréien, wa mir emol eng Plaz
ausschreiwen.

Et ass erschreckend ze gesinn, wéi vill vun deene
Jugendleche bis an den Alter vun iwwer 30 beruflech
Parcours'en hunn, déi eng Uneneereihung vun CDDën,
also zäitlech befrist Aarbechtsverträge sinn.

Datt hire Lounniveau deementspriechend niddreg bleift
a kaum progresséiert, versteet sech vum selwen.

Datt een iwwert de CDD an en CDI, also en normalen
Aarbechtsvertrag erakënn, bleift fir dës Jugendlecher
eng laang Zäit e Wonschdenken.

Hier legitim Erwaardung sech en onofhängegt Liewen a



Familjenlieden opbauen ze kënnen, gëtt, obwuel se am Aarbechtsprozess sinn, schwéier hypothéquéiert.

Dat ass och ee vun de Grënn firwat den OGBL sech widderhuelt dogéint ausgeschwat huet, datt d'Gesetz iwwert den Aarbechtskontrakt weider opgeweecht gëtt. An et ass och endlech Zäit, datt e Gesetz iwwert déi sougenannte Stages en entreprises entsteet, dat déi Jugendlech protégéiert a sozial ofsécher.

Kolleginnen a Kollegen,

Eist gewerkschaftlecht Anriede fir méi sozial Gerechtegkeet iwwert de Wee vun engem staarke Sozialstaat därer eis awer net vergiesse loossen, datt dem Salariat säi wichtegst Mëttel fir seng materiell Existenz ofzesécheren, de Verkaf vu senger Aarbecht ass.

D'Verhandlung vum Loun wor, ass a wäert eis zentral gewerkschaftlech Aufgab bleiwen.

D'Gewerkschaft ass jo den organisatoreschen an de materiellen Ausdrock vum Bewosstsäin vum Salariat, datt et sech zesummeschlëissen a kollektiv handle muss, fir de beschte Präis fir seng Aarbecht erausgeschloen ze kënnen.

Déi kollektiv Verhandlung ass a bleift der individueller Verhandlung iwwerleeën.

Mat senger Virgängerorganisatioune kann den OGBL op eng mëttlerweil bal joerhonnertal tarifpolitesch Geschicht zréckblécken.

Et ass eng Geschicht mat Ecken a mat Kanten, mat Héichten, mä och mat Déiften.

Dobäi ass et net just ëm déi direkt Lounverhandlung gaangen, mä virun allem och ëm d'Unerkennung vun de gewerkschaftleche Verhandlungsrechter an der Tarifautonomie.

A grad wéi an deenen anere Länner huet sech och hei zu Lëtzebuerg iwwert all déi Zäit e besonneschen nationale System vun der Lounverhandlung an der Loungestaltung erausgebild.

Et sinn am wesentlechen dräi Gesetzer, déi an hirem

Zesummespill a géigesäiteger Ofhängegekeet de lëtzebuerger Modell ausmaachen. Et sinn d'Indexgesetz, de gesetzleche Mindestloun an d'Kollektivvertragsgesetz.

Dëse Modell huet dee ganz grouse Verdéngscht, datt hien joerzingtelaang den Hauptgarant fir de soziale Fridde wor, eng dezentral Kollektivvertragspolitik erméiglecht huet an esou, ganz vill zur Attraktivitéit vum Wirtschaftsstanduert Lëtzebuerg bäigedroen huet.

Den OGBL ass der Meenung, datt et ganz vill Sënn mecht, dëse Modell weider zeféieren.

E muss allerdings och feststellen, datt zënter dem Joer 2004 vu säite vum Patronat a vu säite vun der Politik d'Ugrëffer op dëse Modell zougeholl hunn.

Et si vill Schierbele geschloe ginn.

An et si vill Grief an de soziale Relatioune opgaangen.

D'Patronat huet eng aggressiv Strategie ageschloen, fir d'Léin hei zu Lëtzebuerg no ënnen ze revidéieren.

Fir d'UEL ass ee Mëttel fir dat z'erreechen, dat Schrëtt fir Schrëtt Futtischloe vum Lëtzebuerger Lounmodell. D'Liquidatioun vum Indexsystem steet ganz uewen op der Wonschlëscht vum Patronat an et heefe sech och d'Attacken op de gesetzleche Mindestloun.

D'Patronat ass domat en Phase mat der salariatsfeindlecher Lounpolitik vun der europäescher Kommissioun, déi zënter Joere probéiert, Drock op Lëtzebuerg géint eisen Indexsystem ze maachen.

An d'Ugrëff op de gesetzleche Mindestloun kann een all Joer bei de sougenannte Virschléi vun der OECD fir Lëtzebuerg noliesen.

Déi zwou lescht Regierungen hunn ënnert dem Impuls vum deemolege Premierminister probéiert, den Indexstrukturell, also definitiv ze verschlechteren.

Dat ganz Land weess, datt et hinnen och gelonge wär, wann net den OGBL duerch seng Oppositioun, deem e Strech duerch d'Rechnung gemaach hätt.

Dat huet net verhënnert, datt et zu temporäre Manipula-





tioune beim Erfall vun den Indexbranche komm ass, déi allesamt, an dat sief nach eng Kéier gesot, iwwerflësseg woren an d'Kafkraaft vun den Haushalter an domat och d'Wirtschaftsentwécklung onnéideg belaaucht hunn.

Kolleginnen a Kollegen,

Déi nei Regierung huet am Virsummer e richtegen a wichtige Schrëtt gemaach, fir e bësse Loft aus der Klimavergëftung ze huelen, déi zënter Joeren d'Loundiskussioun hei am Land an domat d'sozial Relatiounen schwéier belaaucht.

D'Regierung huet ee Kompromissvorschlag gemaach. Vun 2015 u soll den normalen Indexsystem, dat normalt Gesetz, erëm spillen.

Esou laang wéi d'Inflatioun am Duerchschnitt bis 2018 2,5% pro Joer net iwwersteigt, soll et zu kenge Manipulatiounen méi kommen.

Den OGBL huet dee Kompromissvorschlag ugeholl, d'Patronat huet et net gemaach.

Den OGBL begréisst, datt d'Regierung hir Propositionen zu hirer Décisioun gemaach huet.

Höchst bedauerlech ass awer d'negativ Haltung vum Patronat, dat domat seng Absicht vun der Zerstückelung an domat vun der Zerstückelung vun eisem Lounsystem ënnerstrach huet.

Index, Mindestloun an d'Kollektivverträge sinn den Triple AAA vum lëtzebuergesche Lounmodell. Den OGBL wäert all Ugrëff op eise Modell mat aller Konsequenz bekämpfen.

Mä fir de Modell erfollegräich verdeedegen ze kënnen, mussen mer eis tarifpolitesch Stärkt an Handlungsfähigkeit ausbauen.

Mir dierfen, wat den Index ubelaangt, net an en Dornröscheschlof verfallen, well soss gi mer spéitstens dann, wann d'Inflatioun erëm an normalt Fierwaasser kënnt, schlecht iwwerrascht.

Dat selwecht gëllt fir de gesetzleche Mindestloun.

Datt et elo bäim Mindestloun den 1. Januar 2015 just zu enger Upassung vun 0,1 % kënnt, ass drop ze féieren, dass d'Léin an d'Akomes 2012 an 2013 sech méi staark entwéckelt hunn. Mä och wann et just 0,1% ass, ass et wichteg, datt elo déi Miniupassung geschitt, well et stützt d'Kontinuitéit vun de regelméissegem Upassungen all zwee Joer.

Um Plang vun de Kollektivverträge mussen mer eis Tarifpolitik ënnert d'Lupp huelen an der neier Situatioun besser upassen.

An de Kollektivvertragsverhandlungen huet d'sozial Konfliktpotential lafend zougeholl. An dat net eréischt zënter dem Krisenausbroch 2008.

Quasi an alle Secteuren, vun der Industrie iwwert de Bau an d'Handwierk, iwwert d'Aviatioun an den Transport bis zum Dëngschleeschtungs-, Bank- a Finanzsecteur, gëtt vu Patronatssäit d'Verschlechterung vun de Léin an den Aarbechtszäiten ugepeilt. Déi aktuell Verhandlungen bei der Luxair, der Cargolux an an dem Secteur vum Nettoyage sinn am Moment déi bekannteste Beispiller.

Mir hu vill Ugrëffer ofgewiert kritt, mä mir hunn awer och eng Partie Plomme gelooss.

Ursaachen dofir ginn et der vill.

De Krisendrock spillt natiirlech eng grouss Roll, d'Angscht virum Verloscht vun der Aarbecht an eng allgemeng Veronsécherung schwächen eis gewerkschaftlech Reaktionsméigkeechkeiten.

Mee et sinn awer nach aner Facteuren, déi zënter Joeren eng grouss Roll spillen.

D'Verännerung vun de Betriebsstrukturen, d'Erauslagerung vu villen betriiblechen Aktivitéiten an nei Betriber an Dëngschleeschtungssecteuren, den ausseruerdentleche Wandel vun der lëtzebuergescher Ökonomie an hirer Betriebswelt hunn déi tarifpolitesch Landschaft ferm duercherneegeereselt. D'Aarbechtspopulatioun ass enorm ugewuess an hir beruflech Qualifikatiounen hu sech staark diversifizéiert.

Eis Tarifpolitik muss et fäerdegbréngen, all déi Change-menter ze verschaffen.

Nei Strategie mussen entwéckelt ginn, net nëmme fir déi bestoend Kollektivverträge ofzesécheren an ze pérennisiéieren, mä virun allem och fir nei tarifpolitesch Akzenter a Fortschreitter duerchsetzen ze kënnen.

An dat bezitt sech och op déi fir eis enorm wichteg Aufgaben, a villen neie Beräicher, virun allem an dem Dëngschleeschtungssecteur, mä net nëmme am Dëngschleeschtungssecteur, en éischte Kollektivvertrag anzeféieren.

Well iwwer 50% vun dem Salariat hei zu Lëtzebuerg huet nach kee Kollektivvertrag.

Fir enger handlungsfähiger a schlagkräftiger Tarifpolitik eng Zukunft ze ginn, dierfe mir ënner kengen Ëmstänn op esou een héijen Undeel vum Salariat verzichten.

Dat wär net nëmme tarifpolitesch, mä och gewerkschaftspolitesch ee ganz grouse Feeler.

Niewend dem Duerchsetze vu Léin, déi sech am Gläichschritt mat der Produktivitéit entwéckelen, mussen mer et fäerdegbréngen, tarifpolitesch Akzenter ze setzen, déi d'Aarbechts- a Liewensqualität vun eise Membere verbesseren oder besser schützen.

Der Gestaltung vun den Aarbechtszäiten kënnt eng ëmmer méi grouss Bedeitung zou.



Zënter datt an de 90er-Joeren d'PAN-Gesetzgebung d'Diere fir d'Flexibiliséierung vun den Aarbechtszäiten opgemaach huet, ass d'Bedeutung vun der kollektivvertraglecher Gestaltung vun den Aarbechtszäiten enorm an d'Luucht gaangen.

Op der enger Säit ass et nëmme si, déi eng negativ Flexibiliséierung vun den Aarbechtszäiten géint d'Interesse vum Salarat verhënnere kann.

An op der anerer Säit ass et och nëmme si déi et fäerdegbrénge kann, Aarbechtszäitbedingungen an de Betriber z'installéieren, déi Fra a Mann erméiglechen d'Liewen an d'Aarbecht besser zueneen ofstëmme.

A fir net mëssverstane ze ginn, dat schléisst selbstverständlech Aarbechtszäitverkürzung mat an.

En zweete groussen tarifpolitische Chantier, dee sech eis ëmmer méi opdrängt, ass déi kollektivvertraglech Ofsécherung vun der Aarbechtsplaz a vun de beruflechen a soziale Perspektiven vun eise Leit an de Betriber.

Mir müssen un tarifpolitische Modeller vun engem verbesserten Aarbechtsplazschutz schaffen.

Mir müsse Modeller weiderbréngen, déi eise Leit nei Méiglechkeeten an Opportunitéite ginn, fir hinnen ee bessert sozialt a beruflecht Weiderkommen an eng besser laangfristeg Ofsécherung an hirer Aarbecht a Beruffer ze garantéieren.

Dëst schléisst eng fortschrëttlech Gestaltung vun der beruflecher Fort- a Weiterbildung an der Betribswelt mat an.

Ee weideren Terrain, dee sech eis ëmmer méi opdrängt, ass d'Aféierung iwwert d'Kollektivvertrag vu méi Rechter a Méttelen fir eis Personaldélégiert, fir hir Leit an de Betriber verrieden ze kënnen.

Kolleginnen a Kollegen,

All dës tarifpolitesch Objektiv, ob bei den Aarbechtszäiten, bei der Ofsécherung vun Aarbechtsplaz a Beruff oder bei der Matbestimmung gewannen och aus dem Grond u Bedeutung, well mer zënter Joeren e Stëllstand hu bei der Entwécklung vun eisem Aarbechtsrecht.

Ouni Resultat fuerdere mer beispillsweis zënter Joeren eng Rei vun noutwendige Reformen, wéi beispillsweis, an ech hunn et schon am Zesammenhang mam Kampf géint d'Aarbechtslosegkeet gesot, d'Reform vun der Kënnegung aus wirtschaftleche Grënn an d'Reform vun de sougenannte Plans de Maintien dans l'Emploi a vun de Sozialpläng.

Zu dëser Lëscht gehéiert och dat längst fällegt Gesetz iwwert Compte-épargne-temps. A mir fuerderen zënter laangem d'Reform vum Gesetz iwwert d'Failliten.



An et soll drun erënnert ginn, datt dat neit Matbestimmungsgesetz fir d'Personalverrieder nach ëmmer net gestëmmt ass an datt et elo ouni weideren Zäitverloscht endlech gestëmmt an agefouert muss ginn.

All déi opgezielten tarifpolitesch Zieler wäerte sech net am Selbstlaf verwierklechen.

Fir weiderzecommen, an ech komme kuerz op d'Resolutioun zrëck, déi mer gëschter verabschied hunn, müssen dem OGBL seng Beruffssyndikater an eng verstärkte Koordinatioun a Konzertatioun zu eneen trieden.

Allgemeng tarifpolitesch Richtlinie müsse mi staark an d'gewerkschaftlech Tarifautonomie vun den einzelnen Secteuren a Betriber afléissen.

Si müsse fir all Secteur oder Betrib hire spezifischen Ausdrock kréien.

Et ass klor, datt eis gewielte Personaldelegéiert als Décisionsträger an dës verstärkte Konzertéierung a Koordinatioun agebonnen müsse ginn an hir Informatioun a Formatioun an tarifpolitische Froen qualitativ weiderentwéckelt ginn.

Kolleginnen a Kollegen,

Den OGBL zitt et ëmmer vir, d'Interesse vu senger Memberen iwwert de Verhandlungswee ze verrieden.

Dofir setze mir eis éischt Kaart op de sozialen Dialog an net op d'sozial Konfrontatioun.

Sozialen Dialog ass een anert Wuert fir Verhandlungen.

A Verhandlung setze viraus, datt et éischtens eppes ze verhandele gëtt an zweetens eng Aussicht besteet, datt een iwwert Verhandlungen zum beschten Resultat am Interesse vu senger Leit kënt.

Um nationale Plang ass et 8 Joer hier, datt et fir d'lescht zu engem gemeinsamen Accord tëscht der Régierung, dem Patronat an de Gewerkschafte komm ass.

Tëscht dem Fréijoer 2010 an dem Hierscht 2012 ass de Koordinatiounskomitee Tripartite ënnert dem Impuls



vum deemolege Premierminister mat breeder Ënnerstëtzung vum Patronat zu engem Instrument fir Austeritéit a fir d'Indexmanipulatioun pervertéiert ginn.

Déi Scheintripartiten haten näischt méi mat sozialpartnerschaftleche Verhandlungen ze dinn. Si woren eng politisch Provokatioun géint d'Interesse vum Salarariat a konnten net anesches wéi scheitern.

Déi Demontage vun esou engem wichtigen Antikriseninstrument wéi Tripartite an d'Demontage vum sozialen Dialog hunn de soziale Relatiounen hei am Land immens geschued.

Net vir näischt huet den OGBL sech fir e Regierungswiessel ausgeschwat a mir wore frou, datt e stattfond huet.

En huet Lëtzebuerg d'Chance ginn, fir de sozialen Dialog aus deem déiwe Lach erauszehulen.

Et konnt een optimistesche sinn, datt sech d'sozialt Klima, dat dach esou wichteg fir Lëtzebuerg ass, erëm erhuele géif.

Haut ass den Zäitpunkt do, fir eng éischt Bilanz ze zéien an e Bléck op d'Zukunft ze riichten.

An der Indexfro huet d'Regierung décidéiert d'Manipulatiounen ze stoppen an dat normalt Indexgesetz erëm spillen ze loossen. Dat wor eng richtig Entscheedung an den OGBL huet se net vergiess.

Vergiess ass awer och net, datt d'Patronat dem Index-

kompromiss net zougestëmmt huet. Domat ass een éischte Versuch, fir zënter laangem en nationalen Accord ze fannen, gescheitert.

Am Oktober, viru bal zwee Méint, war d'Vesprieche vun der Regierung fir de sozialen Dialog nei ze beliewen um gudde Wee fir net ageléist ze ginn.

Wann d'Regierung hire Spuerpak esou an der Chamber zur Ofstëmmung bruecht hätt, wéi si en am Oktober virgestallt huet, da wär e grouse Sozialkonflikt net méi ze vermeide gewiescht.

Well da wärem mir mat haushaltspoliteschen Decisiounen konfrontéiert ginn, déi fir den OGBL inakzeptabel gewiescht wärem.

Well dann hätte mer eng Politik vun der Austeritéit gehat, déi de facto eng Kontinuitéit vun där vun der Regierung vu virdu gewiescht wär.

Ob der Basis wär et ganz schwéier, wann net onméiglech ginn, an der lafender Legislatur nach e Wee ze fannen, fir zu engem konstruktiven Dialog zréckzefannen.

Et wor 5 fir 12. Eiser massiver gewerkschaftlecher Opposition géint de Spuerpak ass et ze verdanken, datt rechtzäiteg déi politesch Bewegung entstanen ass, déi dat Schlëmmst verhënnert huet.

A mir sinn erliichtert, datt d'Regierung den Eescht vun der Situatioun erkannt huet an de Reflex hat, d'Verhandlungsdieren opzestoussen, fir iwwert den Zukunftspak ze diskutéieren an deen op wesentleche Punkten z'entschärfen.

Ech hunn et scho gesot. De Kompromiss, dee fonnt ginn ass, léist keng Euphorie bei eis aus.

An dach. Den Accord engagéiert d'Regierung an de kommende Joere kee weidere Sozialofbau ze bedriewen an e limitéiert d'Kafkraaftverloschter bei der Bevëlkerung.

An e schafft eng Basis, fir dem sozialen Dialog eng nei Qualitéit ze ginn.

Ofgemaach ass ginn, eng Rei vu kommende Gesetzesprojeten zesummen ze diskutéieren. Dee wichtigsten ass wéi gesot, deen iwwert d'Steierreform.

Ofgemaach ass awer och ginn, datt sech d'Regierung vun elo u véier mol am Joer mat de Sozialpartner treffe wäert, fir sech gemeinsam iwwert d'Orientéierung vun der Haushaltspolitik an der Politik insgesamt ze konzer-téieren. Et sinn och elo schonns zwee Datume fir d'nächst Joer fixéiert ginn: een am Januar an een am März.

Alles dat schafft Viraussetzung fir e verbesserte Sozialdialog hei zu Lëtzebuerg.

An domat mengen ech och d'Diskussiounen an all den





eenzelnen Institutioonen a Gremien déi et zu dësem Zweck gëtt, den CPTÉ, den CES, d'Komiteeë vum der Sozialer Sécherheet asw.

Den OGBL ass bereet säin Deel bäizedroen, fir datt et fonctionnéiert.

Zu kengem Moment hu mir e Regierungswiessel gefuerdert, mä eng nei Politik, an där mir eis erëmfanne kënnen.

Dat ass a bleift eise Message un déi nei Regierung.

An ech well et haut nach eng Kéier widderhuelen. Den OGBL mecht net d'Spill vun irgendenger Regierung oder Partei, mir maachen d'Spill vun den Interesse vum Salariat a vun hire Familljen.

Dat ass eis gewerkschaftlech Aufgab an dat ass och eis Onofhängegkeet.

Wa mir am Joer 2016 e Statutekongress hunn, da wäert mat Sécherheet ee Passage aus de Statuten esou stoe bleiwen, wéi en haut an de Statute vum OGBL steet.

Nämlech deen, deen eis dozou verpflichtet, all Ustrenungen ze maachen, fir d'Salariat an enger eenzeger a staarker Gewerkschaft z'organisieren, well just eng Eenheetsgewerkschaft, déi wierksamst Interessensverriedung verwierkleche kann.

D'Grënnung selwer vum OGBL wor ee ganz wichtege Impuls an déi Richtung.

A 35 Joer no senger Grënnung kann ee mat Recht behaupten, datt sech den OGBL als de Motor um Wee zur gewerkschaftlecher Eenheet konfirméiert huet.

Et ass zu weidere gewerkschaftleche Fusiounsprozesser an den OGBL erakomm an den OGBL huet seng féierend Roll an der lëtzebuergescher Gewerkschaftsbewegung permanent ausgebaut.

D'Resultater bei de Sozialwalen schwätzen eng däitlech Sprooch.

D'Salariat hei zu Lëtzebuerg gëtt es ëmmer méi midd Situatiounen z'erliewen, wou et op der Gewerkschaftssäit keng Eenheet gëtt.

D'Salariat wëll keng Schwächung duerch Spaltung, weder am Betrib nach um nationale Plang.

An et huet komplett Recht.

Et huet scho längst gemierkt, an dat net eréischt zënter de leschte Méint, datt d'Ugrëff vu Patronat a Politik op seng Léin an Aarbechtsbedingungen, op de Sozialstaat an op seng Sozialversécherungen nëmmen duerch d'Gewerkschaftseenheet am wierksamste bekämpft kënnen ginn.

Mä Gewerkschaftseenheet ass net Eenheetsgewerkschaft.

D'Gewerkschaftseenheet ass a bleift eng ganz labil Situatioun.

Wat haut ass, ass muer net méi sécher, wéi mer dat beispillsweis Enn 2012 bei der Mobiliséierung géint d'Pensiounsreform oder bei dem ganz schwéiere Kollektivvertragskonflikt am Bau leider erliewen hu missten.

An d'gewerkschaftlech Spaltung ass ee real existierende Onsënn géigeniwwer dem eenheetleche Regruppement vum Patronat an der UEL.

An et ass och eng onverantwortlech Verschwendung vu materiellen a personelle Ressourcen an der Gewerkschaftsbewegung selwer.

Um internationale Plang ass mam IGB a mam EGB viles iwwerwonnen ginn, wat mer hei zu Lëtzebuerg bis elo nach net fäerdegbruecht hunn.

Mir wäerten op dem Wee weiderfueren a mir wäerten och an de kommende Joeren näischt onversicht loossen, fir aner gewerkschaftlech Organisatiounen ze motivieren an z'iwwerzeegen, datt d'Eenheetsgewerkschaft hei zu Lëtzebuerg ouni Alternativ ass.

D'Onofhängegkeet vum OGBL a seng gewerkschaftspolitesch Autonomie si kee Beweis méi schëlleg.

An den OGBL huet et iwwert den Opbau vu sengen eenzelne Beruffssyndikater och fäerdegbruecht, datt all Kategorie vum Salariat onofhängeg vun hirem Beruff, hirem Statut oder hirer Nationalitéit eis Organisatioun als den Hiewel vun hieren Interesse wertschätzen.

An dat net nëmme fir d'Salariat, dat hei am Land wunnt, mä och fir all eis Aarbechtskolleginnen a -kollegen, déi net bei eis wunnen, mä all Daag iwwert d'Grenz bei eis schaffe kommen. Beim OGBL gëtt net den Ënnerscheid gemaach, ob ee Grenzgänger oder Résident ass, ob ee Mann oder Fra ass, ob ee schwaarz oder wäiss ass, ob ee jonk oder al ass, op een en Handicap huet oder net. Dat ass eis Stärkt an dat ass eis geliefte Solidaritéit.

Wat eis am OGBL verbënnt ass eise Wëllen, gemeinsam eis Interessen an der Gesellschaft duerchzusetzen. Ob als OGBL um nationale Plang oder als OGBL am EGB an am IGB, den Onofhängege Gewerkschaftsbond vu Lëtzebuerg wäert d'Saach vun de schaffende Leit verdedegen a weiderbréngen.

Mir wëllen an enger Gesellschaft vu sozialer Gerechtegkeet, Fridden an Demokratie liewen. An zwar fir jiddereen vun eis. An déi Richtung muss et mat Lëtzebuerg goen, an déi Richtung muss et mat der europäescher Konstruktioun goen, an déi Richtung muss et mat alle Länner vun der Welt goen.

Vive den OGBL a vive déi international Gewerkschaftsbewegung.



Résolution programmatique

Die deutsche Fassung der Resolution befindet sich auf der Internetseite des OGBL: www.ogbl.lu Rubrik Gut zu wissen

1. Pour une économie au service de l'homme¹

Un système économique progressiste se reconnaît à la répartition équitable des richesses générées. Si l'on considère les dernières décennies, il faut cependant constater que les inégalités ont gagné beaucoup de terrain.

Dans presque tous les pays industrialisés, les revenus du pour cent de la population ayant les revenus les plus élevés par rapport aux revenus totaux n'ont cessé d'augmenter depuis le début des années 1980. En plein milieu de la crise, le développement mondial des fortunes a atteint de nouveaux sommets.²

Parallèlement à cette énorme concentration des richesses au cours des dernières années, des dérégulations, libéralisations, privatisations, le démantèlement des prestations sociales, la pression croissante sur les revenus et la flexibilisation du droit du travail ont conduit à une dégradation des conditions de travail et de la qualité de vie pour la majorité des populations européennes.

La répartition équitable des richesses n'est pas seulement une question morale. Une forte inégalité des revenus et fortunes a également des conséquences négatives sur la croissance et la demande de biens de consommation et de services et globalement sur l'évolution économique et sociale. Comme le souligne la conférence pour le développement des Nations unies UNCTAD³, l'inégalité à l'échelle mondiale diminue les chances à la formation ainsi que la mobilité sociale de larges parties de la population. Elle se trouve en opposition directe avec les objectifs du millénaire de l'ONU en matière de lutte contre la pauvreté.

Une politique économique progressiste et moderne doit mettre l'homme et ses besoins au centre et garantir l'égalité des chances. Tous les hommes et femmes doivent avoir accès à l'éducation, à la culture et à la sécurité matérielle. Le tissu social doit être dense. Pour cela, l'État doit être capable d'agir et posséder l'assise financière nécessaire. Il ne doit pas se soumettre aux intérêts des profits de quelques-uns, mais avoir comme objectif le bien commun.

L'OGBL s'engage pour un modèle de société solidaire et équitable. Le néo-libéralisme en est juste le contraire et a en fait largement dépassé sa date de péremption. Il s'est montré incapable d'affronter les grands défis et ne fait qu'enrichir une petite minorité aux dépens de la collectivité. Nous n'avons pas besoin d'une nouvelle répartition du bas vers le haut, mais d'une réduction ciblée de la concentration du capital et d'une répartition équitable de la richesse générée entre le travail et le capital. La valeur ajoutée créée par les salariés ne doit pas être utilisée à des fins de spéculations ou pour augmenter les dividendes des actionnaires, mais plutôt pour des investissements productifs.

1.1. Une plus grande équité fiscale est nécessaire

Une des raisons pour la concentration des fortunes sont, à côté du développement des disparités salariales et de la répartition primaire entre travail et capital, les modifications entreprises à travers le monde au niveau de la législation fiscale, qui ont surtout été favorables aux couches sociales aux revenus les plus élevés⁴. En même temps, d'autres impôts qui concernent surtout les revenus élevés, ont été baissés ou abolis, notamment dans le domaine de l'imposition de la fortune et du capital.

1 Pour des raisons de lisibilité, seule la forme masculine est employée dans la présente résolution. Les femmes sont évidemment prises en considération au même titre que les hommes.

2 D'après un rapport de Capgemini et RBC Wealth Management, les 12 millions les plus riches détenaient ensemble en 2012 46,2 billions de dollars, ce qui correspond à environ 64% du produit mondial brut (72 billions de dollars) ; cité dans l'avis du Conseil économique et social « Perspectives économiques sectorielles à moyen et long terme dans une optique de durabilité. Le secteur financier », 2014.

3 Trade and Development Report 2012.

4 L'OCDE souligne ainsi que dans la moyenne de ses Etats-membres, le taux d'imposition maximal a baissé entre 1981 et 2013 de 66% à 43% ; cf. Focus on top Incomes, 2013, basé sur des recherches faites par les économistes Thomas Piketty, Anthony Atkinson et Emmanuel Saez.



Le même développement peut également être constaté pour le Luxembourg. À cause de la baisse du taux d'imposition maximal (de 58,4% en 1981 à 39% en 2010), de l'abolition de l'impôt sur la fortune (p.ex. en 2003, les recettes provenant de l'impôt sur la fortune s'élevaient à 185 millions d'euros⁵) et de la non-adaptation des barèmes de l'impôt, la charge fiscale pèse de plus en plus lourdement sur les revenus moyens. En même temps, la part des impôts indirects, notamment de la TVA socialement régressive, n'a cessé de prendre une part de plus en plus importante de la totalité des recettes fiscales (de 10,7% en 1980 à 16,7% en 2011⁶).

Il faut contrer cette évolution en favorisant une progressivité plus forte de l'imposition, qui mettra davantage à contribution les salaires véritablement très élevés. Les barèmes d'imposition doivent de nouveau être adaptés régulièrement à l'inflation. L'OGBL est d'avis qu'il est inacceptable que les grandes fortunes participent de moins en moins au financement des tâches d'intérêt commun.



L'imposition forfaitaire du revenu du capital ne résorbe pas le traitement fiscal inéquitable entre le travail et le capital.

Les revenus de capitaux doivent être imposés davantage, les impôts sur la fortune doivent être réintroduits, et la taxe européenne sur les transactions financières doit être mise en place. Une plus forte imposition des gros héritages doit également être envisagée. Les recettes supplémentaires qui en résultent permettront à l'Etat de remplir aussi par le futur les engagements pris dans le domaine social et de renoncer à des dégradations pesant sur les familles. L'augmentation de la TVA ou d'autres impôts indirects et non-progressifs n'est pas la bonne façon de procéder, car ils pèsent justement plus sur les ménages à faibles revenus.

En outre, il est nécessaire de préparer un débat au sujet d'une imposition plus efficace des bénéfices des entreprises. Au cours des dernières décennies tant de brèches fiscales ont été créées pour les multinationales et les grandes entreprises, qu'elles ne paient presque plus d'impôts. Ces brèches doivent être comblées ! L'OGBL estime qu'il serait utile de réfléchir en outre sur des modèles d'imposition des entreprises orientés davantage vers des critères de responsabilité sociale et écologique des entreprises.

Les moyens nécessaires doivent être mis à la disposition de l'Administration des contributions directes, afin qu'elle puisse lutter plus efficacement contre la fraude fiscale, étant donné que p.ex. l'abolition de l'impôt sur la fortune a entraîné la perte d'un moyen de contrôle important pour lutter contre le détournement fiscal.

En outre, le Luxembourg doit s'engager pour mettre un terme à la concurrence ruineuse entre les différents pays européens au niveau de la fiscalité des entreprises.

Les États européens doivent rester capables d'agir pour assurer l'évolution économique, sociale et écologique. Ceci présuppose une augmentation des recettes de l'État. Pour cette raison, l'UE doit s'engager pour assécher les paradis financiers et fiscaux à travers le monde, étant donné que ceux-ci affaiblissent les bases fiscales pour une Europe sociale.

L'OGBL revendique d'être intégré dans les débats au sujet de la réforme fiscale générale annoncée par le gouvernement. Pour assurer que les discussions soient menées en pleine transparence et en connaissance de cause, il faut d'abord établir un tableau clair de la structure, de la part respective des divers éléments de l'imposition ainsi que la situation fiscale générale réelle au Luxembourg.

1.2. Le point de vue de l'OGBL et des syndicats européens sur la politique d'investissements publics

Le passé récent a démontré qu'une politique anticyclique d'investissements peut mener à de bons résultats. Depuis

⁵ Source : CSL.

⁶ STATEC, « Les prélèvements obligatoires depuis les années 1960 », 2013.



2010, l'Union Européenne a néanmoins changé radicalement de cap et a mis l'accent exclusivement sur la réduction des déficits budgétaires et des dettes, cela aux dépens de la population et avec comme résultat la persistance et l'aggravation de la crise économique.

Le diktat d'austérité de Bruxelles et de Berlin a mené dans certains pays de la zone euro à des baisses d'activité dramatiques. En Espagne et en Grèce, un jeune sur deux se retrouve désormais sans emploi. Le manque de perspectives et le désespoir se répandent. Dans ces pays, les marchés locaux s'écroulent, les investissements sont freinés, les emplois de qualité et bien rémunérés deviennent rares.

Néanmoins, les responsables politiques ont cimenté cette politique en l'inscrivant par une série de décisions successives – « Six-Pack », nouvelle procédure du « semestre européen », Pacte Euro-Plus, « Two-Pack », pacte fiscal – dans les traités européens. Ces traités ont été votés avec une large majorité par la Chambre des Députés luxembourgeois et par les autres parlements européens, malgré le fait qu'ils sont synonymes d'une limitation fondamentale des droits de contrôle budgétaires des parlements et malgré toutes les critiques des syndicats européens. Le développement de la conjoncture depuis a cependant confirmé que les critiques de syndicats étaient justifiées.

Le recul des investissements publics, le démantèlement de services publics, la pression imposée par la Commission Européenne sur les salaires et les systèmes de protection sociale font en sorte que le pouvoir d'achat stagne voire diminue, qu'il n'y a plus guère de croissance économique, que les crédits ne sont plus honorés. En même temps, le système financier reste instable et les recettes fiscales diminuent dans de nombreux pays en raison de la faible conjoncture. L'objectif de réduire les déficits publics n'est donc même pas atteint. L'Europe se trouve devant la menace d'une stagnation et d'une déflation de longue durée. Même des économistes du Fonds Monétaire International (FMI) mettent entretemps en garde devant les conséquences négatives de l'austérité sévère.

Un programme d'investissements pour écarter la stagnation et la déflation

Dans ce contexte, et afin de réanimer la conjoncture en Europe, la Confédération européenne des syndicats (CES) revendique un programme d'investissements massifs, qui constitue une alternative porteuse d'avenir à la politique d'austérité de l'UE.

Le programme proposé par la CES a pour but de poser les fondements pour une sortie durable de la crise et pour le développement économique de l'Europe. L'idée principale de la CES est la suivante : des capitaux privés, qui sont de toute façon disponibles et cherchent des possibilités de placement sûres, devraient être déviés vers l'économie réelle. Ces investissements doivent être dirigés vers des domaines prometteurs, comme la production d'énergie durable et l'efficacité énergétique, dans des infrastructures modernes des transports, le renouvellement des bases industrielles, la transformation des infrastructures publiques adaptées aux personnes âgées, l'éducation et la formation continue ainsi que la construction de logements sociaux.

Le Luxembourg n'est pas un îlot. Pour cette raison, il doit défendre également à Bruxelles une politique économique progressiste. Actuellement, le gouvernement luxembourgeois se contente de mettre en œuvre les directives européennes pratiquement sans la moindre critique. L'OGBL ne partage pas l'illusion de croire qu'un budget équilibré va automatiquement générer une économie florissante, créatrice d'emplois. Au lieu de miser sur le seul fait d'économiser, le gouvernement devrait prévoir davantage d'investissements pour renforcer le pouvoir d'achat, maintenir les emplois, développer les infrastructures, créer des emplois dans les domaines socialement et écologiquement judicieux. Au niveau européen, le gouvernement devrait intervenir clairement en faveur d'une révision des traités existants, afin de procurer la marge de manœuvre budgétaire suffisante.

1.3. La finance internationale

La crise financière a démontré que le chemin de la dérégularisation et de l'abandon du contrôle des flux financiers était une impasse.

Ceux qui ne sont pour rien à la crise de 2008 doivent toujours payer les pots cassés. Pendant les années passées, les gouvernements européens ont fait de nombreuses promesses, mais ce qui a été fait reste largement insuffisant pour éviter qu'une crise d'une telle ampleur ne puisse se répéter. Selon certains analystes, d'autres bulles spéculatives sont déjà prêtes à éclater.

Pour l'OGBL, il est important que les activités internationales financières et de crédit soient mises au service de la durabilité sociale, écologique et économique à l'échelle mondiale : l'homme et son environnement sont prioritaires par rapport au profit économique.



Les affaires financières et les produits financiers qui vont à l'encontre de l'intérêt de la collectivité et des pays doivent être repoussés de manière conséquente. Il est vrai que les mesures proposées jusqu'à présent constituent un progrès, mais elles ne vont pas encore assez loin. Il s'est avéré que l'UE est encore plus hésitante en matière de surveillance bancaire que les États-Unis.

La spéculation avec des ressources naturelles ou des vivres est inacceptable pour l'OGBL. L'intérêt général de la communauté internationale ne peut pas être soumis au diktat de la maximisation des profits.

Un système financier international qui sert au développement de l'économie réelle, qui garantit une émission de crédits plus équitables pour les pays en voie de développement et qui protège les ménages de crédits incontrôlables, doit remplacer le modèle actuel. Une telle transformation progressiste du système financier international implique également une discussion sur d'éventuels plafonnements et limitations des revenus injustifiablement élevés de cadres dirigeants et de traders.

2. Les défis européens

Pour l'OGBL, une Europe orientée vers le progrès social, la solidarité et l'équité pour tous est incontournable.

Malheureusement, ces dernières années, l'Europe s'est surtout illustrée par les mauvaises politiques des gouvernements et de la Commission européenne. Sous le prétexte de rendre l'Europe plus compétitive, certains droits des salariés ont été détériorés. En même temps, le chômage n'a cessé d'augmenter, en particulier le chômage des jeunes, mais également le chômage des salariés plus âgés.

Cette situation a déclenché une crise de confiance en Europe. Afin de regagner cette confiance, il est indispensable que toutes les institutions européennes, Parlement, Conseil et Commission, et les gouvernements nationaux mettent enfin en œuvre un changement de politique clair et net.

Ensemble avec d'autres syndicats européens, l'OGBL a identifié les priorités suivantes:

Développement et protection des droits des salariés

- L'autonomie tarifaire ne doit pas être mise en question. L'OGBL et la CES sont strictement opposés à toute intervention de la part de la Commission européenne ou du Conseil européen dans le cadre de la procédure du « semestre européen » dans les systèmes nationaux de fixation des salaires.
- Les accords conclus entre les fédérations patronales et les syndicats dans le cadre du dialogue social européen ne doivent pas être ignorés par la Commission, mais doivent être déclarés d'obligation générale et entérinés par des directives.
- Contre une mise en question des droits des salariés dans le cadre du programme REFIT. Ce programme devrait mener à une simplification des réglementations et à une diminution des charges administratives. Cependant, la Commission européenne prévoit dans ce même contexte de soumettre entre autres les directives concernant la sécurité et la santé sur le lieu de travail, le travail intérimaire, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée à un « fitness check ». L'OGBL s'oppose vigoureusement à une telle évaluation et à la remise en question de directives importantes. Les droits des salariés ne sont pas négociables.
- Renforcement des règles européennes en matière de protection des données par rapport aux droits de personnalité des salariés.
- Faire reculer la précarité de l'emploi au niveau européen.
- Améliorations dans le domaine de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail.
- Extension de la cogestion et des droits syndicaux au niveau européen. Dans un contexte de processus de concentration et de fusion, de la concurrence entre différents sites, de délocalisations ainsi que de l'accroissement de l'importance des réglementations européennes au niveau du droit du travail et du droit social, le renforcement des droits de cogestion et de négociation des salariés et de leurs syndicats est un champ d'intervention primordial.

Introduction d'un salaire social minimum européen

L'Europe a besoin d'un signal socio-politique fort. L'introduction d'un salaire social minimum européen pourrait être un tel signal.



Il ne s'agit évidemment pas d'instaurer un salaire social minimum uniforme avec le même montant minimal dans tous les pays européens, car pour cela il y a trop de différences entre les niveaux de vie et de développement économique des différents Etats européens. Le salaire social minimum doit se situer au-dessus du seuil de pauvreté respectif du pays en question et doit régulièrement être adapté à l'évolution des salaires et des prix.

Des règles claires et équitables pour le marché du travail européen

La directive européenne sur le détachement des salariés doit être améliorée. Elle doit de nouveau être considérée sans équivoque comme standard minimum. La règle « même salaire pour même travail au même endroit » doit aller de soi en Europe. Le principe initial de la priorité des conventions collectives et du droit du travail en vigueur au lieu de travail doit être consolidé. En plus, les moyens de contrôle doivent être renforcés, tout en restant du ressort national. Le non-respect des droits des salariés détachés doit être puni beaucoup plus sévèrement. Il faut garantir que les entreprises doivent être tenues solidairement responsables, afin de ne pas pouvoir se cacher derrière des chaînes de sous-traitance. Il faut mettre un terme aux traitements inégaux et aux discriminations au niveau du droit social qui ont mené à un dumping social faussant la concurrence.

Pour une politique industrielle européenne

Malgré toutes les tendances de fusions et de concentrations au niveau international et malgré le transfert des centres de décision économiques des entreprises industrielles, la politique industrielle reste presque entièrement du ressort national (à l'exception de quelques initiatives prudentes au niveau de la sidérurgie). Cela doit changer et il faut entamer une politique coordonnée pour le maintien de sites industriels à rendement élevé et de haute qualité en Europe. Pour que cette politique industrielle européenne ait un maximum de chances de réussir et d'aboutir, elle devra faire face à une série de défis et impérativement tenir compte de divers axes cruciaux :

- elle devra mettre un terme rapide aux conséquences désastreuses qu'ont sur l'économie réelle tant la crise financière que les politiques d'austérité menées actuellement,
- elle devra pousser le monde de l'industrie à accélérer la transformation vers une économie durable et assurer une transition juste vers une économie à faibles émissions de CO₂,
- elle devra veiller à mettre en place une réelle politique de soutien qui permettra le renforcement de l'industrie en Europe tout en favorisant une politique industrielle active. Cette politique industrielle active doit en priorité viser à développer les instruments existants en faveur des politiques horizontales (emploi, politique fiscale, Recherche et Développement, innovation, formation, etc.).

L'avenir de l'industrie est étroitement lié à la modernisation écologique, à l'efficacité énergétique et à la réduction de la dépendance vis-à-vis des matières premières. Cette réduction doit notamment passer par la chaîne de production, l'éco-conception, le recyclage et l'économie circulaire (qui consiste à recycler en de nouveaux produits les produits en fin de vie, défectueux et invendus).

Tout investissement dans l'industrie manufacturière européenne doit être traité par le biais d'un cadre clair qui doit garantir que l'industrie manufacturière ne se limitera à l'avenir pas seulement à la Recherche et Développement, mais qu'elle mettra en application et au niveau local les résultats de cette Recherche et Développement. Ceci devant évidemment et naturellement se traduire par la fabrication de nouveaux produits ainsi que de l'implantation de nouvelles unités de production.

La progression des activités de Recherche et Développement ainsi que l'utilisation de (nouvelles) technologies de pointe vont fortement augmenter les besoins en emplois qualifiés et hautement qualifiés. C'est entre autres pour cette raison que la perspective de la suppression, de la mutation et de la création d'emplois doit devenir un thème central de la politique de la formation, de l'emploi et de la politique sociale et ceci aussi bien sur le plan européen que national.

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

Il faudra pour cela adopter des politiques de promotion de l'emploi et des possibilités de formation dans l'industrie pour les jeunes travailleurs et les seniors. Ceci pourra se faire tant par l'introduction de périodes de professionnalisation (permettant au salarié de développer ses compétences professionnelles et d'acquérir de nouvelles compétences) que par la promotion du « work based learning » dans le secteur industriel (tel que préconisé dans



l'avis du Conseil Economique et Social daté du 6 juin 2014 portant sur « Les perspectives économiques sectorielles à moyen et à long terme dans une optique de durabilité ». L'apprentissage industriel et la création de centre de formation sectoriels accessibles à l'ensemble des salariés de l'industrie seront un élément clef de cette nouvelle politique d'emploi.

L'établissement de normes de qualité, de normes sociales et de sécurité européennes combinées à de fortes normes environnementales pourrait également constituer un sérieux avantage compétitif pour l'industrie européenne. Afin d'éviter toute distorsion, risque de dumping et délocalisation vers des pays ou des régions appliquant des normes moins strictes, il faudra mettre en place un système de tarification douanière jouant pleinement le rôle de régulateur aux frontières extérieures de l'Union européenne.

A côté de l'ensemble des éléments évoqués ci-dessus, l'Europe et surtout le Luxembourg devront veiller à préserver une place de choix au dialogue social avec une implication toute particulière des salariés et de leurs syndicats dans la mise en pratique de cette politique industrielle.

Pour une réforme progressiste de la directive « Temps de travail »

Ces dernières années, il n'y a malheureusement eu aucun progrès lors des négociations entre les partenaires sociaux sur une révision de la directive européenne sur le temps de travail. En conséquence, l'OGBL invite les responsables politiques à entamer une réforme positive de la directive allant dans le sens des intérêts des salariés en matière de temps de travail ainsi que de la sécurité et de la santé au travail. Une telle réforme doit prévoir que la possibilité de l'« Opt-out » pour certains pays, qui permettent des semaines de travail de 65 heures, soit abolie. En plus, une telle réforme doit respecter les verdicts de la Cour de Justice européenne concernant les services de garde.

Pour le maintien et l'amélioration du réseau EURES

Une première tentative de mettre en place un réseau entre les administrations de l'emploi (SEDOC - Système Européen de Diffusion des Offres et des demandes d'emploi enregistrées en Compensation internationale), qui se limitait aux seules activités de placement, a été abandonnée à l'époque en raison de son manque d'efficacité. Avec l'introduction du réseau européen EURES (EUROpean Employment Service) en collaboration avec les partenaires sociaux, un réseau transfrontalier dans toute l'Europe a été créé, qui promeut la mobilité au-delà des frontières et accomplit un travail important de consultation et d'information aussi bien des employeurs que des salariés. Actuellement, des intentions existent de limiter à nouveau le champ d'activité de ce réseau au seul placement des salariés. En raison du nombre élevé de frontaliers, l'OGBL s'oppose avec véhémence à ce projet et s'engage pour le maintien du réseau dans sa forme actuelle.

Union sociale au lieu d'Union concurrentielle

Le pacte de compétitivité européen est une attaque manifeste contre la démocratie, l'État social et les droits syndicaux. Il met la concurrence à tout prix au centre de toute politique européenne. Cependant, les règles sociales et écologiques ne doivent pas être considérées comme des obstacles pour le marché intérieur, mais se trouver au centre d'une politique faite dans l'intérêt des hommes et des femmes. Ces règles doivent servir de référence pour une intégration européenne réussie. L'OGBL exige par conséquent le remaniement total de ce pacte et soutient la revendication de la Confédération européenne des syndicats d'un protocole social





européen, qui entérine la priorité des droits sociaux par rapport aux libertés économiques au sein de l'Union européenne.

3. La coopération au sein de la Grande Région

L'OGBL estime que la coopération entre les différents syndicats est primordiale dans une région avec plus de 210 000 travailleurs frontaliers.

Les différents syndicats doivent coopérer au niveau de la Grande Région pour éviter que les salariés soient privés de certains droits à partir du moment qu'ils traversent une frontière. Les problèmes liés aux carrières professionnelles mixtes ne sont pas résolus. Dans ce contexte, les interlocuteurs des syndicats sont les instances politiques compétentes de la Grande Région. Il est indispensable que les syndicats parlent d'une seule voix à ce niveau, afin de défendre efficacement les intérêts des salariés.

Il s'agit également d'éviter tout dumping salarial et social. Dans ce domaine, l'OGBL s'engage pour la coopération et l'échange d'informations au niveau de la politique tarifaire.

En fin de compte, l'Europe se fait concrètement également au niveau de la Grande Région. Les décisions et recommandations de la CES doivent également être appliquées au niveau de la Grande Région.

L'OGBL exige de la part du gouvernement une politique pour la promotion de la coopération transnationale dans la Grande Région, qui ne se limite pas à traiter et à élargir les aspects de la politique de l'emploi (comme p.ex. l'approfondissement de la coopération entre les administrations de l'emploi et la participation au financement des indemnités de chômage), mais qui comprend également tous les domaines d'un développement social et économique durable.

La coopération au sein de la Grande région s'avère être un instrument efficace pour utiliser pleinement les potentiels sociaux et écologiques et les masses critiques dans les différents domaines : clustering et coopération économique, collaboration entre les universités, les institutions de recherche et de développement, développement de synergies en matière de formations, coopération dans le domaine des soins de santé, coordination au niveau des transports, de l'aménagement du territoire et de l'environnement, organisation commune de la garde d'enfants, représentation commune des intérêts par rapport aux sujets économiques, sociaux et écologiques au niveau européen.

L'OGBL continuera à s'engager résolument à tous les niveaux qui lui sont accessibles pour le développement économique et social commun de la Grande Région.

4. La protection du climat est une nécessité

À cause des défis existentiels qu'entraîne le changement climatique global, l'OGBL appuie les revendications de la Confédération syndicale internationale (CSI) en faveur de l'élaboration d'un cadre ambitieux pour la protection du climat à l'échelle mondiale et de mesures équitables pour assurer la transition vers une économie sobre en carbone.

Ce changement nécessaire sera d'autant plus difficile à communiquer à la population et à mettre en œuvre, si la discussion se focalise uniquement sur des mises à contribution et des « sacrifices » supplémentaires. Le défi consiste plutôt à réaliser cette transition sans qu'elle n'entraîne ni une perte de niveau et de qualité de vie, ni de nouvelles exclusions ou injustices. L'expérience nous montre de toute façon que la prospérité et la sécurité sociale, le développement économique et social préparent mieux la société à se protéger contre les changements climatiques à venir et la possible augmentation de situations climatiques extrêmes (il suffit de comparer le nombre de victimes lors de catastrophes naturelles d'une même ampleur dans des pays en voie de développement ou dans des pays industrialisés).

Le maintien du pouvoir d'achat est en même temps une condition cruciale pour permettre aux ménages à revenu faible ou moyen de consommer de manière durable et d'entreprendre des investissements en faveur de l'efficacité énergétique (p.ex. rénovation du domicile, réfrigérateurs et autres appareils électroménagers à basse énergie...). Dans ce sens, des attraits financiers et fiscaux peuvent tout à fait jouer un rôle positif pour réorienter la consommation dans la direction de la soutenabilité et de la promotion de l'efficacité énergétique. Il faut cependant veiller à ce que ces incitations ne soient pas organisées de manière à ce qu'elles soient réservées dès le départ aux ménages à revenus élevés, qui profiteraient ainsi, à terme, d'un pouvoir d'achat renforcé par rapport aux ménages à revenus moyens ou faibles, en raison des économies faites au niveau des dépenses d'énergie. Dans ce cas, les mesures ne



mèneraient pas à une péréquation sociale, mais au contraire, renforceraient encore les déséquilibres sociaux. Il faudrait donc trouver différentes voies afin de garantir aussi bien l'efficacité sociale que l'efficacité énergétique par un échelonnement social de ces mesures, par exemple sous forme de la dégressivité de primes selon l'importance du revenu imposable.

L'OGBL s'oppose à une réforme écologique des impôts, si celle-ci augmenterait en premier lieu la part des impôts sur la consommation par rapport à l'imposition progressive des revenus. Ces questions devraient être traitées dans le cadre de la discussion sur une réforme globale des impôts.

Au niveau européen et international, l'OGBL soutient la revendication de la CES concernant une taxe sur le CO₂, qui devrait faire partie d'un concept global de politique environnementale et non pas s'orienter en premier lieu aux exigences de la logique budgétaire. Les recettes de cette taxe devraient être utilisées pour des buts précis, à savoir pour subvenir aux frais de modification et de transition vers des emplois sobres en dioxyde de carbone, pour des aides sociales échelonnées et des compensations pour l'augmentation des prix d'énergie ainsi que pour la promotion de mesures de protection climatique dans les pays en voie de développement.

En rapport avec les conséquences sociales, qui ont un impact direct – positif ou négatif – sur le niveau de l'emploi, l'OGBL propose de procéder secteur par secteur par la voie du dialogue social, c'est-à-dire moyennant négociations et accords entre les partenaires sociaux, dans l'objectif de permettre le passage à des formes de production faibles en dioxyde de carbone et d'utiliser en même temps les potentiels pour la création des dits « green jobs » (emplois verts), en vue d'assurer une qualité de travail, d'habitat et de vie plus élevée pour toutes les couches de la population. L'OGBL propose à cet égard d'entreprendre des analyses prospectives, afin de prévoir à temps les conséquences sur l'emploi, les besoins en programmes de formation initiale et continue, l'organisation des transitions professionnelles et de la protection sociale, et de pouvoir agir de manière préventive.

Pour la mise en œuvre d'une stratégie énergétique nationale

Les cinq éléments prioritaires pour une stratégie énergétique nationale sont pour l'OGBL :

- Des efforts en vue de l'amélioration de l'efficacité énergétique,
- La diminution de la dépendance de sources d'énergie non-renouvelables par la promotion des énergies renouvelables au Luxembourg,
- Le refus de l'énergie nucléaire – en tant que membre du « Comité national d'action contre l'énergie nucléaire », l'OGBL soutient la revendication de ce dernier pour une attitude proactive du gouvernement dans le cadre des discussions au sein de la Grande région, notamment contre une prolongation de la durée de vie de la centrale de Cattenom, et aussi au niveau européen,
- Des investissements dans la qualité de l'infrastructure énergétique,
- L'expansion des transports publics.

L'OGBL s'oppose aux tendances à la privatisation et à la libéralisation du secteur énergétique exigée par l'UE.



En pratique, la libéralisation mise en œuvre jusqu'à maintenant s'est traduite, malgré toutes les affirmations contraires, principalement par une hausse des prix pour le consommateur, alors que les profits des grandes multinationales de l'énergie se sont décuplés. L'OGBL se positionne clairement comme défenseur du secteur énergétique en tant que service public. La sécurité d'alimentation doit rester garantie ; de même, l'accès à l'énergie doit rester abordable pour tous.

5. Faire avancer la démocratisation du monde du travail

5.1. Cogestion au sein de l'entreprise

Pour l'OGBL, la question des possibilités de cogestion au sein de l'entreprise est un domaine central du travail syndical. La cogestion est issue d'un long processus historique qui a pour origines des raisons et des buts très variés.

La cogestion est censée donner aux salariés la possibilité d'influer sur les décisions au sein de l'entreprise. Cela concerne d'une part le règlement interne de l'entreprise, les conditions de travail ainsi que la gestion du personnel, mais aussi, d'autre part, les décisions économiques sur le développement et l'avenir de l'entreprise et sur les emplois. La cogestion doit parfaire l'orientation entrepreneuriale visant la maximisation des profits par la prise en compte explicite des intérêts des salariés pour une sécurité de l'emploi à long terme, des conditions de travail humaines et la participation au succès économique. En plus, la cogestion est considérée par l'OGBL comme moyen de contrôle du pouvoir économique et comme faisant partie d'un large processus de démocratisation de l'économie.

Sans démocratisation de l'économie, la démocratie parlementaire ne peut pas non plus fonctionner d'une manière satisfaisante. Le citoyen libre et émancipé ne peut pas se convertir en sujet hétéronome au sein de l'entreprise.

Il faut donc des délégations du personnel dans les entreprises, qui fonctionnent bien et sont capables de faire leur travail. La délégation du personnel est presque toujours l'unique interlocuteur pour le salarié qui défend ses intérêts individuels et collectifs par rapport à l'employeur.

La législation actuelle date des années 1970. Personne ne contestera que le monde du travail ait considérablement changé depuis cette époque. Le Luxembourg compte aujourd'hui un grand nombre d'entreprises avec des conditions de travail très différentes. Nous sommes très éloignés de l'entreprise industrielle classique avec sa manière de fonctionner uniforme. Les délégués du personnel ont aujourd'hui besoin de plus de possibilités matérielles pour exercer leur mandat, en particulier, lorsqu'on prend en considération les moyens de communication modernes. En outre, les délégués du personnel doivent avoir la possibilité de recourir à leur discrétion à des expertises externes.

En plus, il faut développer les crédits horaires déjà existants, notamment pour tenir compte des exigences plus grandes, comme par exemple dans le domaine de la formation continue des salariés, de la sécurité de l'emploi, de l'organisation du temps de travail et de la lutte contre les discriminations.

Il s'ajoute que la structure économique des entreprises est devenue de plus en plus compliquée. Pour cette raison, de nombreux niveaux de décisions différents ont été instaurés. Un contrepoids correspondant doit donc être mis en place, en renforçant la représentation des salariés aux instances de décision de l'entreprise et en l'étendant à tout type d'entreprise.

Les possibilités syndicales de soutien aux délégués du personnel doivent être améliorées.

Le mandat du délégué du personnel est un devoir difficile et exigeant. Afin de bien accomplir ce devoir, chaque délégué doit avoir beaucoup plus de possibilités pour suivre des formations. De même, le fait d'occuper un mandat de délégué ne doit pas avoir des répercussions négatives sur ses perspectives en termes de carrière professionnelle.

Enfin, la protection contre le licenciement du délégué doit être repensée et élargie. L'OGBL fait ici référence à ses publications dans ce domaine et à sa prise de position détaillée concernant le projet de loi, qui se trouve toujours et depuis bien trop longtemps sur la voie des instances.

5.2. Dialogue social au niveau national

L'OGBL souligne l'importance de la concertation sociale et économique au niveau national. Malheureusement, celle-ci a souffert ces dernières années d'une attitude de blocage et de boycott de la part du patronat, qui s'est retranché de plus en plus derrière des revendications maximales, mais également d'un manque de préparation et d'engagement du côté des représentants du gouvernement.



Pour l'OGBL, le comité de coordination de la tripartite doit à nouveau remplir son rôle initial d'instrument de crise. La tripartite ne doit être ni une réunion alibi, ni un gouvernement bis, mais doit être réunie à chaque fois qu'il est nécessaire de trouver des solutions consensuelles par la voie du dialogue social pour les problèmes économiques et sociaux reconnus.

En outre, l'OGBL exige une revalorisation de la fonction consultative du Conseil économique et social (CES) en tant qu'instance indispensable du dialogue social national. Le CES doit de nouveau remplir pleinement ses missions légales, plus particulièrement son avis annuel sur la situation économique, sociale et budgétaire. Il doit également être plus fortement intégré dans les consultations dans le cadre du « semestre européen ».

L'OGBL s'oppose au gain d'influence de plus en plus important de lobbies au service du patronat au dépens des institutions existantes du dialogue social, et à l'établissement de nouvelles instances sans participation syndicale, en particulier les « Hauts comités » sectoriels (place financière, industrie, PME ...). L'OGBL demande d'être intégré dans les travaux de ces comités afin que les intérêts légitimes des salariés ne soient pas négligés lors de l'élaboration des orientations générales au niveau sectoriel et afin d'intégrer les représentants des salariés, avec leurs compétences et leurs connaissances des problèmes sur le terrain, dans la discussion.

Enfin, l'OGBL demande un renforcement des investissements dans les outils (notamment les modèles de prévision socio-économiques) qui permettent une prise de décision éclairée et équilibrée en matière de politiques sociales, fiscales, environnementales, de mobilité et de logement.

L'éclairage à apporter concerne non seulement la dimension financière de ces politiques (coût-bénéfice global), mais aussi leurs dimensions sociale (effets redistributifs) et qualitative (évaluation des impacts réels sur le terrain), que ce soit à court ou plus long terme dans une optique de soutenabilité.

Ces outils, ou à tout le moins le descriptif précis de leurs contenus et des hypothèses sous-jacentes menant aux conclusions, devraient être développés avec un souci renforcé d'objectivité et d'impartialité. En ce sens, ils devraient être rendus accessibles à l'ensemble des partenaires sociaux, en toute transparence, pour un dialogue constructif menant à des politiques basées autant que possible sur les faits.

6. Pour une politique tarifaire offensive et continue

L'OGBL s'engage jour après jour pour une politique tarifaire continue et défend les acquis des salariés. Pour l'OGBL, la politique salariale se compose de trois domaines complémentaires :

1. du salaire social minimum légal ;
2. de l'adaptation automatique légale des salaires et traitements à l'évolution des prix, c.à.d. au taux d'inflation (Index) ;
3. des négociations tarifaires entre syndicats et employeurs.

Ces trois éléments forment un tout. Sans salaire social minimum ou sans adaptation automatique des salaires au coût de la vie, les négociations tarifaires entre employeurs et syndicats seraient substantiellement modifiées.

Le salaire social minimum ne doit pas être remis en question

Le salaire social minimum est une composante importante du paysage salarial luxembourgeois. Il fixe un niveau minimal de revenu et empêche une compétition par le bas dans le domaine des salaires. Pour maintenir sa valeur, il est indispensable de maintenir, en plus de l'indexation, son adaptation périodique à l'évolution des salaires (ajustement).

L'OGBL rejette avec insistance les attaques persistantes des employeurs contre le salaire social minimum à Luxembourg. En réalité, le salaire social minimum est encore trop bas par rapport au coût élevé de la vie et en comparaison au salaire médian. Pour cette raison, l'OGBL revendique une augmentation structurelle du salaire social minimum, afin de le revaloriser par rapport au seuil officiel de pauvreté et d'éviter la pauvreté au travail. Le modèle prôné par le patronat d'un subventionnement étatique du salaire social minimum est également rejeté par l'OGBL. L'argent public ne doit pas servir à favoriser des salaires plus que modestes !

Pour l'index

L'adaptation automatique des salaires à l'inflation maintient le pouvoir d'achat et empêche des pertes de revenu. L'index est une des pierres angulaires des relations sociales luxembourgeoises. Il contribue de manière décisive à la



paix sociale et à l'évolution économique globale du Luxembourg. L'index permet de viser, lors des négociations pour les conventions collectives, de manière précise l'entreprise ou le secteur et d'adapter le cadre des négociations à la situation spécifique.

L'OGBL constate avec satisfaction que son engagement durant les dernières années a porté ses fruits et que ni le patronat, ni la politique n'ont pu imposer une dégradation structurelle durable du mécanisme indiciaire. Le gouvernement prévoit désormais de retourner au fonctionnement normal de l'index. L'OGBL va continuer à lutter de toutes ses forces pour le maintien du système de l'index et s'opposera à toute nouvelle manipulation de l'index.

La politique tarifaire de l'OGBL

La négociation de conventions collectives est l'une des missions principales de l'OGBL. Cependant, l'OGBL ne se considère pas comme une simple machine à salaires. De nombreux aspects des conditions de travail font également partie des négociations tarifaires, de même la création d'emplois décents et sûrs avec des perspectives de développement. La formation continue, la protection contre la discrimination, la sécurité et la protection de la santé en font aussi bien partie que l'organisation du temps de travail.

À cause de la politique économique européenne uniquement orientée vers l'offre, la pression sur les revenus des salariés a constamment augmenté depuis le début de la crise. Cette situation est bien entendu exploitée par les employeurs, qui essaient à travers toute l'Europe de pousser les salariés et leurs syndicats dans une compétition ruineuse de dumping salarial.

L'OGBL résiste à cette pression en maintenant son concept offensif de politique tarifaire. Les gains de productivité dans les entreprises doivent profiter aux salariés et l'évolution des revenus doit être en accord avec l'évolution de la productivité.

Notre système de négociations permet au niveau des secteurs et des entreprises de signer des conventions sur mesure, qui prennent en compte la situation économique de chaque entreprise.

L'OGBL est conscient que les syndicats européens doivent resserrer les rangs, afin d'être en mesure de se défendre avec succès contre des chantages de ce type. Par conséquent, la CES doit être renforcée, et la possibilité de signer des conventions collectives de travail à l'échelle européenne doit être créée. Cela signifie également que le droit de grève européen doit être ancré dans la loi.

L'OGBL exige de la part du gouvernement luxembourgeois de s'engager avec insistance à l'échelle européenne pour de telles mesures progressistes.

A côté de la hauteur des accords salariaux, la pression sur les salaires dans les entreprises est aussi exercée via l'introduction des dits « salaires liés aux performances ».

Sous le prétexte de payer chacun selon sa performance, les employeurs essaient de rompre la solidarité entre les salariés et d'augmenter ainsi la pression. En outre, les salariés doivent constamment se soumettre à des entretiens indignes, lors desquelles leur performance est sensée être évaluée. À cette occasion des critères d'évaluation sont utilisés, qui souvent n'ont rien à voir avec une situation de travail humaine et digne.

La pression est également exercée sur les salaires d'entrée. L'objectif est d'abaisser le niveau des salaires à moyenne échéance par le rabaissement des salaires d'entrée. L'OGBL continuera à s'opposer à cette tendance.

À cause de l'augmentation des problèmes d'ordre procédural lors des négociations salariales, mais également dans le cadre de la procédure de conciliation, l'OGBL exige de la part du gouvernement d'entamer une réforme progressiste de la loi sur les conventions collectives de travail.

Pour une extension de la couverture conventionnelle

Le fait qu'au Luxembourg qu'à peine 50% des salariés soient couverts par une convention collective montre que l'OGBL doit se montrer encore plus offensif dans les années à venir, afin de passer outre les difficultés qui empêchent une densification des conventions collectives dans l'économie luxembourgeoise. Il est évident que par rapport au contrat de travail individuel, il n'y ait que le contrat collectif qui puisse garantir une évolution constante des revenus et des conditions de travail pour les salariés. Pour cela il est nécessaire d'entamer des négociations de nouvelles conventions collectives sectorielles et d'entreprise, notamment dans les secteurs à faible couverture conventionnelle.

L'offensive de l'OGBL en matière tarifaire doit également s'étendre aux salariés ayant une qualification supérieure, qui sont légitimement ou à tort classés par les employeurs dans la catégorie des cadres. Pour les premiers, il s'agit



ici d'appliquer la possibilité de conclure des conventions collectives pour cadres, ouverte par la loi de 2004 sur les conventions collectives.

Pour les autres, qui sont considérés à tort et en contradiction avec les dispositions législatives comme personnel cadre, les conventions existantes et leurs négociations tarifaires doivent être mises en vigueur.

7. Le temps de travail est temps de vie

À cause des attaques permanentes sur le niveau des salaires, le sujet du temps de travail est passé quelque peu au second plan du débat public. L'OGBL est d'avis que la réduction du temps de travail doit de nouveau être mise en avant. Il est étonnant que malgré les progrès technologiques, des processus de production sans cesse plus courts et les gains en effectivité et en productivité qui en découlent, une telle réforme progressiste en faveur d'une amélioration de la qualité de vie et de l'épanouissement personnel des salariés ne soit pas à l'ordre du jour.

Il est cependant vrai que la pression, le stress et les contraintes au sens large ne cessent d'augmenter au lieu de travail. Il est également vrai que de plus en plus de flexibilité et de disponibilité sont exigées des salariés. Cette pression supplémentaire est à l'origine d'absences pour cause de maladie. De plus en plus de salariés n'arrivent plus à l'âge normal de la retraite. Afin de contrecarrer cette évolution, les périodes de référence doivent être fixées plus clairement et négociées de façon plus restrictive. En outre, le temps de travail doit être réduit sans diminution de salaire. Ce n'est qu'ainsi que la sécurité et la protection de la santé au travail peuvent être assurées.

Il est inacceptable que l'augmentation de la productivité amène pour les uns un surmenage et pour les autres le chômage. La réduction du temps de travail est aussi un moyen de lutte contre le chômage. Il est avéré que la réduction du temps de travail crée des emplois. L'OGBL est persuadé que l'objectif du plein emploi doit continuer à être visé et qu'il ne pourra pas être atteint sans réduction du temps de travail. Les marges de manœuvre économiques existent pour réduire progressivement le temps de travail sans perte de salaire. L'OGBL demande par conséquent au gouvernement de légiférer en ce sens après des discussions avec les partenaires sociaux, et de s'engager également au niveau européen en faveur d'un tel changement politique.

Au-delà de la réduction générale du temps de travail, des mesures en faveur d'un meilleur accord entre la vie professionnelle et la vie privée sont à prévoir, comme par exemple une extension des droits de congé pour les besoins de formation continue, familiaux, sociaux ou culturels des salariés. Une telle mesure progressiste serait par exemple l'introduction de droits légaux à un travail à temps partiel volontaire de durée déterminée, pour l'éducation des enfants par exemple, avec droit de retour à un temps plein à la fin de la période. Une telle réforme ne doit cependant sous aucun prétexte dégrader les mesures de protection légales existantes au niveau du travail à temps partiel.

En outre, l'OGBL plaide en faveur de l'instauration de « comptes épargne-temps », pour autant qu'ils soient destinés exclusivement à ouvrir au salarié des possibilités supplémentaires pour la planification et l'organisation de sa vie individuelle. L'OGBL invite le gouvernement à introduire enfin en procédure légale un projet de loi sur base de l'avis du Conseil économique et social de 2004.

8. Chômage et plein emploi

8.1. Rétablir le plein emploi

Le taux de chômage ne cesse de croître au Luxembourg et en Europe. Depuis le début de la crise en 2008, le taux de chômage dans l'Union européenne est en effet passé selon les chiffres d'Eurostat de 7,2% à 11,8%, soit une augmentation de 64%. L'évolution au Luxembourg a été presque parallèle, passant de 4,2% en 2008 à 6,1% en 2014, soit une augmentation d'environ 50%.

Nul ne niera que le chômage est un des problèmes centraux de nos sociétés. Il entraîne la pauvreté, la précarité et l'exclusion chez ceux qui sont directement touchés et suscite l'inquiétude et la peur chez ceux qui ont encore un emploi. Or, le plein emploi ne se crée pas d'une manière spontanée si on laisse faire le marché.

Les recettes néolibérales consistant à impulser la création des emplois en abaissant le coût du travail et en misant sur le dumping salarial ont peut-être contribué à agrandir les marges bénéficiaires des entreprises, elles n'ont pas endigué la croissance du taux de chômage. De même, la croyance qu'un simple retour de la croissance économique restaurerait automatiquement le plein emploi s'est avéré être une illusion. Il ne suffit pas de miser unilatéralement



sur une croissance quantitative de l'offre, sans prendre en compte le besoin de soutenir la demande et de prendre en compte les aspects essentiels de la qualité de vie (travail décent et adéquatement rémunéré, infrastructures de qualité, prise en compte de l'aspect écologique et du caractère limité des ressources naturelles).

Le rétablissement du plein emploi demeure pour l'OGBL l'objectif principal. Puisque toutes les politiques néolibérales ont échouées, l'OGBL revendique un changement de paradigme sociétal dans la politique de l'emploi et du marché du travail et une politique de l'emploi proactive.

8.2. La formation professionnelle continue – un élément essentiel de sécurisation de l'emploi

Pour l'OGBL, la sécurisation durable de la carrière professionnelle et de la perspective sociale de chaque salarié doit être un élément central de toute politique au niveau de la formation professionnelle continue. Au-delà de l'adaptation classique de la qualification professionnelle sont à prendre en considération la perspective de carrière du salarié à long terme, le soutien aux projets professionnels des salariés en matière d'études ou de formations supérieures, ainsi que l'accès à de nouvelles voies et transitions professionnelles comportant une promotion sociale. En parallèle, il importe d'adapter les profils de formation et de qualification professionnels aux nouvelles réalités de la technologie et des processus de production, et notamment en vue de l'adaptation vers une économie à faible émissions de gaz à effet de serre.

Pour l'OGBL, la formation professionnelle continue doit faire partie intégrante de la cogestion à tous les niveaux et être organisées par l'intermédiaire de structures de décision paritaires par l'intermédiaire d'accords nationaux, d'accords tarifaires sectoriels et d'entreprises ainsi que des organes de gestion au sein de l'entreprise.

Les incitations fiscales existantes pour les entreprises ne sont pas suffisantes pour promouvoir efficacement la formation continue et la reconnaissance des compétences acquises par les salariés dans le cadre de formations non-formelles et informelles. Des nouveaux modèles de financement doivent être étudiés. Ainsi, l'OGBL propose de réfléchir à la création d'un fonds national de formation qui serait alimenté selon un modèle de financement solidaire. L'OGBL propose en outre de prévoir des aides de l'Etat échelonnées selon des critères sociaux au niveau du financement privé des formations. Les droits du salarié à un congé individuel de formation et à son financement doivent être élargis davantage. Le financement de l'évaluation, de la validation et de la certification des compétences acquises par un apprentissage non-formel et informel doit être garanti.

L'OGBL propose en outre de développer une offre de possibilités de formation initiale et continue adaptées pour les travailleurs handicapés.

Il ne faut en même temps pas oublier que la formation continue la validation et la certification des compétences

d'un salarié, ont aussi un rôle direct à jouer dans le cadre des actions de reconversion destinées aux demandeurs d'emploi.

Ces efforts en faveur de la formation continue présupposent la reconnaissance et la validation des compétences des salariés acquises au terme d'une formation mais aussi acquises par l'expérience.

L'organisation et la promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE) doivent être renforcées afin de permettre aux salariés d'accroître leur mobilité sur le marché du travail.

L'OGBL propose au gouvernement de mettre en place, en concertation avec les partenaires sociaux, des modalités de validation des apprentissages non formels et informels, un système d'évaluation et de certification, qui permettent aux salariés :

- de faire valider les savoirs, les aptitudes et les compétences qu'ils ont acquis grâce à l'apprentissage non formel et informel ;





- d'obtenir une qualification complète ou, le cas échéant, partielle, sur la base d'expériences d'apprentissage non formelles et informelles validées.

En même temps, l'OGBL met en garde contre une confusion des genres entretenue par certaines fédérations patronales, qui essaient d'utiliser l'instrument de la validation des acquis de l'expérience pour mettre en cause le droit au salaire social minimum qualifié pour les salariés justifiant d'une pratique professionnelle d'au moins 10 ans à l'art. L.222-4 du Code du Travail.

8.3. La lutte contre le chômage commence avec la protection des emplois

Renforcement de la protection contre les licenciements économiques

L'OGBL propose de prévoir des obligations supplémentaires à charge de l'employeur avec l'objectif d'éviter des licenciements économiques. En effet, le licenciement économique ne devrait intervenir que si le maintien de la relation de travail s'avère impossible. L'employeur serait alors dans l'obligation de prouver que tous les efforts de formation et d'adaptation ont été entrepris et qu'un reclassement en interne n'est pas réalisable. La même obligation devrait être remplie dans le cas d'une modification substantielle du contrat de travail fondée sur des motifs économiques. Il faudrait par ailleurs introduire des critères sociaux (ancienneté, âge, charges familiales, état de santé), dont les modalités de pondération et d'hierarchie seraient à négocier entre les partenaires sociaux.

L'implication des représentants des travailleurs dans la procédure de licenciement économique serait en parallèle renforcée en introduisant l'obligation pour l'employeur de notifier un projet de licenciement envisagé au préalable à la délégation du personnel. En cas de contestation du licenciement par la délégation du personnel, ce serait alors à l'employeur et non – comme c'est actuellement le cas – au salarié de demander la résolution judiciaire du contrat de travail devant le Tribunal de travail. Si l'employeur refuserait d'appliquer les procédures en vue de la notification de la délégation et du salarié et les délais prévus par la loi, le salarié pourrait alors demander la nullité du licenciement auprès du président de la juridiction du travail.

Un autre élément au niveau de la lutte contre les licenciements économiques abusifs à prendre en considération serait une augmentation des indemnités à verser, afin de leur attribuer un caractère plus dissuasif. Ceci inclut aussi bien l'indemnité pour préjudice moral et l'indemnité de départ.

Renforcer la politique du maintien dans l'emploi

Les dispositions légales sur le maintien dans l'emploi introduites en 2006 comportent des faiblesses fondamentales :

- Il n'existe pour les entreprises aucune obligation légale de procéder à une anticipation de l'évolution des activités de l'entreprise à moyen terme et à long terme ainsi que de leurs répercussions sur la situation professionnelle et sociale des salariés.
- Le concept du « maintien dans l'emploi » ne possède actuellement aucun caractère de mesure à moyen terme ou à long terme et se limite à des mesures réactives au lieu de mesures actives et préventives.
- Il n'existe pour les employeurs aucune obligation de négociations ayant un caractère coercitif. Une procédure légale de conciliation et le droit à des actions syndicales en cas d'échec des négociations ne sont pas ancrés dans la loi.

L'OGBL propose par conséquent de réviser la législation afin de dépasser cette limitation réactive à des problèmes conjoncturels aigus respectivement à des problèmes structurels déjà accentués.

Améliorer la protection en cas de faillite

Il y a trop de faillites au Luxembourg. Il faut donc mieux encadrer et soutenir les entreprises, mais également mieux anticiper des faillites. La législation sur les faillites et les moyens d'action préventives des pouvoirs publics, mais également les sanctions contre les faillites frauduleuses et le personnel des organismes de l'Etat y relatifs doivent être renforcés.

L'OGBL exige la mise en place d'une politique de protection efficace des salariés en cas de faillite d'une entreprise en vue de redresser la situation inégalitaire entre droits des salariés touchés par une faillite et salariés licenciés pour motif économique, notamment en plaçant les créances des salariés au premier rang des privilèges, en autorisant le Fonds pour l'emploi à verser une avance sur le privilège et en faisant coïncider ouverture du droit aux indemnités de chômage avec la date de la faillite. Accessoirement, il est nécessaire de réformer le mécanisme de la « gestion contrôlée ».



8.4. Prévoir des mesures spécifiques de protection des salariés âgés

Plan d'action en faveur des salariés âgés

L'OGBL propose la mise en place d'un dispositif légal pour prévoir l'introduction d'un plan d'action pour la promotion de l'activité professionnelle, pour le bien-être au travail et pour la protection de la santé et de la sécurité au travail des salariés âgés (âgés de plus de 45 ans) dans toute entreprise occupant au moins 50 salariés.

Ce plan d'action est établi et adapté annuellement dans le cadre d'une procédure de codécision entre la direction et la représentation du personnel de l'entreprise.

Les sujets à négocier obligatoirement dans un tel plan d'action sont pour l'OGBL :

- a. L'analyse des besoins et des problèmes spécifiques des salariés âgés en rapport avec la protection de leur emploi, la sécurisation de leur carrière professionnelle, leur formation professionnelle continue, les conditions de travail, leur santé et sécurité au travail.
- b. La stimulation du recrutement des salariés âgés dans l'entreprise.
- c. L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et mise en œuvre de mesures préventives ayant comme objectif la sauvegarde de la santé, la lutte contre les maladies professionnelles et la promotion du bien-être des salariés sur le lieu de travail.
- d. La prospection et la mise en place de fonctions et d'activités de travail particulièrement appropriées aux besoins de santé et de bien-être des salariés âgés.
- e. La transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat
- f. Les mesures d'anticipation, de conversion et de transition en relation avec la sécurisation des carrières professionnelles et de la protection de l'emploi.
- g. La formation professionnelle continue adaptée aux besoins du développement des compétences et des qualifications de travail des salariés âgés.
- h. L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité professionnelle et retraite.

Cumul travail à temps partiel / pension partielle

En vue de l'aménagement des conditions de travail afin de favoriser le prolongement de la vie active, de nouvelles dispositions législatives devraient permettre le cumul d'un travail à temps partiel et d'une pension partielle à partir de l'âge de 57 ans. Un tel accès à une retraite partielle lié à un allègement de la charge de travail hebdomadaire inciterait un bon nombre de salariés à poursuivre plus longtemps leur vie active.

Pour rendre ce système vraiment efficace, cet accès devrait constituer un véritable droit pour le salarié, mais un droit assorti de certaines conditions objectives inhérentes à l'organisation interne de l'entreprise.

Le salarié bénéficiant de la retraite partielle pourra compléter son assurance en versant les cotisations pour la part du revenu correspondant à la durée du travail libérée.

Pour le droit conditionné à une réduction du temps de travail

A côté de la retraite partielle cumulée à un travail de temps partiel à partir de 57 ans, l'OGBL propose d'introduire par voie législative un droit conditionné (ancienneté dans l'entreprise, préavis, raisons objectives liées à l'organisation interne de l'entreprise) à une réduction du temps de travail. Les modalités d'application de ce droit devraient obligatoirement faire l'objet d'un accord entre partenaires sociaux, soit sous forme d'un accord interprofessionnel, soit au niveau de la convention collective de travail. Afin que la cotisation pour l'assurance pension reste au même niveau comme si le salarié continuait à travailler à 100%, le salarié pourrait alors conclure une assurance complémentaire au sens du Code de la sécurité sociale, l'Etat s'engageant à contribuer à raison de 8% sur la partie non travaillée.

Les préretraites font partie de la politique de l'emploi

Dans le contexte des attaques persistantes de la Commission européenne sur les instruments luxembourgeois existants en matière de préretraite, l'OGBL rappelle qu'il s'agit en premier lieu d'un instrument de la politique de l'emploi et que cet aspect ne doit pas être perdu. L'OGBL s'oppose ainsi à toute remise en question de la prére-



traite-solidarité et de la préretraite-ajustement. Cette suppression aurait un impact contre-productif sur l'emploi, notamment sur l'emploi des jeunes, et pourrait entraîner une augmentation du taux de chômage.

Par ailleurs, l'OGBL se prononce en faveur d'une amélioration de l'attractivité de la préretraite progressive, en ne limitant plus la durée du bénéfice de l'indemnité de préretraite aux 3 ans avant l'entrée en pension, tout en maintenant l'indemnité de préretraite à 75% du salaire.

8.5. Pour bien démarrer dans la vie, il faut un travail décent pour les jeunes

La lutte contre le chômage des jeunes ne peut être synonyme de précarisation. Pour l'OGBL, le niveau actuel du chômage parmi les jeunes est inacceptable et doit être combattu par la création d'emplois décentement rémunérés et avec des conditions de travail adéquates. L'enjeu ne peut donc être simplement de réduire le nombre de chômeurs à court terme, mais aussi de lutter contre la précarité qui s'impose aux jeunes surtout lors de la période de transition vers la vie active et qui risque d'avoir des répercussions négatives également sur le déroulement futur de leur carrière. L'OGBL s'oppose par conséquent à une prétendue lutte contre le chômage des jeunes qui serait mise en œuvre par une dégradation des conditions légales d'embauche ou par une nouvelle extension des contrats à durée déterminée. Au contraire, les exceptions à la législation sur les CDD, notamment celles dont profite le secteur public (éducation, enseignement supérieur, recherche) doivent être révisées et strictement limitées.

Toutes les mesures d'insertion des jeunes dans l'emploi existantes doivent être soumises à une analyse qualitative pour améliorer ces appuis et pour éviter au jeune l'effet « porte-tournante » d'être renvoyé d'une mesure à l'autre, sans égards à d'éventuels chevauchements. L'OGBL exige la reconnaissance et la validation de toutes les expériences et compétences acquises lors des programmes et dans le cadre de mesures pour jeunes.

Pour l'OGBL, la Garantie Jeunes est un instrument visant à accompagner les jeunes demandeurs d'emploi vers une insertion durable dans la vie active. La Garantie Jeunes ne peut être efficace que si elle comprend une approche individualisée et un éventail de mesures approprié à la situation spécifique des jeunes, des moyens financiers nécessaires mis à disposition et si elle est soumise à des bilans et évaluations qualitatives régulières. L'OGBL revendique par ailleurs d'étendre ce droit à tous les jeunes demandeurs d'emploi jusqu'à 30 ans.





pour les stages dans le cadre d'une formation, définissant des normes de qualité et renforçant le statut et les droits des stagiaires, y compris en matière de rémunération et d'affiliation à la sécurité sociale.

8.6. Le comité de conjoncture doit disposer de nouveaux moyens

Le comité de conjoncture est un outil de veille et de contrôle socio-économique du marché de l'emploi. Le respect des dispositions légales relatives à l'emploi nécessite un certain contrôle de leur mise en œuvre. Pour ce faire, le Comité de conjoncture en collaboration avec l'ADEM devrait centraliser les informations en matière d'emploi dans l'entreprise.

L'obligation de notifier le Comité de conjoncture de tout licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié devrait être étendue à tous les employeurs, afin que les salariés des entreprises qui occupent moins de 15 personnes disposent également de la possibilité de profiter du mécanisme protecteur (plan de maintien dans l'emploi) qui en découle. Il faudrait par ailleurs étendre le champ des informations obligatoires que l'employeur doit indiquer au Comité de conjoncture, en incluant les raisons économiques qui l'amènent à supprimer le poste en question et en précisant la nature exacte du poste de travail concerné.

8.7. Améliorer la situation des demandeurs d'emploi

L'OGBL salue que la réforme de l'ADEM adoptée en 2011 a mis fin aux discussions de transformer l'ADEM en un établissement public, voire de privatiser ses prestations. L'OGBL continuera à s'opposer à toute tentative future d'aller dans ce sens, comme il s'est d'ailleurs opposé à l'ouverture des services de recrutement et de placement aux agences intérimaires et à saisi l'OIT en raison de la violation de sa convention no. 96. Il est en accord entier avec les objectifs de la réforme visant à augmenter l'efficacité et la qualité des services de l'ADEM et d'assurer un suivi plus personnalisé des demandeurs d'emploi. Il insiste toutefois que ce suivi personnalisé ne doit pas se traduire par une attitude purement pénalisante pour le demandeur d'emploi, mais comporter des droits, des devoirs et des possibilités de recours clairement définis.

Pour l'OGBL, la prise en charge des demandeurs doit être exempte de toute chicanerie, de toute discrimination et stigmatisation. Il s'oppose dans ce contexte de manière claire et nette aux tentatives actuelles du gouvernement visant à élargir le critère de « l'emploi approprié » de manière à forcer le demandeur d'emploi à accepter n'im-

porte quel emploi sans prise en compte de la situation familiale, la durée de trajet ou le fait de disposer d'un permis de conduire ou non...

Contre ces détériorations unilatérales pour le chômeur, qui ne garantissent aucunement une amélioration de la situation sur le marché de l'emploi, l'OGBL préconise au contraire une extension des services de l'ADEM, ce qui implique également une augmentation substantielle de son personnel et une adaptation des profils et formations professionnels pour assurer une meilleure prise en charge du demandeur d'emploi.

Concernant le comité de suivi mis en place par la nouvelle loi sur l'ADEM, l'OGBL est d'avis que cette commission devrait obligatoirement être saisie pour rendre son avis pour tout projet de loi et règlement grand-ducal ayant un rapport avec les activités de l'ADEM.

L'OGBL a soutenu les mesures temporaires en raison de la crise concernant, d'une part, l'élargissement du chômage partiel et, d'autre part, les améliorations pour les chômeurs de longue durée, notamment l'instauration de la possibilité de prolonger la période d'indemnisation. Il demande à ce que ces mesures soient reconduites. L'OGBL estime de manière générale que la limitation à 365 jours d'indemnisation est trop basse,





puisque le chômage de longue durée risque d'augmenter encore davantage. Il convient donc de réfléchir aux modalités de prolongation de la durée d'indemnisation. Le Luxembourg est en effet un des pays pour lesquels la durée d'indemnisation maximum est la plus faible, seuls le Royaume-Uni et l'Italie indemnisent moins longtemps. L'OGBL propose donc de proroger les périodes maximales d'attribution actuellement en vigueur d'une année entière.

En même temps, la nécessaire révision de la dégressivité du plafond d'indemnisation à douze mois (24 mois pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans) s'impose, car ce plafond risque de jouer beaucoup plus souvent à l'avenir en raison de la prolongation de la durée d'inscription et de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi qualifiés. Le Fonds pour l'emploi doit par conséquent être doté des moyens financiers nécessaires. Dans ce contexte, il est important de rappeler une nouvelle fois la responsabilité des entreprises à l'égard du marché du travail et des demandeurs d'emploi. Il faut accorder plus d'attention à l'obligation légale de déclaration des postes vacants et renforcer les sanctions contre les entreprises qui ne remplissent pas cette obligation légale.

La priorité de réembauchage doit devenir une réelle garantie

La procédure de réembauchage devrait être réformée pour devenir une réelle garantie de réemploi pour le salarié. Ainsi, le mécanisme serait à revoir suivant les principes suivants : le Comité de conjoncture rend attentifs l'employeur et le salarié concerné à la priorité de réembauchage et à ses modalités de mise en œuvre lors de toute notification d'un licenciement économique. La nécessité pour le salarié de manifester par écrit sa volonté de mettre en œuvre sa priorité de réembauchage est supprimée. C'est au contraire à l'ancien employeur de lui proposer tout poste répondant à son profil de qualification, le salarié restant libre d'accepter ou non ce nouveau poste. En cas d'accord du salarié, l'entreprise est contrainte de le réengager avec reprise de l'ancienneté antérieure.

Aide au réemploi : pénaliser les employeurs qui abusent, pas les salariés

Dans le contexte des discussions actuelles sur une éventuelle réforme de l'aide au réemploi, l'OGBL insiste que le principe des 90% du salaire antérieur doit être garanti dans tous les cas pour le salarié concerné. L'OGBL tient à souligner que les abus, bien réels, en matière de l'aide au réemploi, ne sont nullement exercés par les salariés. Ce sont au contraire les employeurs, qui profitent des avantages de cet instrument, en engageant les salariés concernés avec un salaire social minimum et en ne respectant pas les grilles de salaires des conventions collectives. Plutôt que de pénaliser le salarié, il faudrait en premier lieu contraindre l'employeur à respecter les termes de la convention collective de travail, respectivement le niveau de salaire appliqué au niveau de l'entreprise pour des fonctions et/ou qualifications égales.

L'OGBL ne peut être d'accord avec la proposition que l'Etat limite l'aide au réemploi au montant du salaire social minimum non qualifié que sous condition que l'employeur soit alors obligé de payer la différence, afin que les 90% du salaire antérieur restent garantis. Dans le cas contraire, il perdrait le droit au versement de l'aide au réemploi. L'OGBL est par ailleurs favorable au maintien du plafond actuel de 3,5 fois le salaire social minimum.

La réforme prévue doit également garantir que les droits du salarié sont maintenus dans le cas d'un changement ultérieur d'employeur. L'OGBL propose en outre de prévoir que l'employeur devra dorénavant avancer l'aide au réemploi au salarié et sera ensuite remboursé par l'ADEM, ce qui empêchera que le salarié a besoin d'une 2e carte d'impôts avec tous les désavantages que cela entraîne.

9. L'égalité entre hommes et femmes ne doit pas se limiter à de belles paroles

L'indépendance économique est pour l'OGBL la mesure à appliquer en ce qui concerne l'activité professionnelle des femmes. En plus de la revendication centrale « Même salaire pour même travail », il faut également surmonter les stéréotypes persistants dans le cadre de l'orientation professionnelle et du placement des femmes.

L'OGBL ne cessera de s'engager de manière conséquente contre tout traitement inégal entre hommes et femmes. Ainsi revendique-t-il la négociation de plans de promotion féminine au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel. Ces plans doivent inclure des actions contre les inégalités concernant la rémunération ou l'avancement professionnel, des mesures de formation continue spécifiques, ainsi que des mesures d'aménagement de l'organisation du temps de travail en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'OGBL se prononce aussi pour l'individualisation du système de l'assurance-pension, ce qui implique une assurance continuée obligatoire des personnes qui interrompent leur activité professionnelle, avec une cotisation minimale et le maintien des droits dérivés.



10. Pour l'intégration des personnes handicapées dans le processus de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

À côté de l'enseignement pour adultes destiné aux personnes handicapées, l'OGBL demande que l'on favorise l'intégration d'enfants et d'adolescents dans les écoles et instituts de formation normaux. En effet, cette intégration représente la meilleure voie pour atteindre le plus haut niveau possible de formation, sous réserve de la mise à disposition des moyens appropriés.

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

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





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

11. Protection de la vie privée – également dans l'entreprise

Dans un monde du travail, qui communique de plus en plus par voie électronique, les possibilités techniques existent de collecter des données à grande échelle sans grande difficulté. Le « salarié transparent » est un danger réel. L'OGBL abordera davantage cette thématique dans le cadre de sa politique tarifaire.

Au-delà de cet engagement, l'OGBL revendique que le gouvernement met en œuvre une loi spéciale pour la protection des données dans le monde du travail, qui mérite le nom, respectivement améliore la loi existante sur la protection des données en incorporant les aspects de la protection du salarié. Une telle loi doit être contraignante. Elle ne doit pouvoir être outrepassée par le consentement individuel de l'employeur ou des accords avec la délégation du personnel.

Cette loi devrait prévoir le principe qu'une surveillance du salarié sera uniquement possible si un danger réel existe pour les salariés ou pour la collectivité, respectivement en cas de soupçon d'infractions pénales. Le contrôle de la communication privée par voie électronique ou de l'utilisation privée d'Internet doit être interdit, tout en prévoyant des règles d'exception pour des cas clairement définis et une procédure réglementaire correspondante à fixer dans la loi.

La protection de la vie privée lors du recrutement doit être assurée d'une meilleure façon. L'OGBL demande dans ce contexte au gouvernement de retirer de nouveau du texte légal le droit de l'employeur de demander un extrait du casier judiciaire, qui a été inscrit dans la loi en 2013. En général, l'employeur ne doit pas demander d'expertises médicales au salarié à part celles prévues légalement dans le cadre de la médecine du travail. Les salariés doivent également être protégés de levées de données illicites sous forme de tests de la consommation d'alcool ou de stupéfiants. De telles données recueillies illicitement ne doivent pas pouvoir être exploitées.

Afin qu'une telle loi sur la protection de données puisse remplir son rôle, des sanctions conséquentes doivent être prévues en cas de contraventions. En outre, les droits de consultation et de codécision des organes de cogestion de l'entreprise doivent être élargis dans ce domaine.

12. Pour le système public de la sécurité sociale

Pour l'OGBL, l'Etat social est une nécessité afin de garantir la participation de toutes et tous aux évolutions sociales et politiques. A travers les transferts sociaux, des mesures de pilotage et des organismes publics, l'Etat social contribue à la péréquation sociale au sein de la société et permet de prévenir les risques inhérents à la vie et la pauvreté.

La mise en œuvre concrète de l'Etat social se fait par les mesures d'une politique sociale basant sur la solidarité nationale. L'approche que nous définissons ici va largement au-delà d'une politique caritative qui ne vise qu'à diminuer la détresse matérielle.

L'OGBL défend le principe de financement solidaire, car c'est le seul qui puisse mettre à la disposition de la sécurité sociale la part nécessaire du revenu national produit et la redistribuer dans l'optique de la justice sociale. L'OGBL exige pour cette raison que le modèle actuel de financement par le budget de l'Etat ne soit pas seulement garanti, mais qu'il soit encore renforcé en raison des obligations de la sécurité sociale en matière de prestations, qui vont encore se développer à l'avenir, et en raison de leur impact économique. Pour l'OGBL, des potentiels de développement de la sécurité sociale existent.

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

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

L'OGBL et les organisations syndicales qui l'ont précédé ont pris pendant des décennies une part importante à



l'édification progressive et à la défense du système luxembourgeois de sécurité sociale, qui garantit à tous les citoyens, indépendamment de leur situation financière, un droit d'accès égal à des prestations sociales de qualité.

La condition fondamentale de sa réalisation est le droit du travail et social qui ancre cette large offre de prestations de service et les droits d'accès à ces prestations dans la loi.

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

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

S'il devait exister dans le domaine des assurances sociales des besoins supplémentaires de financement, l'OGBL propose de procéder de préférence à des augmentations de cotisations ou à la mobilisation d'autres sources de financement (p.ex. en supprimant le plafond cotisable) plutôt qu'à des dégradations au niveau des prestations.

La population a un droit légitime à une protection de la santé et à une protection sociale optimales ainsi qu'à des prestations sous forme de revenus de substitution (notamment la continuation du versement du salaire en cas de maladie) et de la consolidation sociale des revenus en vue de la protection contre des risques de la vie.

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

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

Un facteur positif pour le développement économique

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

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

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

À côté de questions de la justice distributive, l'Etat social joue surtout un rôle important dans les trois domaines suivants : d'abord comme soutien permanent au pouvoir d'achat, puis comme élément stabilisateur en temps de crise et enfin, pour endiguer l'insécurité.

Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue l'importance économique en forte croissance du secteur de santé et des soins, qui regroupe désormais environ 25.000 salariés.

Les salaires versés par l'intermédiaire de la sécurité sociale dans le secteur de la santé et des soins, ainsi que les prestations financières sociales et revenus de substitution financés par elle, réalimentent directement et avec une part importante le cycle de l'économie et des recettes fiscales, respectivement les cotisations sociales.

Un non catégorique à la privatisation !

L'OGBL se prononce catégoriquement dans ce contexte contre une politique de privatisation de la sécurité sociale. Ceci vaut aussi bien pour les services de santé et les services sociaux que pour les assurances sociales. Un système d'assurances privatisé et à but lucratif ne répond pas aux principes fondamentaux prioritaires de l'égalité d'accès et de la disponibilité des prestations sociales, et aboutit à l'affaiblissement des capacités financières et de la dynamique de redistribution de la sécurité sociale. L'augmentation des injustices sociales ainsi que la précarité sociale en serait la conséquence inéluctable.

12.1. La supériorité du système de pensions public

La crise financière de 2009 a montré les points faibles et les risques sociaux que présentent les systèmes privés d'assurance-pension sur base du principe de capitalisation.

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



En dépit de leur supériorité, les systèmes de retraites publics et leurs prestations continuent à être mis en question par les associations patronales et les politiques néolibérales.

Les employeurs aspirent non seulement à la libéralisation du régime de pension, mais également à une réduction de leur part de financement des systèmes de retraites publics.

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

La commission européenne ne rate pas une occasion de critiquer le système de l'assurance-pension luxembourgeoise.

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

En ce qui concerne le Fonds de compensation au régime de pension, l'OGBL tient à rappeler qu'il n'a jamais été demandeur pour placer une partie des réserves de l'assurance-pension en actions. Il revendique dans ce contexte d'inclure toujours des critères sociaux, éthiques et écologiques dans le choix de placements à effectuer. Les efforts entrepris par le Fonds de compensation, suite à l'intervention de l'OGBL d'appliquer des critères éthiques pour ses investissements sont un pas dans la bonne direction, mais pas encore suffisant. Par ailleurs, l'OGBL propose de diminuer la part des réserves placée dans les marchés financiers, en tenant compte de la diligence requise, en faveur d'investissements dans l'immobilier, notamment dans les logements sociaux au Luxembourg, qui complèteraient les efforts nécessaires des pouvoirs publics. Ces investissements soutiendraient également le secteur du bâtiment.

Bilan de la réforme du régime des pensions

L'OGBL estime que la réforme du régime des pensions et les dégradations de prestations y ayant trait ont été faits sans nécessité réelle. L'OGBL maintient sa position initiale. Au lieu de diminuer les prestations, il aurait été préférable de prévoir une augmentation des cotisations dès que nécessaire, en tenant compte de l'évolution du niveau des réserves. Vouloir exclure a priori une augmentation des cotisations sur la base de l'argument de la compétitivité-coût des entreprises n'est nullement justifié.

L'OGBL demande au gouvernement de procéder à une révision de la réforme et d'annuler les dégradations mises en œuvre. Ceci inclut entre autres le maintien intégral de l'ajustement périodique des pensions à l'évolution salariale



et de la prime de fin d'année. Il rappelle par ailleurs au gouvernement que plusieurs mesures positives annoncées dans le contexte de la réforme font toujours défaut, notamment les améliorations au niveau de la préretraite pour travail posté et l'introduction d'un système public de pension complémentaire.

En outre, l'OGBL maintient aussi sa revendication d'augmenter, si nécessaire, les recettes de la CNAP soit par la suppression du plafond de l'assiette de cotisation annuelle sans suppression parallèle du plafond pour les prestations, soit par la suppression du plafond de l'assiette de cotisation annuelle avec adaptation des prestations selon un modèle de dégressivité (le montant supplémentaire au niveau de la pension diminuant en relation inverse avec le niveau du revenu cotisable).

L'OGBL demande également l'introduction de nouvelles sources de financement, qui s'ajouteraient aux cotisations existantes, par exemple par l'introduction d'une contribution calculée sur les revenus du patrimoine, ceci dans l'optique de se précautionner à l'avance contre la hausse prévisible des besoins financiers.

Il ne faut pas perdre de vue que la viabilité du régime des pensions est étroitement liée à l'évolution de la croissance économique et des retombées de la croissance sur les salaires des assurés. Un taux de chômage élevé, des emplois instables, des conditions de travail précaires et des conditions de rémunération mauvaises se répercutent aussi sur le volume global des cotisations prélevées. Toute action politique visant à garantir à long terme le financement des pensions devra être accompagnée d'une politique offensive visant à réduire le chômage et à rétablir le plein emploi. Une évolution positive sur ce plan contribuera aussi à retarder le moment lors duquel il faudra procéder à une augmentation du taux de cotisation pour éviter des dégradations dans les prestations.

L'assurance-pension publique devra évidemment s'adapter aux évolutions socio-économiques de la société.

Mais toute réforme doit servir l'intérêt général de la population à une évolution positive du système solidaire de pension publique et lui être subordonné.

Pour l'OGBL, l'évolution de la productivité globale de l'économie et non seulement des critères démographiques doit déterminer les prestations du régime des pensions public.

En raison de l'espérance de vie croissante, la population du 3^e et 4^e âge est en permanente augmentation, ce qui engendre de nouvelles activités économiques, des potentiels de croissance et la création d'emplois. Pour l'OGBL, le niveau de pension devra garantir le niveau de vie acquis en cours de la carrière professionnelle de l'assuré.

Finalement, l'OGBL se prononce contre une augmentation de l'âge de départ à la retraite. Le droit à une pension de retraite complète après 40 années de périodes d'assurance, celui de partir à la retraite à 57 ans ou à 60 ans, ainsi que le droit général à une retraite à partir de 65 ans, doivent être maintenus.

12.2. Soins de santé

Garantir l'accès à des soins de qualité

L'accès de toutes les personnes aux soins de santé de qualité indépendamment de la situation individuelle en matière de revenus doit être garanti.





Pour l'organisation et le financement des soins de santé, il n'y a de ce fait pas d'alternative au principe général de la communauté solidaire de risque.

Le financement solidaire reste plus que jamais le seul moyen permettant de procéder à la nécessaire redistribution des ressources, si l'on veut empêcher une médecine à deux vitesses.

Il empêche également des charges financières inacceptables pour les groupes identifiés comme groupes à risque.

Ces considérations sont particulièrement valables à une époque où l'évolution démographique, le progrès technique de la médecine et des soins modernes ont pour conséquence de nouvelles possibilités et de nouveaux besoins en matière de soins de santé. À la suite de ces évolutions, la valeur sociale et le poids économique total des soins de santé continueront à augmenter fortement. Un système de santé efficace favorise la qualité de vie ainsi que la productivité, et contribue à la création de nouveaux emplois.

L'OGBL approuve toute mesure favorisant l'utilisation la plus efficace possible des moyens budgétaires de l'État et des fonds d'assurance publics, tant que la mesure demeure subordonnée à l'objectif principal, qui est la garantie et la poursuite d'une amélioration de la qualité et de l'offre des prestations.

Même des discussions portant sur des modifications plus fondamentales des modèles de financement existants pour les hôpitaux et les entreprises financées via l'assurance-dépendance ne doivent pas remettre en cause cet objectif.

Elles doivent engendrer de façon vérifiable des améliorations au niveau de la qualité et de l'offre de prestations.

Ceci inclut des critères concernant le personnel, comme par exemple les embauches par type de profession et en nombre suffisant, les conditions de travail et la garantie des conventions collectives. L'OGBL met en garde contre toute externalisation de prestations de santé et de soins publiques et non marchandes au secteur privé.

Du point de vue de l'OGBL, une politique de la santé qui viserait à résoudre le problème des besoins supplémentaires en moyens financiers par la promotion et le soutien public aux assurances complémentaires privées serait totalement erronée.

L'assurance publique financée solidairement se verrait ainsi privée des ressources financières nécessaires pour garantir et développer l'éventail de ses prestations.

Elle serait ensuite peu à peu remplacée par un système de soins de santé, n'ayant plus comme objectif le droit des couches défavorisées de la population et des groupes à risque particulièrement menacés à des soins médicaux de qualité équivalente.

Les besoins financiers pour des soins de santé de qualité vont continuer à croître

Le développement démographique, les progrès techniques de la médecine et l'art de prodiguer les soins de façon moderne entraînent une augmentation inéluctable des besoins financiers pour les soins de santé.

L'OGBL considère d'ailleurs comme tout à fait normal que, dans un pays avec un niveau de développement économique et social élevé comme le Luxembourg, la progression des dépenses de santé soit proportionnellement supérieure à celle du produit intérieur brut.

L'OGBL demande que les futurs besoins financiers croissants soient couverts par un apport supplémentaire en fonds publics et par une augmentation des recettes de l'assurance-maladie (en particulier par la suppression du plafond de cotisation pour les prestations en nature). L'OGBL demande en particulier d'éviter toute dégradation des prestations et d'adapter l'offre des prestations aux besoins toujours évolutifs de la société. Dans ce contexte, l'OGBL exige que l'augmentation des participations individuelles mise en œuvre dans le cadre de la réforme de la Santé de 2010, soit annulée ainsi qu'aucune charge supplémentaire pour les assurés ne soit prévue à l'avenir.

Une offre de prestations complète de grande qualité

L'OGBL se prononce en faveur d'une poursuite de l'extension nécessaire des infrastructures médico-techniques, avec du personnel qualifié en nombre suffisant. L'accent doit être mis sur la médecine préventive et la détection précoce. Le patient doit être au centre des processus de décision concernant son traitement médical. Afin de perpétuer le niveau de qualité élevé des soins médicaux, il est nécessaire de prévoir la formation continue permanente au niveau des professions de la santé et du domaine social, des investissements dans leurs conditions de travail et un contrôle permanent de la qualité.

Dans ce contexte, l'OGBL propose non seulement d'étendre la récente structure de soins de la « maison médicale



» à toutes les régions du pays, mais aussi de l'intégrer dans les urgences des hôpitaux afin que les questions de responsabilités en cas de transferts soient réglées. L'OGBL se prononce également en faveur de la mise en place des centres de compétence médicaux et de soins et soutient le développement d'une collaboration complémentaire dans le secteur hospitalier, dans la mesure où ces restructurations s'opèrent dans l'intérêt des patients et non dans le seul but de limiter les dépenses.

L'OGBL insiste à ce que la chirurgie ambulatoire aura lieu dans le cadre hospitalier. L'OGBL propose par ailleurs que la politique de santé publique lance un programme d'investissement et de planification coordonné au plan national et développe une structure publique de centres de chirurgie ambulatoire dans le cadre hospitalier couvrant l'ensemble du territoire.

Les soins ambulatoires et stationnaires doivent être coordonnés. Chaque prestataire de services doit être intégré au système afin de garantir à l'assuré la meilleure prise en charge possible, sans que cela ne mène à des charges supplémentaires sous forme d'une augmentation de la participation individuelle pour le patient.

La prise en charge du patient doit avoir lieu dans le cadre d'un concept résultant de la concertation de tous les prestataires de services. L'information objective du patient doit être améliorée et ce dernier doit être intégré au concept de traitement.

Parallèlement à un meilleur contrôle-qualité et à une plus grande transparence dans tous les domaines de prestations des soins de santé luxembourgeois, l'OGBL exige que tous les prestataires de services s'adaptent régulièrement au développement scientifique et technologique par le biais de formations continues professionnelles.

L'OGBL revendique d'encourager de façon ciblée le recrutement de médecins sous forme de la « médecine salariée » pour la mise en œuvre pratique de ces objectifs.

L'OGBL se prononce résolument contre les forfaitisations des actes médicaux et de soins qui a été annoncé dans le programme gouvernemental. Les expériences faites en la matière dans les régions frontalières dans le milieu hospitalier démontrent clairement les conséquences négatives, aussi bien pour les salariés de ce secteur qu'en ce qui concerne la qualité des soins. Pour le personnel du secteur il est indispensable que dans le cadre d'un tel financement, une dotation personnelle suffisante et l'évolution de la convention collective soient prises en compte. En outre s'impose ici la question de savoir si le système de la médecine libérale qui existe au Luxembourg est compatible avec le modèle de financement par montant forfaitaire.

L'OGBL insiste qu'il soit intégré à l'avenir au préalable aux discussions concernant l'élaboration du plan hospitalier et toute autre mesure visant à adapter les soins médicaux aux besoins de l'ensemble du pays.

Pour le conventionnement obligatoire

L'OGBL défend le principe très important du conventionnement obligatoire des prestations médicales (actes et soins médicaux).

Une libéralisation des tarifs aurait des conséquences fatales pour le système de santé luxembourgeois.

En plus une augmentation inefficace des coûts, la voie serait libre pour l'instauration d'une médecine à plusieurs vitesses assurant des soins en fonction du portefeuille du patient, et les soins de santé égaux pour tous ne seraient plus garantis.

L'OGBL exige que, dans le cadre de l'assurance-maladie et de l'assurance-dépendance, l'offre la plus large possible de prestations médicales et de soins soit garantie et que les nomenclatures correspondantes soient adaptées en continu.

L'OGBL refuse catégoriquement que les nomenclatures et les catalogues de prestations de l'assurance-maladie et de l'assurance-dépendance soient exposés à la libéralisation des tarifs et des prix.

Dans ce contexte, l'OGBL réclame en particulier la refonte de l'insatisfaisante nomenclature dans le domaine des prestations d'orthodontie et de prothésie dentaire.

L'OGBL réitère ses revendications concernant la généralisation du « tiers payant », la suppression du surcoût des honoraires médicaux dans le cadre des hospitalisations de première classe, ainsi que des surcoûts d'honoraires en cas de visites médicales.

L'OGBL réclame avec insistance la réforme du service de contrôle médical et milite également en faveur de l'instauration d'une procédure efficace, visant à réprimer les infractions dont la responsabilité incombe aux prestataires de services.



L'OGBL revendique une réforme du Conseil arbitral de la sécurité sociale et du Conseil supérieur de la sécurité sociale afin d'éviter les longues attentes inacceptables.

Les services de santé ne doivent pas être soumis à la libéralisation du marché

Les soins de santé et sociaux ne sont pas une marchandise et doivent être protégés contre la politique européenne de libéralisation du marché.

Pour garantir le droit transfrontalier du patient à des soins de santé optimaux dans le cas de traitements stationnaires, les procédures d'autorisation existantes de l'assurance maladie doivent fonctionner de manière harmonisée.

Ceci ne contredit en rien la politique syndicale générale de l'OGBL, qui s'engage, en particulier au niveau de la Grande Région, à une collaboration transfrontalière et à la réalisation de synergies dans les domaines du développement de prestations de services, des formations et des qualifications professionnelles.

Médecine environnementale, méthodes de guérison alternatives et reconnues

L'OGBL demande l'introduction d'une tarification à l'heure dans le domaine de la médecine environnementale. L'exercice de la médecine environnementale, c'est-à-dire la diagnostique et le traitement, est très consommatrice de temps. C'est pourquoi la possibilité doit exister de facturer le temps consacré au traitement.

L'OGBL exige en outre la reconnaissance et la prise en charge des coûts pour les méthodes de guérison alternatives et reconnues.

Médecine préventive

L'OGBL soutient le concept de la médecine préventive. Par contre, il insiste que le Ministère de la Santé analyse tous les programmes préventifs en vigueur par rapport aux objectifs escomptés au départ avant d'initier des nouveaux programmes pour éviter des doubles emplois et améliorer l'efficacité de ces programmes.

Un élément majeur de la prévention est la promotion d'un environnement de travail sain. L'OGBL propose à ce niveau de prévoir des mesures efficaces et contraignantes pour lutter contre les phénomènes du stress au travail et du burn-out.

12.3. Services de santé au travail

L'OGBL revendique la mise en place d'un service national de la médecine au travail (SNMT) qui garantirait une prise en charge impartiale et indépendante des salariés.

Le SNMT devrait avoir comme ministère de tutelle le ministère de la Santé en coordination avec le ministère du Travail et du ministère de la Sécurité sociale.

Le financement et la gestion de ce service pourrait se faire sur une base tripartite à l'instar du service de santé au travail multisectoriel.

De plus, l'OGBL revendique la création d'un comité de coordination nationale de la prévention et de la sécurité et santé au travail composé par toutes les institutions impliquées en la matière (AAA-Division de la Prévention, SNMT, CMSS, CNS, ITM...).

12.4. Assurance dépendance

L'OGBL constate que le nombre de bénéficiaires de prestations dans le cadre de l'assurance dépendance ne cesse d'augmenter.

La réforme de l'assurance dépendance est actuellement à l'ordre du jour.

L'OGBL revendique :

- l'implication de tous les partenaires dans les discussions qui s'annoncent ;
- l'amélioration des prestations existantes et la création de nouvelles prestations qui tiennent compte de l'évolution technique ;
- plus de transparence au niveau des prestations ;
- l'introduction de contrôles de qualité ;
- la réintroduction de la participation de 45% de l'Etat au budget de l'assurance dépendance ;
- une réflexion sur l'exportabilité des prestations en nature pour les frontaliers qui ont participé au financement de l'assurance.



L'OGBL refuse toute réduction des prestations et services et favorise, le cas échéant, une augmentation du taux de cotisation et de la participation de l'Etat en cas de besoin financier. L'OGBL estime que toute réforme doit respecter les dispositions de la convention collective du travail sectorielle et prévoir les dotations nécessaires, afin que les salariés du secteur, directement concernés par les mesures envisagées, ne soient pas laissés pour compte lors de cette réforme.

12.5. Assurance accidents

L'OGBL revendique l'adaptation du tableau regroupant les différentes maladies professionnelles, notamment la reconnaissance des maladies psychosociales dues aux conditions de travail (par exemple : le syndrome du burn-out...) en tant que maladie professionnelle.

L'OGBL demande un bilan et une analyse approfondie des conséquences de la réforme de l'assurance accidents en 2011.

13. Prestations sociales

Pour l'OGBL, la politique étatique de redistribution avec ses prestations de transferts sociaux revêt une importance capitale pour une société plus juste au plan social et pour la lutte contre le risque de pauvreté.

13.1. Pour l'adaptation du montant des prestations familiales et une réforme de la législation sur les chèques-services

Les allocations familiales et l'allocation de rentrée scolaire n'ont plus été adaptées à l'évolution des revenus depuis 2002. Et en plus, depuis 2006, ces allocations sont désindexées. La désindexation à elle seule a conduit à une diminution de la valeur des deux allocations de quelque 13%.

Entre le 1^{er} septembre 2006 et le 31 août 2012, la désindexation de l'allocation familiale a causé pour une famille avec 2 enfants à charge une perte de revenu de plus de 2 000 euros (sans même prendre en considération la perte relative à la désindexation de l'allocation de rentrée scolaire). Pour une famille avec 3 enfants à charge cette perte s'élève déjà à plus de 4 000 euros.

Afin de compenser partiellement la désindexation, le gouvernement a introduit en 2009 les chèques-services pour l'encadrement d'enfants jusqu'à l'âge de 12 ans. Dès qu'un enfant quitte l'école fondamentale, il ne peut plus bénéficier de ces chèques-services. Par conséquent, l'OGBL s'oppose à la formule choisie par le gouvernement, étant donné qu'il s'agit d'une mesure sélective qui ne traite pas tous les enfants de façon égale. Il revendique par conséquent d'étendre le bénéfice des chèques-service aux enfants de plus de 13 ans et aux enfants des frontaliers. L'OGBL estime que la clause de résidence attachée à l'octroi du chèque-service accueil doit être considérée comme indirectement discriminatoire.

Le 1^{er} janvier 2008, un crédit d'impôt appelé « boni pour enfant » a été introduit. L'abattement fiscal pour les contribuables ayant des enfants à charge, jusqu'alors inclus dans l'impôt sur le revenu, a été fixé et est payé mensuellement aux familles concernées par la Caisse nationale des prestations familiales. La somme mensuelle de 76,88€ par enfant n'a, depuis, pas été adaptée à l'évolution du coût de la vie.

Comme les coûts de la vie d'une famille avec enfants à charge n'ont pas stagné, n'ont pas diminué mais ont, au contraire, considérablement augmenté, l'OGBL exige une réévaluation substantielle de l'allocation familiale, du boni pour enfants et de l'allocation de rentrée scolaire et la réintroduction d'un mécanisme d'adaptation à l'évolution du coût de la vie.





13.2. La réforme des bourses d'études doit être révisée

Après que la réforme précipitée, discriminatoire et socialement régressive de 2010 ait été invalidée par la Cour de justice européenne – conformément aux mises en garde de l'OGBL – comme étant contraire au droit européen en raison de la discrimination des frontaliers, le gouvernement a déjà révisé à deux reprises la législation sur les bourses d'études. L'OGBL salue que les frontaliers peuvent désormais également, s'ils remplissent certaines conditions, bénéficier des bourses d'études luxembourgeoises. Il demande cependant au gouvernement de prendre ses responsabilités et de régler rétroactivement la situation des frontaliers, qui ont introduit une demande, mais auxquels le bénéfice de la bourse d'études a été injustement refusé pendant les années 2010 à 2013, ceci pour éviter une poursuite des procédures judiciaires.

Le ministre de l'Enseignement supérieur n'a malheureusement guère pris en considération les critiques des syndicats, des organisations estudiantines progressistes et des milliers d'élèves et d'étudiants qui ont manifesté le 25 avril 2014 et il a obtenu l'adoption d'une loi par le parlement, qui constitue une détérioration significative par rapport à la situation d'avant 2010. La nouvelle bourse de base est bien trop basse ; l'OGBL exige que son montant corresponde au moins à la somme des allocations familiales (« Kannergeld » + allocation de rentrée scolaire + boni pour enfants) dues auparavant. Les conditions pour bénéficier de la bourse échelonnée selon des critères sociaux sont fixées de manière à en exclure une majorité d'étudiants ou à leur permettre de recevoir seulement une très petite somme. Le plafond prévu doit donc être augmenté. De même, les conditions d'octroi de la bourse de mobilité doivent être révisées afin d'exclure tout traitement inégal. Enfin, la loi doit prévoir un mécanisme d'adaptation des bourses à l'évolution du coût de la vie. L'OGBL invite le gouvernement à réviser la loi dans ce sens.

13.3. Le congé parental doit être attractif – pour les deux parents

Le congé parental est un résultat concret du dialogue social au niveau européen, ayant son origine dans un accord intersectoriel entre les partenaires sociaux de 1995. L'introduction du congé parental a permis une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et familiale et a contribué à diminuer l'interruption fréquente de la carrière des femmes après la naissance d'un enfant.

Le congé parental n'a cependant cessé de perdre en valeur et donc en attractivité, notamment pour les bas revenus, depuis son introduction au Luxembourg en 1999. L'OGBL revendique par conséquent que le congé parental soit adapté à l'évolution générale des salaires et du coût de la vie.

En outre, l'OGBL est d'avis que l'attractivité du congé parental saurait être augmentée, en matière de continuité des relations salarié/entreprise et d'une certaine garantie du budget familial, si la possibilité de prendre un congé à mi-temps serait au libre choix du parent-salarié sans l'accord préalable de l'employeur. L'attractivité dépend de plus en plus aussi de l'application des dispositions légales relatives à la réintégration dans l'entreprise après un congé parental. Si la loi dit que l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent, l'OGBL constate que cette impossibilité est très souvent avancée, sans que l'employeur doit faire preuve de la véracité de ce constat, sans que cette décision soit susceptible de recours et sans aucune possibilité de contrôle de la part des délégations du personnel et des autorités publiques. Cette situation doit changer.

L'OGBL salue l'intention du gouvernement de motiver davantage les pères à prendre le congé parental. Il soutient à cet égard l'introduction de la possibilité de fractionner le deuxième congé. Un tel fractionnement doit cependant consister au maximum de trois périodes d'au moins un mois, afin d'éviter toute confusion avec le congé pour raisons familiales. L'OGBL se prononce en outre pour une augmentation de la limite d'âge, afin de permettre la présence d'un parent lors de moments importants de la vie de l'enfant (scolarisation, passage au secondaire, etc.).

13.4. L'introduction d'un congé social généralisé est nécessaire

Maints salariés bénéficient aujourd'hui, à travers leur convention collective de travail, d'un congé social, dont la durée et les événements y ouvrant droit varient de secteur à secteur ou d'entreprise à entreprise. Le seul dénominateur commun est le fait que ces congés sociaux vont au-delà des dispositions légales relatives au congé pour raisons familiales, qui concerne seulement les parents d'un enfant malade. Non seulement pas tous les salariés jouissent d'un tel droit conventionnel, mais encore le nombre de salariés qui se voient forcés d'intervenir ponctuellement auprès de personnes, âgées de plus de quinze ans, faisant partie de leur ménage ou de leur famille, augmente. Vu la croissance du taux d'emploi et le changement sociétal, l'OGBL est d'avis qu'un congé social généralisé devrait être introduit par voie légale.



13.5. Garantir la qualité dans le secteur social

L'OGBL s'oppose à toute politique qui vise à réduire le financement et la responsabilité étatiques dans le secteur social. Des réformes menées dans le secteur social doivent viser à garantir et à améliorer la qualité du secteur. Une haute qualité implique des mesures concernant le personnel, notamment une dotation en personnel sensée, de bonnes conditions de salaire et de travail ainsi que la protection de la convention collective de travail en vigueur dans le secteur. Dans ce contexte, le financement du secteur doit tenir compte de l'évolution de la convention collective de travail. L'OGBL rejette tout financement par forfaits du secteur social qui va à l'encontre des exigences de qualité.

14. L'éducation – un tout, du précoce à l'enseignement supérieur

L'OGBL salue que le nouveau gouvernement a fait le choix d'unifier l'ensemble des domaines de l'éducation et de la formation, de l'enseignement précoce jusqu'à l'enseignement supérieur, en une seule main et de les considérer comme un ensemble. En particulier, l'intégration des activités d'accueil préscolaire, peut être une contribution, afin de garantir que l'égalité des chances soit garantie pour tous les enfants et que les barrières linguistiques, les discriminations sociales et les différences culturelles ne soient pas déjà des obstacles insurmontables au niveau de la formation initiale.

La politique de l'éducation doit également intégrer les besoins des enfants et jeunes ayant des besoins spécifiques personnels non liés à leur origine sociale ou culturelle. L'école doit recevoir les moyens personnels, matériels et structurels pour offrir les services nécessaires, services qui doivent être gratuits et accessibles à toutes les personnes concernées.

La réforme de l'enseignement fondamental doit être revue

Même si la réforme de l'enseignement fondamental a contenu des éléments positifs, comme l'introduction des comités d'école et d'une plus forte participation des parents et des enseignants, il faut dire cependant que sa mise en œuvre était généralement mal préparée et qu'elle a surtout mené à une augmentation de la lourdeur administrative pour le personnel enseignant. Par ailleurs, l'orientation vers un enseignement uniquement focalisée sur les compétences, telle que préconisée idéologiquement par l'OCDE, a créé d'autres problèmes. L'OGBL ne nie pas l'importance des capacités d'analyse ainsi que de discernement et de solution de problèmes, mais pas au prix de négliger les connaissances sociales, culturelles et sociétales fondamentales. Pour cette raison, l'OGBL exige une réforme de la réforme allant dans le sens d'une diminution de la bureaucratie sans remise en question du modèle de cogestion et avec un programme d'enseignement différencié, fondé sur le savoir et sur le savoir-faire.

Les expériences faites lors de la réforme de l'enseignement fondamental doivent être prises en compte pour la réforme à venir de l'enseignement secondaire et secondaire technique. Une implication plus forte des différentes parties intéressées (syndicats, organisations des élèves et des parents) doit être prévue. Pour l'OGBL, la réforme à venir devrait viser davantage d'égalité des chances et une meilleure préparation des élèves à la vie professionnelle. Dans ce contexte, l'OGBL rappelle sa revendication du tronc commun jusqu'à la fin de l'obligation scolaire (16 ans).

Il faut réviser la réforme de la formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle avait comme objectif d'améliorer la qualification des jeunes, de leur permettre de continuer à se former tout au long de leur vie et de diminuer le nombre des échecs scolaires. Elle n'a pas atteint son objectif – au contraire : Les résultats concrets de la réforme sont une multiplication des échecs scolaires, une offre insuffisante de places d'apprentissage, une dévalorisation du diplôme du technicien, qui ne permet désormais plus d'approfondir ses compétences par des formations de l'enseignement supérieur. L'OGBL exige par conséquent que la réforme soit fondamentalement remaniée dans le dialogue avec toutes les parties concernées.

L'OGBL exhorte les entreprises de prendre également leurs responsabilités dans le domaine de la formation professionnelle. Il propose de prévoir une contribution de toutes les entreprises et institutions publiques et privées permettant de financer les indemnités de l'apprentissage et les dépenses au développement de la formation professionnelle, par exemple suivant un système bonus/malus (qui ne forme pas, paye). Par ailleurs, l'OGBL se prononce pour des centres de formation sectoriels gérés paritairement par les partenaires sociaux.



Prendre en main le problème des langues

La réforme de l'enseignement n'a pas résolu la question de l'apprentissage des langues dans un pays avec une population scolaire extrêmement hétérogène, une forte proportion d'étrangers et un taux d'immigration qui reste élevé de manière constante. Une bonne connaissance des langues française et allemande, ainsi qu'une connaissance suffisante de l'anglais comme langue véhiculaire de plus en plus importante dans la vie professionnelle, doivent rester des objectifs de l'enseignement scolaire. Une approche méthodologique complexe pour l'apprentissage des langues doit être élaborée afin de mieux faire face aux déficits dus aux origines culturelles au niveau de la maîtrise des deux langues fondamentales français et allemand. Il faut en outre souligner l'importance de classes mixtes déjà au niveau du préscolaire et dans le contexte des structures d'accueil des enfants, étant donné que le contact entre enfants de différentes langues et nationalités facilite l'apprentissage de nouvelles langues et favorise le multilinguisme.

L'OGBL propose de prévoir un large débat sur toutes ces questions au niveau national.

Enseignement supérieur et recherche

Pour l'OGBL, l'extension du secteur de l'enseignement supérieur et du site luxembourgeois de la recherche est un élément essentiel d'une politique durable et orientée vers le futur. L'OGBL se prononce en faveur du maintien d'un niveau d'investissements publics élevé dans ce domaine et s'oppose à toute réduction du budget de l'Université et des centres de recherche publics.

L'OGBL salue qu'il est prévu de renforcer la coopération entre la recherche et le monde du travail, entre l'Université et les centres de recherche d'un côté et des institutions publiques ou privées de l'autre. Aux fins de cette coopération, il faut aussi garantir que suffisamment de places de stage rémunérées sont offertes aux étudiants.

La recherche ne doit pas s'isoler dans une tour d'ivoire. Une telle collaboration ne peut cependant signifier que le financement public et l'autonomie d'enseignement et de recherche ne soient mis en question. De même, cela ne doit pas se traduire par le seul soutien à la recherche appliquée, qui serait poursuivi directement dans l'intérêt de certaines entreprises, au dépens de la recherche fondamentale. Au lieu de servir l'intérêt à court terme de la maximisation des profits, la recherche doit également remplir une responsabilité sociale dans le sens de la promotion d'une démocratisation de l'enseignement et chercher le dialogue avec la société. Dans ce contexte, l'OGBL se prononce également en faveur d'une intégration de la thématique « recherche et développement » aux différents niveaux du dialogue social.

15. Mobilité et transports publics

Une offre qualitativement bonne de moyens de transports publics est pour l'OGBL une question de la justice sociale, et en même temps un élément-clé pour la qualité de vie, une nécessité du point de vue de la protection du climat et de la santé, tout en étant un facteur important pour l'attractivité économique du Luxembourg. La congestion routière, due notamment à une concentration horaire des flux entre des frontaliers et des actifs résidents de plus en plus nombreux, occasionne pour tous fatigue, stress, perte de temps et insatisfaction, entraînant des conséquences négatives sur le bien-être, la performance et la motivation des salariés. Le Luxembourg a un intérêt évident à assurer une offre attrayante de moyens de transports publics, tant à l'échelle locale ou nationale que transfrontalière. Cela passe notamment par le développement de la coopération transfrontalière, dans le sens d'une politique de mobilité cohérente au niveau de la Grande Région. Les éléments essentiels d'une telle politique sont l'extension et la densification du réseau de transports publics, le développement d'une uniformisation de la tarification et une amélioration ciblée de la politique d'information sur l'offre existante. Dans le même sens, il convient de favoriser l'utilisation des modes doux en améliorant notamment l'accessibilité aux arrêts de bus et aux haltes ferroviaires, offrant ainsi une véritable politique de mobilité durable multimodale. L'OGBL propose par ailleurs de soutenir financièrement les entreprises qui remboursent entièrement ou partiellement l'utilisation de transports publics entre l'entreprise et le lieu de résidence à leurs salariés résidents et frontaliers. Enfin, pour l'OGBL, une politique de mobilité durable ne peut se réaliser au mieux, que si les moyens de transports publics restent pour l'essentiel en mains publiques. Il s'oppose par conséquent aux tentatives de libéralisation et de privatisation dans ce domaine.



16. Le droit à un logement digne est un droit fondamental

Pour l'OGBL, l'accès à un logement abordable et de qualité élevée est un droit élémentaire. Ce droit a cependant été de plus en plus remis en question en raison de l'évolution des prix sur le marché de l'immobilier, à laquelle s'ajoute l'offre insuffisante de logements disponibles. Une intervention ciblée des pouvoirs publics est devenue incontournable. L'OGBL revendique des mesures concrètes pour endiguer l'explosion des prix et de mettre un terme à la spéculation sur les prix du foncier. Des mesures à prévoir dans ce contexte sont le plafonnement des prix des terrains et l'introduction générale d'une imposition des terrains en friche à l'intérieur du périmètre de construction. Afin d'agir sur l'offre disponible, l'OGBL se prononce pour l'identification conséquente de terrains vagues entre les constructions et pour une accélération des procédures administratives.

L'OGBL demande une réforme de la loi sur le bail à loyer pour limiter notamment les montants des cautions et des garanties à un mois de loyer. En outre, les commissions des agences immobilières doivent être réduites et doivent être à charge du bailleur.

La construction de logements sociaux doit être promue davantage et le pourcentage de logements sociaux disponibles doit correspondre au moins au pourcentage de la population, qui se situe en-dessous du seuil de pauvreté. Le fonds de compensation de la caisse de pension pourrait également jouer un rôle dans ce contexte et entreprendre des investissements ciblés dans l'immobilier social.

L'OGBL revendique en outre un modèle de subventionnement de loyers pour les ménages à faibles revenus. Il critique le fait que certaines primes, notamment pour promouvoir l'efficacité énergétique dans le domaine du logement, ne soient pas échelonnées selon la situation de revenu des ménages. En conséquence, l'OGBL propose au gouvernement de prévoir l'introduction d'une nouvelle structuration des primes dans le domaine du logement, comportant des primes dégressives échelonnées socialement, d'augmenter les primes de façon générale et de les adapter automatiquement à l'évolution des prix de la construction, de l'immobilier et de l'énergie. De cette manière une amélioration générale de la qualité de vie pour toutes les couches de la population peut être obtenue et l'efficacité énergétique peut être mieux soutenue dans l'optique de la protection du climat.

Favoriser l'habitat intermédiaire

Dans le cadre de la réorientation de la politique du logement, il faut prendre en compte le mode de vie de nos conci-





toyens plus âgés. Ainsi, l'OGBL demande p.ex. de mettre l'accent sur la création de projets d'habitations encadrées abordables pour les personnes âgées dans le cadre de la construction de logements. Ces concepts d'habitats doivent être intégrés dans les planifications futures de développement urbain afin d'éviter une ghettoïsation.

17. Politique active du 3^e et 4^e âge

Conseil supérieur des personnes âgées

Le Conseil supérieur des personnes âgées se compose actuellement de 19 à 25 membres, qui sont nommés par le ministre compétent pour la Famille et l'Intégration pour une durée de deux ans, avec possibilité de renouvellement du mandat.

Les missions actuelles du Conseil supérieur sont insuffisantes à nos yeux. C'est pourquoi l'OGBL exige une réforme substantielle de ce Conseil supérieur des personnes âgées, en particulier par rapport à l'infrastructure et sa gestion. Le Conseil supérieur des personnes âgées doit disposer de moyens financiers et de ressources humaines suffisants pour être à même de s'administrer de manière autonome.

Par ailleurs, le champ des missions et activités qui lui sont confiées doit être redéfini.

Le Conseil supérieur pour personnes âgées doit obtenir plus de poids politique, afin qu'il soit à même d'influencer activement la politique concernant les personnes du 3^e et 4^e âge au niveau national.

18. L'immigration – une assise de notre prospérité

La prospérité et le développement économique et social du Luxembourg n'auraient pas été possibles sans l'apport de l'immigration depuis le début de l'industrialisation et de manière renforcée depuis les années 1980.

L'OGBL s'oppose par conséquent à toutes revendications visant à limiter l'intégration et à toute idéologie raciste ou xénophobe. Depuis des décennies, l'OGBL a été en première ligne, pour défendre des droits égaux pour toutes et tous, sans distinction de nationalité ou de lieu de résidence.

L'OGBL s'engage pour une politique d'immigration progressiste et considère que le principe de la libre circulation des citoyens et l'égalité de traitement en matière de droit du travail et du droit social est un acquis positif du processus de l'intégration européenne. La libre circulation des personnes et des salariés ne doit pas être subordonnée à la libre circulation des marchandises, services et capitaux.

Afin de satisfaire les adaptations nécessaires du droit du travail et du droit social dans le contexte de la mobilité des salariés, une coopération plus étroite et un renforcement du partage d'informations entre les institutions de la Sécurité sociale et des administrations publiques dans le domaine de l'emploi est nécessaire. Les accords bilatéraux existants en matière de droit social doivent être améliorés et de nouveaux accords doivent être conclus, afin d'éviter toute discrimination, par exemple au niveau de la reconnaissance des périodes d'assurance ou du transfert de prestations sociales.

L'OGBL se prononce en outre en faveur de faciliter l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise. Dans ce contexte, il propose de réduire la durée de séjour nécessaire à 5 ans et à assouplir l'obligation de connaissances de la langue luxembourgeoise, afin que celle-ci ne devienne pas un obstacle insurmontable.

Afin de permettre la participation à la vie politique et l'exercice des droits démocratiques, l'OGBL se prononce en faveur du droit de vote actif aux élections législatives pour toutes les personnes adultes, qui résident au pays depuis une durée de temps à déterminer.





Le Comité national

Syndicat Alimentation et Hôtellerie

Tony Ayadi
Eric Bar
Pierre Van Kakerken

Syndicat Aviation civile

Laurent Baumgarten
Helder De Oliveira Borges

Syndicat Banques et Assurances

Jean-Didier Frey
Thierry Lach
Serge Schimoff

Syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment, Construtions métalliques

Fabrice Belin
Rui Fernando Da Silva
José Nunes Pinto
Marcel Remacle
Artur Valerio Horto
Alfredo Ventura Ferreira

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

Jacques Adam
Vincent Collin
Pierre Haas

Syndicat Commerce

Rachelle Gattullo ép. Rolando
Suzi Haentges
Raoul Le Pelletier
Patrick Ourth

Syndicat Education et Sciences

Monique Adam
Patrick Arendt

Syndicat Imprimeries, Médias et Culture - FTL

Stefan Osorio-König

Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

Paul Becker
Marco Goelhausen
Thomas Klein
Fabia Monte
Rainer Weinandi

Syndicat Services et Energie

Norbert Emeringer
André Gilbertz
Alain Nickels

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

Fabienne Baudson
Lita Da Silva Santos
Najia Latrach

Syndicat Services publics

Theszy Erpelding
Tom Geditz
Alain "Sing" Persico

Syndicat Sidérurgie et Mines

Michel Cougouille
Angelo Zanon

Syndicat Transformation sur métaux et Garage

Albert Alvarez Feijoo
Andreas Ewen
Georges Pierret

Syndicat Transport sur route - ACAL

Sascha Alken
Marcel Breuskin
Jeannot Jung

Régionale Centre

Jean Boubert
Guy Fettes
Peter Hahm
Albert Hirtz
Romain Neyens
Jean Reusch
Marc Seiler

Régionale Differdange

Lucien Fusulier
Marie-Jeanne Leblond-Reuter
Emile Rota
Claude Winandy

Régionale Dudelange-Est

Walter Berettini
Cum Disma
Jean-Marie Drobisz
Bernard Misson
Erwin Nickels
Sylvie Schroeder
Fred Schumacher
Bob Serres
Norbert Strasser
François Rasic

Régionale Esch/Rumelange

Steve Anen
Georges Anzil
Zaïd Bouressam
Paulo Coutada
Alain Deiskes
Alain Guenther
Jerry Kraetzer
Ercole Marinangeli
Nico Migliosi
Pascal Nguyen

Régionale Nord

Elke Berger
Jean-Claude Delleré
Michel Godfroid
Roland Käfer
Wolfgang Schnarrbach
Claude Thill
Erny Weyland

Régionale Rodange/Attert

Bernard Colussi
Marcel Felten
Benoît Genin
Marylène Hozay
Nelly Mauer
Josiane Mertz
Yvon Moinet
Alain Thill

Département des Pensionnés

Tonino Gianfranco
Albert Gohmann
Henri Kremer
Wolf Loetsch
Jos Mauer
Rob Racké

Département des Immigrés

José Fernando Alves
Quintino Gomes
Francesco Tartarelli

Département des Jeunes

David Fickinger
Catherine Molitor
Luc Kalmes

Département des Femmes

Claudia Dall'Agnol
Marie-France Eiffes
Annie Thill

Département de la Fonction publique

-

Département des Travailleurs handicapés

Ronny Wagner

Département des Salariés

Alain Fickinger



Le Bureau exécutif

Président



André Roeltgen

Membres



Nora Back



Jean-Claude Bernardini



Nico Clement



Jean-Luc De Matteis



Véronique Eischen



Carlos Pereira

Vice-présidents



Marie-J. Leblond-Reuter



Serge Schimoff



La Commission de surveillance



de g. à dr.: Régine Gohmann-Lauterbour, Michelangelo Albanese, Armand Drews, Gaby Biermann, Daniel Zebrowsky, Roger Berend, Claude Caudron, Steve Steffen (manque Roby Kemp)

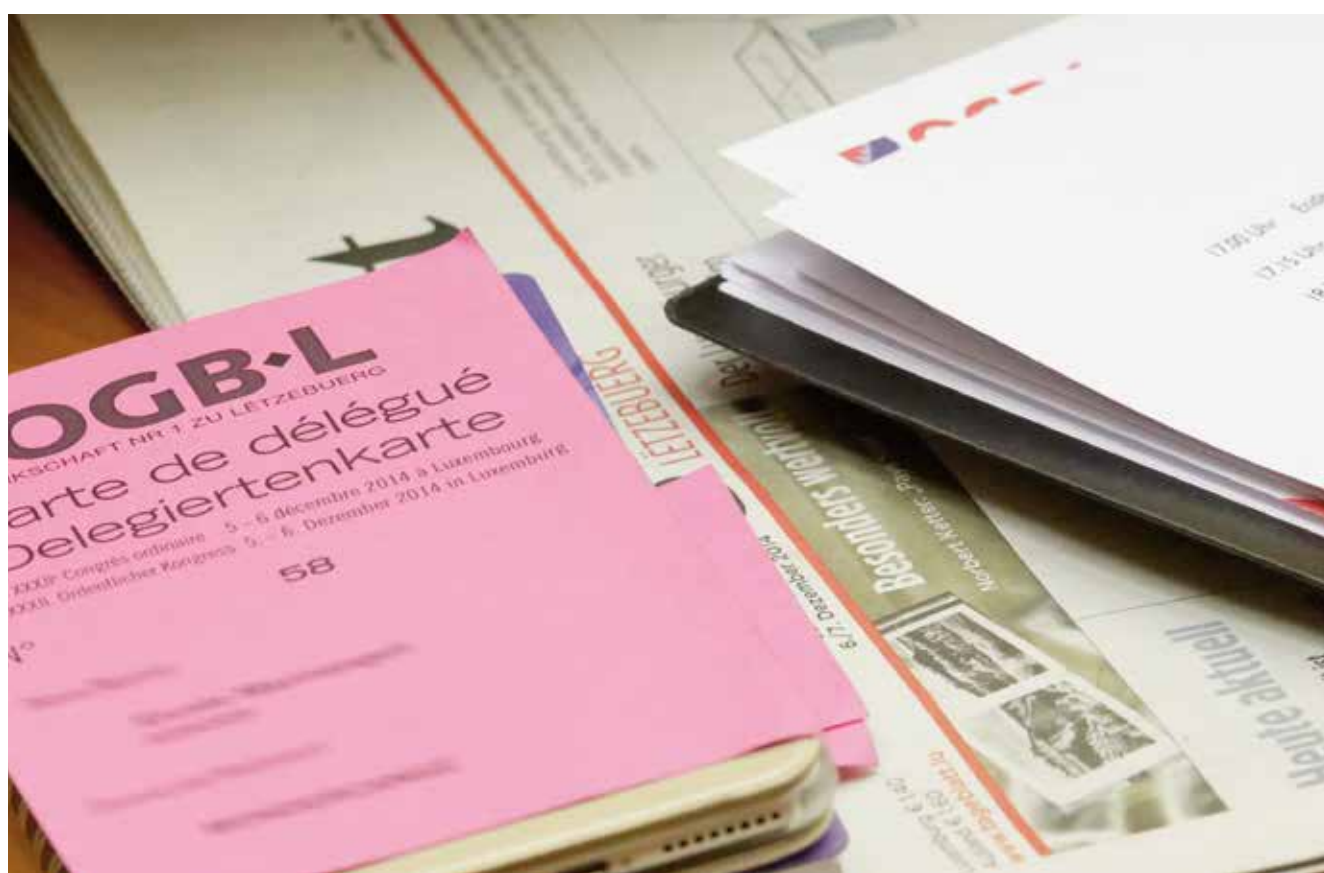
Les Secrétaires centraux

Araujo Stefano	Jungen Tom
Back Nora	Kapuscinsky Raymond
Bernardini Jean-Claude	Krier Frédéric
Calmes Carole	Mattioli Alain
Clement Nico	Müller Gérard
Da Silva Philippe	Nieles Danièle
Daubenfeld Romain	Pereira Carlos
De Matteis Jean-Luc	Roeltgen André
Delacollette Jacques	Scheuer Romance
Dias Eduardo	Schreiner Pit
Eischen Véronique	Settinger Lynn
Freichel Patrick	Sikorski Christian
Gomes Hernani	Simon-Lacroix Christian
Hollerich Hubert	Sowa André
Jeblick Viviane	Winter Estelle
Jung Joël	Wolff Robert



Le Comité exécutif

Jacques ADAM	Syndicat Chimie	André GILBERTZ	Syndicat Services et Energie
Monique ADAM	Syndicat Education et Sciences	Suzi HAENTGES	Syndicat Commerce
José Fernando ALVES	Département des Immigrés	Jerry KRAETZER	Régionale Esch/Rumelange
Nora BACK	Bureau exécutif	Henri KREMER	Département des Pensionnés
Eric BAR	Syndicat Alimentation et Hôtellerie	Marie-Jeanne LEBLOND-REUTER	Régionale Differdange
Paul BECKER	Syndicat Santé et Services sociaux	Erwin NICKELS	Régionale Dudelange-Est
Jean-Claude BERNARDINI	Bureau exécutif	José NUNES PINTO	Syndicat Bâtiment
Marcel BREUSKIN	Syndicat Transport sur route – ACAL	Stefan OSORIO-KÖNIG	Syndicat Imprimerie, médias et culture – FLTL
Nico CLEMENT	Bureau exécutif	Carlos PEREIRA	Bureau exécutif
Lita DA SILVA SANTOS	Syndicat Nettoyage	Alain dit Sing PERSICO	Syndicat Services publics
Jean-Claude DELLERE	Régionale Nord	Georges PIERRET	Syndicat Transformation sur métaux et Garages
Jean-Luc DE MATTEIS	Bureau exécutif	Jean REUSCH	Régionale Centre
César DINIS ANDRADE	Département Jeunes	André ROELTGEN	Bureau exécutif
Helder DE OLIVEIRA BORGES	Syndicat Aviation civile	Serge SCHIMOFF	Syndicat Banques et Assurances
Marie-France EIFFES	Département Femmes	Ronny WAGNER	Département des travailleurs handicapés
Véronique EISCHEN	Bureau exécutif	Angelo ZANON	Syndicat Sidérurgie et Mines
Marcel FELTEN	Régionale Rodange/Attert		
Alain FICKINGER	Département des salariés		



Der OGBL mahnte die Regierung

Bei seiner Sitzung vom 18. November 2014, hat der Nationalvorstand des OGBL unter anderem die wirtschaftliche und soziale Lage des Landes, die ursprüngliche Vorlage des Staatshaushalts für 2015 sowie des Gesetzesprojekts der Regierung zur mehrjährigen Programmierung und auch ihr Gesetzesprojekt zur Umsetzung der Sparmaßnahmen analysiert. Schließlich hat der Nationalvorstand auch noch die Vorbereitungsarbeiten für den OGBL-Kongress, der am 5. und 6. Dezember stattgefunden hat, abgeschlossen.

Der Nationalvorstand hatte abermals auf die falsche Analyse der Regierung über die Staatsfinanzen, die eigentlich noch in einem guten Zustand sind, hingewiesen. Interessant ist festzustellen, dass die Regierung selbst zugab, dass bei „unveränderter Politik“ (d.h. ohne irgendeine Maßnahme zu ergreifen) der Staatshaushalt bis 2018 von selbst wieder ins Gleichgewicht käme, und das, trotz des Verlusts, ab 2015, der Einnahmen aus der Mehrwertsteuer des elektronischen Handels. Die Zahlenrealität steht hier in starkem Kontrast zum Katastrophenszenario, das die Regierung vorgibt.

Was dieses vormals von der Regierung angekündigte Maßnahmenpaket betrifft, das fälschlicherweise „Zukunftspaket“ genannt wurde, so stellte der OGBL-Nationalvorstand fest, dass es sich um ein reines Sparpaket handelte, das die Kaufkraft der Haushalte verschlechtern würde, das der Qualität der Sozialversicherungsleistungen sowie dem Beschäftigungs- und Arbeitslosenschutz schaden würde. Ein Austeritätspaket, das darüberhinaus wirtschaftlich auch noch total falsch war, wie es auch das Statec hervorhebt. Der Kaufkraftverlust, den das Paket mit sich bringen würde, hätte einen direkten Einfluss auf die Binnennachfrage gehabt und also auch auf das Wachstum des Landes.

Der Nationalvorstand bedauerte außerdem, dass dieses Austeritätspaket, von dem zahlreiche Maßnahmen absolut unklar blieben, nur wenig transparent war, obwohl die Ersparnisse, die sie dem Staat ermöglichen sollten, schon genau beziffert waren. Der Nationalvorstand bedauerte auch den sozial sehr unausgeglichene Charakter dieses Pakets, wovon mehr als 70% die Arbeitnehmer und Rentner direkt betroffen gewesen wären.

Der OGBL-Nationalvorstand wehrte sich heftigst gegen dieses von der Regierung ursprünglich angekündigte Paket und bemängelte gleichzeitig die von ihr angewandte Methode. Darüber hinaus beklagte der Natio-

nalvorstand sich über den bis dahin totalen Mangel an Sozialdialog, der sich keinesfalls auf bloße Informationssitzungen beschränken sollte. In diesem Zusammenhang hatte der Nationalvorstand dazu gemahnt, den Sozialdialog wieder aufzunehmen. Geschehe das nicht, so sagte sich der Nationalvorstand dazu bereit, auf sämtliche ihm zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mittel zurückzugreifen, ohne dabei eine massive Mobilisierung in den kommenden Monaten auszuschließen.

Quadripartite oder die Politik der vollendeten Tatsachen

Der OGBL-Nationalvorstand hat außerdem die Quadripartite-Sitzung vom 22. Oktober 2014 zur Kenntnis genommen. Was die finanzielle Situation der Krankenversicherung betrifft, so stellt diese sich als stabil und positiv heraus. Der Nationalvorstand begrüßt, dass der Überschuss zurzeit beiseite gelegt wird, um die zukünftigen Schulden zurückzuzahlen, die die CNS bei ausländischen Instanzen im Rahmen der grenzüberschreitenden Pflege hat.

Was die globale Summe betrifft, die dem Krankenhaussektor zusteht, so prangert der OGBL-Nationalvorstand den einseitigen Entschluss der Regierung an, die Summe herabzusetzen, und fragt sich ob diese Summe die Zusatzkosten berücksichtigt, die durch die Aufwertung der Karrieren, wie sie im Lohnabkommen des öffentlichen Dienstes vorgesehen ist, entstehen.

Der Nationalvorstand stellt außerdem fest, dass, so wie es heute aussieht, die staatlichen Zuweisungen bezüglich der Mutterschaftsausgaben (20 Millionen Euro) nicht ausreichen werden, um die voraussichtlichen Kosten (30 Millionen Euro für das Jahr 2015) zu decken, und kann deswegen nur beunruhigt sein.

Von den 29 „Zukunftspak“-Maßnahmen, die das Gesundheitsministerium betreffen, sind bisher 17 noch nicht beziffert, wie es die Ministerin selbst während der Sitzung der Quadripartite bestätigt hat. Der OGBL-Nationalvorstand begrüßt den von der Ministerin bekundeten Willen, in Zukunft mit den Sozialpartnern darüber zu sprechen, bedauert jedoch, dass im Vorfeld, während der Ausarbeitung der Maßnahmen, keine Diskussion über deren Gesamtheit stattfand.

Bezüglich des Spitalplans, so wunderte sich der Nationalvorstand, dass der OGBL in letzter Minute eingreifen musste, damit dieser bei der Quadripartitesitzung zur

Sprache kommt, und nicht nur, wie das ursprünglich vorgesehen war, einfach auf der Tagesordnung vorgestellt wurde. Dazu kommt, dass der Spitalplan, der bei erwähnter Sitzung vorgestellt wurde, unseren Erwartungen kaum entspricht (Bsp.: was die Kompetenzzentren betrifft).

Allgemein gesehen stellt der OGBL-Nationalvorstand fest, dass trotz des guten Willens der Regierung während der Quadripartite-Sitzungen, die Sozialpartner den fehlenden Sozialdialog bedauern, da sie immer noch mit einer Politik der vollendeten Tatsachen konfrontiert sind.

L'OGBL avait mis le gouvernement en garde

Lors de sa réunion du 18 novembre 2014, le Comité national de l'OGBL a notamment analysé la situation économique et sociale du pays, le projet de budget de l'État pour 2015 ainsi que le projet de loi de programmation pluriannuelle et le projet de loi de mise en oeuvre des mesures d'économie déposés initialement par le gouvernement. Il a également rendu compte de la récente réunion quadripartite. Enfin, le Comité national a finalisé les travaux préparatoires en vue du congrès de l'OGBL qui s'est tenu les 5 et 6 décembre 2014.

Le Comité national avait une nouvelle fois souligné le caractère erroné de l'analyse que continue de dresser le gouvernement de l'état des finances publiques qui demeurent, en réalité, tout à fait saines. Il est d'ailleurs intéressant de noter que le gouvernement avait admis lui-même, qu'à «politique inchangée» (c'est-à-dire, sans prendre aucune mesure), le budget de l'État recouvrerait l'équilibre dès 2018, et ce malgré la perte, à partir de 2015, des recettes provenant de la TVA sur le commerce électronique. La réalité des chiffres contraste ainsi nettement avec le catastrophisme affiché par le gouvernement.

Concernant le paquet de mesures annoncé initialement par le gouvernement et fausement baptisé «paquet pour l'avenir», le Comité national de l'OGBL avait constaté qu'il s'agissait d'un pur paquet d'économie qui allait venir dégrader le pouvoir d'achat des ménages, peser sur la qualité des prestations de la sécurité sociale ainsi que sur la protection de l'emploi et des chômeurs. Un paquet d'austérité qui s'avérait en outre totalement erroné d'un point de vue économique comme le relevait d'ailleurs également le Statec. La perte de pouvoir d'achat qu'il aurait entraîné se serait répercuté en effet directement sur la demande intérieure et donc sur la croissance du pays.

Le Comité national avait déploré par ailleurs le caractère globalement peu transparent de ce paquet d'austérité dont nombre de mesures restaient en effet floues

alors que les économies qu'elles devaient permettre de réaliser à l'État étaient quant à elles déjà chiffrées. Le Comité national avait déploré également le caractère socialement très déséquilibré de ce paquet dont plus de 70% des mesures allaient venir directement affecter les salariés et les retraités.

Marquant sa ferme opposition au paquet de mesures annoncé initialement par le gouvernement, le Comité national de l'OGBL avait parallèlement dénoncé la méthode utilisée par celui-ci, déplorant une absence totale de dialogue social jusqu'alors qui ne pouvait se résumer à des séances d'information. Le Comité national avait, dans ce contexte, lancé un avertissement au gouvernement, l'enjoignant à renouer le dialogue. Si cela ne devait pas avoir lieu, le Comité national s'était



dit disposé à recourir à tous les moyens syndicaux à sa disposition, n'excluant pas des mobilisations massives dans les prochains mois.

Quadripartite ou la politique du fait accompli

Le Comité national de l'OGBL a par ailleurs pris acte de la réunion quadripartite qui a eu lieu le 22 octobre 2014. En ce qui concerne la situation financière de l'assurance-maladie, celle-ci s'avère stable et positive. Le Comité national salue que des provisions soient désormais mises de côté en vue du remboursement futur des dettes que la CNS entretient envers les institutions étrangères dans le cadre de soins transfrontaliers.

Quant à l'enveloppe budgétaire globale (EBG) dévolue au secteur hospitalier, le Comité national de l'OGBL dénonce la décision unilatérale du gouvernement de revoir à la baisse son montant tout en se demandant si l'EBG tient compte du coût supplémentaire engendré par la valorisation des carrières prévue dans l'accord salarial de la fonction publique.

Le Comité national constate ensuite qu'à ce jour, la dotation de l'Etat relative aux frais de maternité (20 millions d'euros) ne suffira pas à couvrir les coûts prévisionnels (estimées à 30 millions d'euros pour l'année 2015) et ne peut que s'en inquiéter.

Sur les 29 mesures du «Zukunftspak» relevant du ministère de la Santé, 17 ne sont jusqu'à présent pas chiffrés comme l'a confirmé la ministre lors de la réunion quadripartite. Le Comité national de l'OGBL salue la volonté affichée par la ministre de discuter désormais de celles-ci avec les partenaires sociaux, mais regrette qu'une discussion portant sur l'ensemble des mesures n'ait pas eu lieu en amont, lors de la phase d'élaboration de celles-ci.

Concernant le plan hospitalier, le Comité national s'est étonné que l'OGBL ait dû intervenir en dernière minute afin que celui-ci soit discuté lors de la réunion quadripartite et non seulement présenté comme cela était initialement prévu à l'ordre du jour. Il s'y ajoute que le plan hospitalier présenté lors de ladite réunion ne répond guère à nos attentes (exemple: en matière des centres de compétences).

De manière générale, le Comité national de l'OGBL constate que malgré les bonnes intentions affichées par le gouvernement dans le cadre des réunions quadripartite, les partenaires sociaux déplorent le manque de dialogue social étant donné qu'ils continuent à être confrontés à une politique du fait accompli.



Resolution der gemeinsamen Konferenz der CGFP, des LCGB und des OGBL

Die Verantwortlichen der Gewerkschaftsstrukturen der CGFP, des LCGB und des OGBL stellen nach einem gemeinsamen Treffen am 20. November 2014 in Dommeldingen fest, dass das Gesetzesvorhaben des öffentlichen Haushalts 2015, der mehrjährigen Programmplanung und der Sparmaßnahmen, negative Auswirkungen auf die Kaufkraft der Arbeitnehmer, Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst sowie der Rentner haben wird, welche seit der Finanz- und Wirtschaftskrise sowie den Steuer- und sonstigen Maßnahmen der vorherigen Regierung, praktisch stagniert und sogar rückläufig ist. Die vorgesehenen Sparmaßnahmen (Mehrwertsteuererhöhung, Einführung einer Zusatzabgabe, die vielen erhöhten Gebühren) werden erneut die Kaufkraft belasten.

Sie stellen fest und äußern Kritik an der Familienpolitik, die u. a. neue Einschnitte bei den Familienzulagen für Kinder vorsieht, die nicht durch hypothetische Sachbeiträge für Kinder zwischen 1 und 3 Jahren kompensiert werden, die zur Verschlechterung der finanziellen Lage vieler Familien führt.

Sie heben hervor, dass die Austeritätspolitik der Regierung ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer, Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst sowie der Rentner geht, die über einen Durchschnitts- oder Niedriglohn verfügen, während die Groß- und überdurchschnittlichen Verdienner von Zusatzbeiträgen in Abhängigkeit der Höhe ihres Gehalts verschont bleiben und, dass außerdem weder die Einnahmen aus Kapitalanlagen noch die Unternehmensgewinne betroffen sind.

Sie setzen sich dem Vorhaben der Regierung entgegen die zeitweilig eingeführten Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsplätze (Kurzarbeit) und zur Unterstützung der Arbeitnehmer bei krisenbedingtem Arbeitsplatzverlust und folgender Langzeitarbeitslosigkeit, abzuschaffen, in Anbetracht der anhaltenden Arbeitslosigkeit und der hohen und weiter steigenden Langzeitarbeitslosigkeit. Aus dem gleichen Grund, lehnen sie die Senkung der Wiedereingliederungshilfe und das ersatzlose Abschaffen des solidarischen Vorruhestands ab.

Sie sind besorgt angesichts der von der Regierung geplanten Einsparungen im Bereich der Krankenversicherung. Sie kritisieren den Alleingang der Regierung, der das System der Krankenversicherung gefährdet.

Sie kritisieren die ausschließlich haushaltsbedingten



Maßnahmen im Bereich der Krankenversicherung, die ebenso im Alleingang entschieden wurden, ohne vorherige Absprache oder Übereinkunft. Dieses Vorgehen ist ein schlechtes Vorzeichen für die bevorstehenden Reform der Pflegeversicherung.

Sie kritisieren zudem, dass die Regierung ohne Beratung oder Verhandlungen bestimmten Kategorien von Arbeitnehmern, Maßnahmen auferlegen will, die Auswirkungen auf ihre über Statut oder Tarifvertrag festgelegten Arbeits- und Lohnbedingungen haben werden.

Aus all diesen Gründen appellieren die Vorsitzenden der Gewerkschaftsstrukturen der CGFP, des LCGB und des OGBL dringlich und feierlich an die Regierung die gewerkschaftlichen Positionen zu berücksichtigen, die Gesetzesvorhaben entsprechend abzuändern und endlich einen wahren Sozialdialog einzuleiten.

Sie werden ihre Mitglieder mobilisieren und zu gemeinsamen gewerkschaftlichen Aktionen schreiten, sollte sich die Regierung weiterhin taub stellen.

Die Mobilmachung war nicht umsonst

Nach der gewerkschaftlichen Mobilmachung, unter der Führung vom OGBL (lesen Sie weiter oben), hat die Regierung ihre Türen, den Arbeitnehmervertretern und den Vertretern des Öffentlichen Dienstes während der Woche vom 24. bis 28. November 2014, geöffnet, um die Kritik, die bezüglich ihres Maßnahmenpakets geäußert wurde, zu berücksichtigen, und dessen soziales Gleichgewicht wieder herzustellen.

Nach drei Verhandlungsrunden mit den Gewerkschaften hat die Regierung schließlich einige Verbesserungen im Vergleich zu ihrem Ursprungsprojekt vorgenommen. Ein „Kompromiss“, der unter anderem die Belastung der niedrigen und mittleren Einkommen reduziert und der die Regierung dazu verpflichtet, die Gewerkschaften bei der Ausarbeitung der zukünftigen Steuerreform, miteinzubeziehen.



Résolution de la conférence commune de la CGFP, du LCGB et de l'OGBL



Les responsables des structures syndicales de la CGFP, du LCGB et de l'OGBL, réunis à Dommeldange le 20 novembre 2014 constatent que le projet de budget 2015, le projet de loi de programmation pluriannuelle et le projet de loi de mise en oeuvre des mesures d'épargne auront un impact négatif sur le pouvoir d'achat des salariés, fonctionnaires et employés publics et retraités alors que suite à la crise financière et économique et aux mesures fiscales et autres du précédent Gouvernement celui-ci a pratiquement stagné, voire régressé. Les mesures fiscales prévues (la hausse de la TVA, l'introduction d'une nouvelle contribution, la multitude de taxes publiques qui augmenteront) pèseront une fois de plus sur leur pouvoir d'achat.

Ils constatent et critiquent que la politique familiale qui prévoit e. a. de nouvelles coupes dans les allocations familiales pour les enfants à venir, coupes qui ne seront pas compensées par d'hypothétiques prestations en nature pour les enfants de 1 à 3 ans qui s'ajouteront encore à cette détérioration de la situation financière de nombreuses familles.

La mobilisation a porté ses fruits

Suite à la mobilisation syndicale initiée par l'OGBL (lire ci-dessus), le gouvernement a ouvert ses portes aux représentants du salariat et de la fonction publique au cours de la semaine du 24 au 28 novembre 2014 afin de prendre en compte les critiques émises à l'encontre de son paquet de mesures et d'envisager un rééquilibrage social de celui-ci.

A l'issue de trois tours de négociations avec les syndicats, le gouvernement a finalement concédé quelques améliorations à son projet initial. Un «compromis» qui vient notamment réduire la charge sur les petits et moyens revenus et qui engage le gouvernement à associer les syndicats dans l'élaboration de la future réforme fiscale.



Ils soulignent que la politique d'austérité que le Gouvernement se propose de mettre en oeuvre est essentiellement à charge des salariés, des fonctionnaires et employés publics et retraités qui ont un revenu moyen, voire faible, alors que les détenteurs de hauts et parfois de très hauts revenus sont exemptés de faire une contribution à la mesure de leur faculté contributive et que les revenus du capital ne sont pas touchés, ni d'ailleurs les profits des entreprises.

Ils s'opposent au projet du Gouvernement d'abolir les mesures temporaires adoptées pour sauvegarder l'emploi (chômage partiel) et pour soutenir les travailleurs qui ont perdu leur emploi suite à la crise et qui sont devenus chômeurs de longue durée, et ce alors que le chômage n'a pas baissé et que le chômage de longue durée reste très élevé et continue de croître. Ils s'opposent pour la même raison à la diminution projetée de l'aide au réemploi et à l'abolition sans contrepartie de la préretraite-solidarité.

Ils s'inquiètent du fait que le Gouvernement entend faire des économies dans le domaine de l'assurance – maladie. Ils critiquent l'approche unilatérale du Gouvernement qui risque de mettre en danger notre système d'assurance-maladie.

Ils critiquent l'orientation purement financière des mesures prévues dans le domaine de l'assurance-maladie et qui ont également été décidées de façon unilatérale, sans consultation et sans aucune concertation. Cette approche préjuge mal de la réforme à venir de l'assurance-dépendance.

Ils critiquent de même que sans aucune consultation et négociation le Gouvernement veut imposer des mesures qui touchent aux conditions de travail et de rémunération de certaines catégories de personnel fixées dans leur statut ou leur convention collective de travail.

Pour toutes ces raisons, les responsables des structures syndicales de la CGFP, du LCGB et de l'OGBL font un appel pressant et solennel au Gouvernement de prendre en considération les positions syndicales, d'amender ses projets dans ce sens et d'engager enfin un dialogue social digne de ce nom.

Ils décident de mobiliser leurs membres et d'engager des actions syndicales communes si le Gouvernement se refuse à aller dans ce sens.



Lynn SETTINGER
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA
Membre du Bureau
exécutif

Services de garde et d'urgence

L'OGBL s'inquiète!

L'OGBL s'inquiète de la situation générale qui se présente dans les services de garde et d'urgence.

Cette situation vient de s'aggraver le 19 novembre 2014 avec l'annonce de la résiliation de la convention portant sur le service de garde et d'urgence en pédiatrie conclue entre les pédiatres agréés dans les centres hospitaliers du sud (CHEM) et du Nord (CHDN). Seul le centre hospitalier CHL – Kannerklinik assurera le service de garde et d'urgence pour l'ensemble du pays.

Afin d'éviter que les patients les plus jeunes et les plus vulnérables paient les pots cassés résultants de divers positionnements contradictoires, l'OGBL demande à la ministre de tout mettre en œuvre afin de remédier à cette situation déplorable.

Dans ce contexte, l'OGBL tient à rappeler que depuis des années il ne cesse d'intervenir auprès du ministre de la Santé en vue de l'organisation et de la qualité de nos services de garde et d'urgence.

Lors de la réunion du comité quadripartite du 24 octobre 2012, le ministre compétent avait annoncé que l'ensemble des services de garde et d'urgence serait analysé et le cas échéant réformé. La première réunion aurait dû avoir lieu début décembre 2012. Tous les acteurs devaient y être invités pour mener des discussions fondamentales relatives à cette situation. Malheureusement, jusqu'à aujourd'hui nous attendons en vain ladite invitation tout en sachant que l'OGBL n'a jamais cessé de rappeler aux autorités compétentes de revenir sur leur promesse.

Évidemment, avec la création des maisons médicales en 2008, le ministre de la Santé de l'époque a pu offrir un service de garde et d'urgence à proximité supplémentaire qui aurait dû apporter un désengorgement des services d'urgence des divers centres hospitaliers du Grand-Duché de Luxembourg.

Hélas, les salles d'attentes des services d'urgence des hôpitaux sont souvent plus qu'encombrées et les délais d'attente n'ont guère pu être réduits depuis 2008. Il arrive souvent de devoir passer des heures et des heures dans la salle d'attente avant d'être pris en charge par le corps médical. Il en est de même pour la Kannerklinik.

De ce chef, l'OGBL lance un appel insistant, non seulement à la ministre de la Santé mais également à tous les acteurs sensés prendre leurs responsabilités, afin que la situation actuelle des services de garde et d'urgence soit régularisée sans plus tarder et que l'accès aux soins de qualité soit garanti à toutes les personnes ayant besoin de soins médicaux d'urgence.

Tous les acteurs sont donc obligés d'y contribuer de sorte que tous les patients, entre autres aussi nos plus petits patients, puissent bénéficier d'une prise en charge médicale adéquate, de qualité, à proximité et dans des délais raisonnables.

Cette prise de position a également été transmise par l'OGBL à la ministre de la Santé Lydia Mutsch en tant que responsable politique de l'autorité compétente.

Santé, Services sociaux et éducatifs



Carole Steinbach

Nora Back

Pas d'économies dans le secteur hospitalier

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL constate que les salariés du secteur hospitalier sont les plus directement affectés par le paquet de mesures (du moins, initialement) annoncé par le gouvernement et s'indigne que le gouvernement ait envisagé de réaliser des économies dans un secteur relevant du service public. L'OGBL tient à rappeler que la qualité a son prix et qu'il s'opposera à toute détérioration de celle-ci ainsi qu'à toute réduction de personnel.

Si le gouvernement a apporté entre-temps quelques garanties, force est toutefois de constater que le «paquet pour l'avenir» présenté à la mi-octobre prévoit plusieurs centaines de millions d'euros d'économie au niveau de la Sécurité sociale d'ici 2018. Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL ne peut que s'en inquiéter sachant que les «coûts salariaux» représentent la plus grande partie des dépenses au niveau de la Sécurité sociale.

Concernant l'enveloppe budgétaire globale, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs s'oppose ensuite drastiquement à une réduction de celle-ci par le gouvernement. Il revendique que le gouvernement se positionne clairement en faveur du parallélisme entre la CCT FHL et la Fonction publique, parallélisme ancrée dans l'article 28 de ladite

CCT, et donc de la transposition de la réforme de la Fonction publique et de l'accord salarial dans le secteur FHL. La même revendication vaut d'ailleurs pour le secteur SAS.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL est également très préoccupé par les conséquences qu'aura le futur plan hospitalier. Il dénonce tout particulièrement le fait de ne pas avoir été consulté dans le cadre de son élaboration, alors qu'il est le premier représentant dans ce secteur d'activités. La réduction drastique de lits que prévoit le futur plan hospitalier est tout particulièrement inquiétante. Le gouvernement prévoit en effet de supprimer plus de 200 lits d'ici 2017, ce qui fait peser une menace sur 130 à 140 emplois dans le seul secteur des soins.

L'OGBL s'oppose ensuite fermement à la fermeture de la clinique Ste-Marie à partir de 2019 comme le prévoit pourtant le plan hospitalier. L'OGBL tient à rappeler les importants investissements qui y ont été réalisés ces dernières années, les promesses faites quant à l'avenir de cet établissement et le nombre d'emplois directement concernés.

Enfin, si le syndicat Santé se dit favorable à la création de centres de compétence au niveau hospitalier, il dénonce néanmoins le manque de transparence dans le cadre de ce projet. Il constate également une fois de plus, qu'il n'a aucun moment été consulté dans le cadre de l'élaboration de celui-ci.

Grundschule: Neuer Stundenplan Auswirkungen auf die Betreuungsstrukturen

Im Zuge der Ankündigung eines neuen Stundenplans in der Grundschule durch Unterrichtsminister Claude Meisch möchte das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL darauf hinweisen, dass

dieser neben seinen Auswirkungen auf die Berufsgruppen die in der Grundschule arbeiten, ebenfalls weitreichende Konsequenzen für die außerschulischen Betreuungsstrukturen (Maison relais, Foyers de Jour, usw.) haben wird. Wenn die Schulkinder täglich über einen längeren Zeitraum in der Schule bleiben, und letztere somit eine Betreuungsfunktion übernehmen muss, bedeutet dies logischerweise auch Änderungen in der Organisation und der Personaldotation der außerschulischen Betreuungsstrukturen.

Wie bereits bei der angekündigten gratis zweisprachigen Betreuung der Kinder bis drei Jahre, fehlt es auch hier wieder an einem klaren Konzept. Es stellt sich auch die Frage, ob die Regierung über diesen Weg Personalkosten in den Betreuungsstrukturen einsparen will, gibt es doch gleichzeitig eine Sparmaßnahme in dem „Zukunftspak“ die ein Herabsetzen der Qualifikationen im sozioedukativen Bereich vorsieht.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL bedauert, dass bei dieser Maßnahme erneut nicht mit der größten Vertretung der Beschäftigten im Sozialsektor gesprochen wurde. Im Übrigen wartet das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen bereits seit dem Amtsantritt der Regierung auf eine Unterredung mit Minister Claude Meisch, die dem Syndikat trotz mehrfacher Anfragen bis heute noch nicht gewährt wurde.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL fordert, dass endlich ein Sozialdialog für den Betreuungssektor stattfindet und die oben genannten Maßnahmen mit dem Personal und seiner Gewerkschaft diskutiert werden. Wir wehren uns gegen jegliche Personaleinsparungen im sozialen Bereich und setzen uns für eine gute Qualität der Kinderbetreuung ein, die nur über die richtigen Personaldotationen gewährleistet werden kann.

Arbeitsitzung des Comité SAS Zweisprachige Kinder- erziehung und berufliche Kompetenz- bereiche

Das Comité SAS des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen, bestehend aus Personaldelegierten der verschiedenen Einrichtungen des Pflege- und Sozialsektors (Crèches, Maisons Relais, Foyers de Jour, Behindertenbereich, Alters- und Pflegeheime, häusliche Pflege), hat sich kürzlich getroffen, um über die zweisprachige Kinderbetreuung, wie von Erziehungsminister Meisch angekündigt, zu diskutieren.

Eine solche Initiative kann ohne ein durchdachtes pädagogisches Konzept nicht durchgeführt werden. Zum einen erlaubt die heutige Infrastruktur der Einrichtungen eine weitere Aufteilung der Gruppen in zwei Sprachen meist nicht.

Zum anderen stellt sich die Frage, welches Personal für diese Betreuung eingesetzt werden soll, wenn man weiß, dass es große Unterschiede zwischen den öffentlichen und den privaten Einrichtungen gibt, und die Regierung offensichtlich gleichzeitig die Ausbildungsnormen bei der sozio-educativen Betreuung herabsetzen will.

Außerdem stellt sich die Frage, wie es praktisch durchführbar sein soll, diese Art von Betreuung ausschließlich während der Schulstunden anzubieten.

Es ist skandalös, dass die erste Vertretung der Beschäftigten in diesem Sektor, das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL, trotz mehrmaligen Anfragen bis jetzt noch keine Unterredung mit dem zuständigen Minister hatte.

Ein weiteres Thema der Arbeitsitzung des „Comité SAS“ waren die beruflichen Kompetenzbereiche („Attributionen“) der verschiedenen Berufsgruppen.

Es gibt hier sowohl bei den Gesundheitsberufen (Aide-soignant, Infirmier), wie auch im sozio-educativen Bereich (Éducateur, Éducateur gradué), und nicht zu vergessen bei den sogenannten „Einsteigerberufen“ (Aide socio-familiale, Auxiliaire de vie, Aide-éducateur) erheblichen Verbesserungsbedarf.

Eine klare Definition der Kompetenzbereiche ist absolut notwendig, einerseits um die tägliche Zusammenarbeit dieser verschiedenen Berufe im Alltag und somit auch die Qualität der Betreuung zu verbessern und andererseits, um die einzelnen Berufe besser absichern zu können.

In weiteren Sitzungen werden nun Forderungskataloge für die verschiedenen Berufsgruppen ausgearbeitet die in einer nächsten Phase dem zuständigen Ministerium vorgelegt werden sollen.

Die betroffenen Berufsgruppen müssen in eine Diskussion über die Definition der Berufsprofile, wie sie im Regierungsprogramm steht, mit eingebunden werden.

Kontakt: comitesas@yahoo.com

Réunion d'information pour les laboratoires hospitaliers

Le 11 novembre 2014 se tenait une réunion d'information à laquelle le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL avait invité les salariés occupés dans les laboratoires hospitaliers.

Le sujet de la réunion d'information était la mutualisation planifiée des laboratoires hospitaliers dans un laboratoire central avec des antennes dans les grands centres hospitaliers sous la gestion d'une nouvelle structure d'entreprise. Ce changement est demandé depuis des années par la politique et doit

désormais être mis en place par la Fédération des Hôpitaux (FHL), après qu'une étude a été réalisée par LaborBerlin sur demande de la FHL.

Les plus de 100 participants à cette réunion démontrent le grand intérêt porté à mais également les craintes des salariés par rapport à ces changements planifiés, qui auraient des conséquences étendues sur le personnel concerné. Surtout la surdotation de 56 ETP (équivalents temps plein) que l'étude a relevée soulève de nombreuses questions et objections. Un point positif est pourtant la disposition de la FHL de chercher des solutions ensemble avec les syndicats sur les points concernant le personnel.

Il a été décidé dans la réunion de créer un groupe de travail afin d'analyser l'étude dans le détail afin de pouvoir formuler des propositions et revendications concrètes.



Christian Sikorski

**Services
publics**

Gemeindesyndikat Sidec

Neuer Kollektivvertrag

Der Kollektivvertrag tritt am 1. Dezember 2014 in Kraft und ist bis zum 01.11.2017/30.11.2017* gültig.

* Do gesäit et aus, wéi wann ee Mount géif feelen.

Folgende Verbesserungen wurden ausgehandelt:

- Einführung einer Jahresprämie von maximal 600 Euro;
- Einführung einer Schmutzprämie für die Mitarbeiter der mechanisch-biologischen Anlage (MBA) von monatlich zehn Lohnpunkten;
- Einführung einer Schmutzprämie

- für jene Mitarbeiter, die gelegentlich in der mechanisch-biologischen Anlage arbeiten von 0,5 Lohnpunkten pro in der MBA geleistetem Arbeitstag;
- Aufwertung der Vorarbeiterprämie von monatlich zehn Lohnpunkten auf 15 Lohnpunkte;
- bei einem gelegentlichen Ersetzen eines Vorarbeiters erhält der Arbeitnehmer eine monatliche Extrazulage von fünf Lohnpunkten;
- Anlehnung an das Gehälterabkommen im öffentlichen Dienst sobald dieses in Kraft tritt, sprich
 - Anhebung des Punktwerts um 2,2%
 - Einmalige Zulage von 0.9% des Jahresgrundeinkommens.

- Eine Aufwertung sämtlicher Gehälter um 1% ab dem 1. Januar 2014. Für den Zeitraum Januar bis Dezember 2014 wird die Erhöhung im Dezember dieses Jahres ausbezahlt.
- Die Zahlung einer einmaligen Prämie in Höhe von 1% des Jahresbruttogehalts für das Jahr 2015.
- Die Zahlung einer einmaligen Prämie in Höhe von 1% des Jahresbruttogehalts für das Jahr 2016.
- Die Einführung einer Essenszulage in Höhe von 110 Euro netto pro Monat für alle Mitarbeiter von Sudgaz S.A.
- Die einmalige Prämie, die bei 20 Jahren Betriebszugehörigkeit ausbezahlt wird, wird auf 2.000 Euro netto erhöht.
- Eine Erhöhung des Kleidergeldes auf 385 Euro (indexiert) pro Jahr.
- Die Vertragsparteien sind sich zudem einig, Gespräche bezüglich einer Anpassung der zusätzlichen Rentenversicherung an die heutigen Bedingungen aufzunehmen.
- Weitere Anpassungen verschiedener Bestimmungen.

syndicats aient amputé leur catalogue de revendications, surtout en ce qui concerne la revalorisation générale des grilles de salaires, la direction s'acharne et le refuse.

Les salariés montrent le carton rouge à la direction

Le vendredi 28 novembre 2014, les syndicats OGBL et LCGB avaient, ensemble avec la délégation du personnel, invité les salariés à une réunion d'information suivie d'un vote secret.

Les salariés présents se sont indignés contre la «nouvelle» direction et le conseil d'administration, qui ont montré peu, voire aucun intérêt pour une revalorisation de la grille de salaires existante. Celle-ci a été augmentée pour la dernière fois en 2008 de 0,5%.

Les résultats du vote secret sont sans appel:

100% des salariés présents ont – à part un seul vote blanc – mandaté la délégation syndicale de négociation à maintenir leur dernière proposition sans céder. Si la direction continue à la refuser, les syndicats auront un mandat pour demander la non-conciliation et organiser des actions syndicales et, le cas échéant, des actions de grève. Les salariés ont déclaré être prêts à y participer.

La réunion de conciliation du 4 décembre sera probablement la dernière

En raison de ce mandat sans équivoque des salariés, les syndicats OGBL et LCGB resteront sur leur position lors de la réunion du 4 décembre devant le conciliateur et ils demanderont la non-conciliation, si la direction n'accepte pas la dernière proposition syndicale.

Dans ce cas, les responsables d'ACL-Services porteront l'entière responsabilité du conflit social qui en résultera et qui pourra aller jusqu'à la grève.

Services et Energie



Carole Calmes

Pit Schreiner

Sudgaz S.A.

Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags erfolgreich abgeschlossen

Nachdem Ende 2013 die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags für die Mitarbeiter von Sudgaz S.A. aufgenommen wurden, konnten diese unter der Federführung des OGBL (alle effektiven Mandate in der Personalvertretung) nun erfolgreich abgeschlossen werden. Ende November wurde zwischen den Vertragsparteien ein Abkommen unterzeichnet, das folgende Verbesserungen für die Beschäftigten festhält:

Alle anderen kollektivvertraglichen Bestimmungen bleiben bestehen.

Die Dauer des Kollektivvertrags beläuft sich auf drei Jahre (vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2016).

ACL – Services s.a.

Des négociations condamnées à l'échec?

Depuis le 9 octobre 2014, le litige concernant les négociations de la convention collective de travail pour les salariés d'ACL-Services se trouve devant l'Office National de Conciliation (ONC). Bien que les

**Bâtiment,
Artisanat du bâtiment et
Constructions métalliques**



Stefano Araujo



Jean-Luc De Matteis

**L'OGBL s'oppose à
toute détérioration des
dispositions relatives
au chômage
intempéries**

Le gouvernement a décidé de façon unilatérale de s'attaquer aux dispositions du chômage intempéries dans son soi-disant «paquet pour l'avenir» en voulant limiter le chômage intempéries aux seuls mois hivernaux et ceci par pure volonté d'économies au détriment de milliers de salariés du secteur du bâtiment et de l'artisanat.

Le chômage intempéries est un outil important de sauvegarde de la santé et de la sécurité sur leur poste

de travail pour tous les salariés concernés.

Pour rappel, en cas d'intempéries (pluie, gel, chaleur etc) mettant en péril la santé du salarié, l'employeur est en droit de déclarer les salariés en intempérie. Lors des deux premiers jours du mois en question, l'employeur prend en charge à 80% le salaire du salarié. Le salaire est ensuite repris au même taux par l'État.

Cette disposition permet aux salariés d'éviter d'être obligés de travailler dans des conditions inhumaines et de protéger leur santé et leur sécurité.

Modifier les dispositions actuelles serait une grave atteinte aux conditions de travail des salariés du secteur et démontre une totale méconnaissance des conditions de travail de la part des décideurs politiques.

Le syndicat Bâtiment de l'OGBL refuse de la façon la plus déterminée toute modification de cette loi au détriment du salarié et demande le retrait immédiat de cette proposition.

Le gouvernement avance que des employeurs abusent de ce chômage

en faisant travailler les salariés et en se faisant ensuite rembourser par l'État les heures prestées.

Le syndicat Bâtiment de l'OGBL dénonce évidemment ces pratiques de concurrence déloyale de la façon la plus déterminée mais ne peut accepter que les salariés soient punis et non les employeurs fraudeurs.

L'OGBL est prêt à travailler avec le gouvernement afin de contrôler la mise en place du chômage intempéries et d'éviter tout abus de la part de ces employeurs. L'OGBL propose une déclaration préalable ou directe des salariés en chômage intempéries afin de faciliter le contrôle de l'Inspection du travail et des mines sur les chantiers qui pourraient ainsi y détecter de façon immédiate tout abus.

Au vu des faits, le syndicat Bâtiment de l'OGBL lance un appel urgent au gouvernement visant le retrait de cette proposition de détérioration de la loi sur le chômage intempéries et l'ouverture de discussions avec le syndicat Bâtiment de l'OGBL afin de trouver de vraies mesures pour endiguer ces méthodes de dumping utilisées par certains employeurs.

Frontaliers français

Calendrier des permanences pour le mois de décembre 2014/janvier 2015



Pour cause de congés d'hiver, nous informons nos membres que les jours de permanences des bureaux en France seront modifiés comme suit:

Antenne d'Audun-le-Tiche:

Du 23/12/2014 au 02/01/2015 inclus:

Fermeture du bureau. Il n'y aura pas de permanences SICA.

Antenne de Longwy:

Du 24/12/2014 au 06/01/2015 inclus:

Il n'y aura pas de permanences SICA.

Antenne de Thionville:

Du 23/12/2014 au 02/01/2015 inclus:

Fermeture du Bureau. Il n'y aura pas de permanences SICA.

Antenne de Volmerange-les- Mines:

Du 22/12/2014 au 06/01/2015 inclus:

Fermeture du Bureau. Il n'y aura pas de permanences SICA.

Voir notre site: www.frontaliers-francais.lu pour plus d'informations



Taina Bofferding
Responsable du
Département des Jeunes
de l'OGBL

L'union fait la force

Un nouveau règlement d'ordre intérieur

Le département des Jeunes a élaboré ensemble avec un groupe de jeunes un règlement d'ordre intérieur, qui a été adopté par le comité national de l'OGBL le 18 novembre 2014 en définissant les missions prioritaires:

- éveiller l'intérêt des jeunes salarié(e)s et apprenti(e)s pour l'action syndicale, les convaincre de s'affilier et de militer;
- assurer la formation syndicale des jeunes salarié(e)s et apprenti(e)s afin qu'ils/elles soient en mesure de lutter pour la défense de leurs intérêts politiques et sociaux;
- représenter les intérêts politiques, économiques, sociaux et culturels des jeunes salarié(e)s et apprenti(e)s par le biais de prises de position et d'activités dans tous les domaines de la société;
- œuvrer à la solidarité internationale et au développement des mouvements de jeunesse internationaux qui servent la promotion de l'entente entre les peuples;
- collaborer avec toutes les forces progressistes représentatives, notamment les organisations de jeunes et d'étudiants;
- représenter et défendre les intérêts des jeunes à tous les niveaux de l'OGBL et influencer les prises de décision en la matière.

L'Assemblée générale nommée «Jugenddag» se réunit tous les deux ans. Convoqué(e)s sont tou(te)s les jeunes qui sont des membres actifs dans les différentes structures de l'OGBL [sections, directions syndicales, délégué(e)s et candidat(e)s pour les élections sociales] et membres actifs du département des Jeunes.

Comme il est important de donner voix aux jeunes dans le syndicat, et de les amener à s'engager davantage dans des activités, les jeunes militant(e)s sont regroupé(e)s dans le comité OGBL-Jeunes.

L'OGBL-Jeunes est un lieu d'échanges entre jeunes syndicalistes, aborde des sujets et représente les intérêts des jeunes. L'OGBL-Jeunes participe également à l'orientation du syndicat et procède à l'analyse des sujets essentiels du département des Jeunes, à la formulation de prises de position et à la préparation d'activités du département.

- Pour plus d'infos - le blog des jeunes sur www.ogbl.lu/jeunes
- facebook.com/OGBLJeunes
- contact: jeunes@ogbl.lu



Rencontre entre la Plateforme PTCI/TTIP et les députés européens luxembourgeois

Les organisations membres de la Plateforme PTCI/TTIP (dont fait partie l'OGBL) ont rencontré les 17 et 24 novembre les députés européens luxembourgeois Georges Bach, Mady Delvaux-Stehres, Frank Engel, Viviane Reding et Claude Turmes pour un échange de vue sur le Partenariat transatlantique de Commerce et d'Investissement (PTCI/TTIP) et l'Accord économique et commercial global (AECG/CETA).

La Plateforme PTCI/TTIP souhaitait obtenir un état des lieux sur les positions au sein du Parlement européen sur ces deux accords, de même que le rôle du Parlement européen dans les négociations et la ratification des accords.

Au cours des discussions, il est ressorti que le Parlement européen, qui n'a pas d'influence directe sur le processus de négociation en tant que tel, usera néanmoins de son droit à rejeter les accords CETA et TTIP si cela s'avère nécessaire, comme ce fut le cas pour le traité commercial anti contrefaçon (ACTA) notamment. Dans le cas d'un accord mixte, le Parlement européen pourra en effet adopter ou rejeter par « oui ou non », les accords en question, de même que les parlements

nationaux de chaque Etat membre de l'UE. Par ailleurs, le Parlement européen est actuellement en train de préparer une résolution sur le TTIP, qui sera publiée prochainement.

Les députés européens ont néanmoins reconnu que la question de la mixité des accords n'a pas encore été tranchée, mais pourrait l'être prochainement par la Cour de justice européenne (CJUE). Celle-ci doit en effet se prononcer sur la question des compétences en matière de signature et de ratification de l'accord de libre échange entre l'UE et Singapour. Les députés espèrent ainsi que les conclusions de la CJUE permettront de clarifier la question des compétences.

La Plateforme TTIP, qui a pour sa part pris position sur les accords CETA et TTIP, salue la volonté de dialogue des députés européens, et espère pouvoir maintenir un échange régulier avec eux sur ces dossiers sensibles.



PETITE MONNAIE	▼	MARIAGE	▼	ENTRAVAI	▼	ÉLIMÉS	▼	ARBRE
BONNE POUR LA CHASSE		BEC BELGE		PETIT CHIEN		CHIFFRE		
▶		▼	2	▼		▼		▼
FABRIQUER	▶			5				
DEMANDERA								
▶	8					POSSESSIF	▶	
						GROUPEMENT		
ENTRÉE EN MATIÈRE	▶		MONNAIE AU LAOS	▶		▼		QUESTIONS D'UN TEST
NOUVEAUX			DÉFRAÎCHIE					
▶			▼			VIEUX OUI	▶	▼
						CRI D'AFICIONADO		
CRAN		TIRE	▶	1	▼			10
		DONNE L'ALARME						
▶		▼				4		VENTILÉE
ÉLÉGANTE	GROS MANGEUR	▶	6			POSSESSIF	▶	▼
	MANGEOIRE					EST REMPLACÉ PAR LE SOL		
▶	▼					BAIE NIPPONE	▶	▼
						BEAU PARLEUR		7
REBATTU	▶					PIGE	▶	▼
INFLUENCÉ						MÉTAL		DANS LE VENT
▶								
			URTICACÉE	▶	3			▼
EXERCE	▶							9

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/68 © HACHEL INT

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 janvier 2015 à:

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

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

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

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

- A gagner:**
 1^{er} prix: 1 Sac à dos porte-PC
 2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



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

11/14 - Solution: ROCAILLEUX

M.-Th. Goergen-Watrin, Howald 1^{er} prix
Joseph Reding, Schweich 2^e prix

buddeln	Sprecher	italienischer Modeschöpfer	Abk.: Bauamt	Quantum, Menge	▽	Ergebnis	▽	entweder ...	▽	nördlichster US-Bundesstaat	▽	Jazzgesangsstil	Aktie (engl.)	Buch der Bibel
▽	▽	▽	▽			Strecke vom Südpol zum Nordpol	▷			▽			4	▽
▷				Diskussionsgegenstände		ein Meeresschiff	▷					8		
Stadt an der Weißen Elster			Berührungsverbot	▷	7			Hinweis	▷			steifer Hut		
Echo	▷							ugs.: einwandfrei			engl. für BH	▷	11	
▷		1				Teil des Gemüsegartens	▷	Wertpapier	▷	9				Umgangsformen
Glühlampendraht			Gehabe		leichte Holzart	▷				3	1. gewählter Reichspräsident		ägyptischer Sonnengott	▽
dt. Rechtschreibbuch	Anordnung des Zaren	Ge-spräch mit Gott	▷	10				Vorname der Lollobrigida			„Irland“ in der Landessprache	▷		
▷	▽				Binnengewässer		nicht ins Detail gehend	▷					nicht ausgeschattet	▷
Element antiker Tempel	5	Backzutat		blutunterlaufener Streifen	▷								griech. Vorsilbe: gut, wohl	int. Kfz-Z. Iran
▷		▽	2			türk.-armen. Ruinenstadt	▷	6		Vers	▷			▽
Erster	▷							plötzlicher Hochbetrieb	▷					

DEIKE-PRESS-1512-03

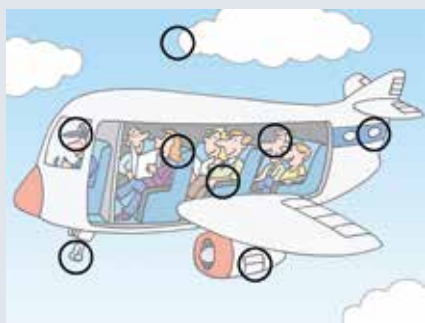
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----



11/14 - Lösungswort:
SPARSCHWEIN

Emile Faber, Steinfurt 1. Preis
Fl. Tavares dos Santos, Medernach 2. Preis

**8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung**
11/2014



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. Januar 2015 an folgende Adresse:

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

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

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

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

Zu gewinnen sind:

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



OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.

www.ogbl.lu



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg