

6 / XXXI

CONGRES ORDINAIRE ORDENTLICHER KONGRESS

Rapport d'activités et de trésorerie 2004-2008
Tätigkeits- und Finanzbericht 2004-2008

vol. 2



OGB-L

Table des matières

Inhaltsverzeichnis

Rapport d'activités 2004-2008

Tätigkeitsbericht 2004-2008

Volume I

Préface	7
Einleitung	11
 Chronique syndicale 1979-2008	15
Gewerkschaftliche Chronik 1979-2008	87
 Chapitre I: Structures	157
Kapitel I: Strukturen	215
1.1. Congrès national	157
Nationalkongress	215
1.2. Conférences nationales	186
Nationale Konferenzen	244
1.3. Comité national	203
Nationalvorstand	261
1.4. Comité exécutif	205
Exekutive	263
1.5. Commission de surveillance	206
Überwachungskommission	264
1.6. Organigramme	206
Organigramm	264
1.7. Liste des représentations (uniquement en français)	209
 Chapitre 2: Activités nationales	267
Kapitel 2: Nationale Aktivitäten	293
2.1. Rétrospective économique et législative (uniquement en français)	267
2.2. Statut unique	279
Einheitsstatut	293
2.3. Comité de coordination tripartite	281
Koordinationskomitee der Tripartite	295
2.4. Conseil économique et social	285
Wirtschafts- und Sozialrat	298
2.5. Dialogue social interprofessionnel	285
Branchenübergreifender Sozialdialog	299

2.6. – 2.13.	Accords de coopération et collaborations avec d'autres organisations	286
	<i>Abkommen und Zusammenarbeit mit anderen Organisationen</i>	300
2.14.	Autres dossiers politiques nationaux	287
	<i>Weitere nationale politische Aktivitäten</i>	301
2.15.	Politique sociale	288
	<i>Sozialpolitik</i>	302
2.16.	Activités culturelles nationales	291
	<i>Kulturelle Aktivitäten</i>	305
Chapitre 3: Activités internationales (Secrétariat européen commun)		307
Kapitel 3: Internationale Aktivitäten (gemeinsames Europasekretariat)		315
3.1.	Dialogue social européen	307
	<i>Europäischer Sozialdialog</i>	315
3.2.	Confédération Européenne des Syndicats (CES)	307
	<i>Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)</i>	315
3.3.	Confédération Syndicale Internationale (CSI)	311
	<i>Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB)</i>	320
3.4.	Coopération syndicale dans la Grande Région	312
	<i>Gewerkschaftliche Zusammenarbeit in der Großregion</i>	320
Chapitre 4: Conseils aux membres et assistance juridique		323
Kapitel 4: Mitgliederberatung und Rechtsschutz		333
4.1.	SICA asbl	323
	<i>SICA asbl</i>	333
4.2.	Département juridique	325
	<i>Rechtsabteilung</i>	336
4.3.	Caisse de décès	330
	<i>Sterbekasse</i>	340
Chapitre 5: Formation syndicale et autres activités		343
Kapitel 5: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und sonstige Tätigkeiten		347
5.1.	Institut de formation IFES-OGBL	343
	<i>Bildungsinstitut IFES-OGBL</i>	347
5.2.	ONG « Solidarité syndicale »	344
	<i>ONG „Solidarité syndicale“</i>	348

Volume II

Chapitre 6: Syndicats professionnels		359
Kapitel 6: Berufssyndikate		425
6.1.	Syndicat Alimentation et hôtellerie	359
	<i>Syndikat Nahrung-Genuss-Gaststätten</i>	425
6.2.	Syndicat Aviation civile	361
	<i>Syndikat Zivile Luftfahrt</i>	427
6.3.	Syndicat Banques et Assurances	364
	<i>Syndikat Banken und Versicherungen</i>	430
6.4.	Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment, Constructions métalliques	369
	<i>Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktionen</i>	435
6.5.	Syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre	370
	<i>Syndikat Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement</i>	436
6.6.	Syndicat Commerce	373
	<i>Syndikat Handel</i>	440

6.7.	Syndicat Education et Sciences	378
	<i>Syndikat Erziehung und Wissenschaft</i>	445
6.8.	Syndicat Imprimerie, Médias, Culture – FLTL	387
	<i>Syndikat Druck, Medien, Kultur – FLTL</i>	455
6.9.	Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs	389
	<i>Syndikat Gesundheit und Sozialwesen</i>	457
6.10.	Syndicat Services et Energie	398
	<i>Syndikat Dienstleistungen und Energie</i>	466
6.11.	Syndicat Services privés de nettoyage, d'hygiène et d'environnement	401
	<i>Syndikat Private Reinigungsdienste, private Hygiene- und Umweltdienste</i>	469
6.12.	Syndicat Services publics	403
	<i>Syndikat Öffentlicher Dienst</i>	471
6.13.	Syndicat Sidérurgie et Mines	409
	<i>Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau</i>	478
6.14.	Syndicat Transformation sur métaux et Garages	412
	<i>Syndikat Metallverarbeitende Industrie und Garagen</i>	481
6.15.	Syndicat Transport sur route – ACAL (plus Pavillon maritime et batellerie)	419
	<i>Syndikat Straßentransport – ACAL (sowie Hochseeschifffahrt und Binnenschifffahrt)</i>	488
Chapitre 7: Régionales		493
Kapitel 7: Regionalverbände		501
7.1.	Régionale Centre	493
	<i>Regionale Zentrum</i>	501
7.2.	Régionale Differdange	494
	<i>Regionale Differdingen</i>	502
7.3.	Régionale Dudelange – Est	495
	<i>Regionale Dödelingen-Osten</i>	503
7.4.	Régionale Esch/Rumelange	496
	<i>Regionale Esch/Rümelingen</i>	504
7.5.	Régionale Nord	497
	<i>Regionale Norden</i>	505
7.6.	Régionale Rodange/Attert	498
	<i>Regionale Rodingen/Attert</i>	506
Chapitre 8: Départements		509
Kapitel 8: Abteilungen		519
8.1.	Département des Ouvriers et Département des Employés Privés	509
	<i>Abteilung Arbeiter und Abteilung Privatbeamte</i>	519
8.2.	Département des Femmes	509
	<i>Frauenabteilung</i>	519
8.3.	Département de la Fonction publique	510
	<i>Abteilung Öffentlicher Dienst</i>	520
8.4.	Département des Immigrés	511
	<i>Abteilung Immigrierte</i>	521
8.5.	OGJ – Département des Jeunes	514
	<i>OGJ-Jugendabteilung</i>	523
8.6.	Département des Pensionnés	515
	<i>Pensioniertenabteilung</i>	524
8.7.	Département des Travailleurs handicapés	516
	<i>Abteilung Behinderte Arbeitnehmer</i>	527

Chapitre 9: Elections sociales	529
Kapitel 9: Sozialwahlen	529
9.1. Elections sociales 2008 (uniquement en français)	529
9.2. Elections à la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics 2005 (uniquement en français) ...	535
Chapitre 10: Rapport financier	537
Kapitel 10: Finanzbericht	537
Chapitre 11: Rapport d'activités de la Commission de surveillance	559
Kapitel 11: Tätigkeitsbericht der Überwachungskommission	567

CHAPITRE 6

Syndicats professionnels

6.1. Syndicat Alimentation et Hôtellerie

Président : Bar Eric

Secrétaire central : Daubenfeld Romain

Direction syndicale :

Ayadi Toni, Belfiore Jean, Cappellari Loredana, Da Costa Simoes Luis, David Jean-Louis, Dhamen Christiane, Feidt Serge, Geniets Pascal, Halin Véronique, Konan Albert, Sanitate Adriano, Schlim Mike, Wandt Danielle.

Les domaines d'activité du syndicat Alimentation et Hôtellerie comprennent les entreprises de l'industrie alimentaire, le domaine artisanal qui en dépend, ainsi que le domaine hôtelier :

Industrie de boissons : brasseries, fabricants et distribution de limonades et de boissons alcoolisées et non alcoolisées, cave et fabricants de crémants et vins mousseux.

Industrie de tabac : fabricants et distributeurs de tabac et de cigarettes.

Industrie laitière : laiteries, produits à base de fromage et produits de crème glacée.

Industrie de pain : boulangeries industrielles.

Industrie agro-alimentaire : moulins, traitement de produits alimentaires pour bétail, traitement et commercialisation de la viande.

Fédération agricole : vente de produits et de machines agricoles.

Hôtels, restaurants, cafés : le domaine du secteur Horeca avec quelques 15.000 salariés.

Restauration collective : un secteur en pleine croissance avec 4.000 salariés.

Après les résultats rassurants des élections sociales de 2004, qui ont consolidés notre position de syndicat numéro un dans le secteur, nous avons renforcé notre activité dans les différentes entreprises.

La 10^{ième} journée syndicale du 17 septembre 2005

La 10^{ième} journée syndicale s'est déroulée au Casino de Bonnevoie.

L'orateur Carlos Pereira, membre du Bureau exécutif, a souligné encore une fois la grande importance de la nouvelle loi Horeca et nous a souhaité un grand succès pour nos futurs devoirs.

Etendre et consolider notre influence dans tous les domaines de compétence, assurer, par l'action conjointe de tous nos collègues syndicalistes d'aujourd'hui, l'avenir de notre syndicat et lutter énergiquement pour l'amélioration des conditions de travail et des salaires, tel sont les principaux défis qui attendent le syndicat pour les prochaines années.

La journée syndicale était également la dernière pour nos deux collègues Pierre Diederich et Paul Schleck, qui vont partir en retraite après une longue et bonne collaboration pendant plus de 20 années.

La 11^{ième} journée syndicale du 23 février 2008 à Remich

La 11^{ième} édition de notre journée syndicale statutaire s'est déroulée dans le nouveau Centre de Formation (CEFOS) à Remich.

L'orateur principal Carlos Pereira nous a félicités pour le bon travail de la dernière période de mandat.

La nouvelle loi sur l'alcool et le tabac a eu des répercussions sur notre secteur, particulièrement auprès des producteurs de cigarettes et de tabac. Il s'est montré nécessaire de défendre les intérêts de nos collègues salariés.

Les préparations pour les élections sociales ont dominées le travail de notre journée syndicale, ainsi que notre résolution du jour.

Restructuration du secteur agro-alimentaire

Après une première tranche de licenciements en décembre 2003, les responsables du groupe CEPAL ont licenciés au mois d'août 2004 encore une fois 40 personnes, sans informer au préalable les salariés, qui ont quittés la société sans être remplacés.

Malgré des accords trouvés après de longues et dures négociations, les dirigeants responsables ont unilatéralement pris la décision de ne pas respecter les conventions signées entre les partenaires sociaux.

La situation étant intenable depuis des années et jusqu'à ce jour, les salariés du groupe CEPAL étant soumis à une

pression inhumaine, le syndicat Alimentation et Hôtellerie revendique que les responsables prennent enfin leurs responsabilités et essayent de mettre à table tous les acteurs du secteur pour trouver une solution dans l'intérêt des salariés y travaillant.

Restructuration du secteur des boulangeries industrielles

Début 2006, la situation auprès du groupe Rippinger de Leudelange devient critique. Les responsables annoncent au personnel le transfert de leurs activités vers le groupe Panelux à Roodt/Syre.

Chez Rippinger de Leudelange, le harcèlement moral et un stress insupportable étaient à l'ordre du jour. Des décisions catastrophiques de la direction concernant la gestion journalière ont fait en sorte que l'entreprise ne disposait plus des moyens financiers pour assurer une gestion normale et la procédure de vente a été entamée.

Depuis ce temps-là, c'est l'entreprise Panelux (Fischer), qui s'est assurée le quasi monopole du marché de la boulangerie industrielle.

Le syndicat Alimentation et Hôtellerie a demandé une entrevue avec les responsables de Panelux pour défendre les intérêts des salariés.

Les responsables de Panelux ont clairement expliqués, qu'ils seraient prêts à reprendre le personnel, sous condition que les syndicats ne se mêlent pas de leurs affaires.

Malheureusement, la force syndicale de l'OGBL auprès des entreprises Rippinger et Panelux est marginale et nous n'avons pas eu d'influence sur la reprise par Panelux.

Assez souvent, les droits des salariés chez Panelux ne sont pas respectés. Des salariés viennent fréquemment dans nos permanences pour se plaindre de leurs conditions de travail; cependant, ils n'osent pas intervenir auprès de la délégation (patronale) ni auprès de l'employeur par crainte de perdre leur emploi.

Restructuration des brasseries

Suite à des problèmes internes au sein de la Fédération des Brasseurs, celle-ci a arrêté provisoirement ses activités. La Fédération en a informé l'OGBL au courant du mois d'octobre 2006.

Par conséquent, les brasseries restantes négocient chacune pour soi leurs nouvelles conventions collectives de travail.

Après la reprise de la Brasserie Battin par la brasserie Bofferding et la régression permanente des ventes chez Simon de Wiltz, c'est surtout la Brasserie de Luxembourg avec les bières Mousel et Diekirch (qui est une filiale 100 % du groupe numéro un mondial InBev), qui provoque des grandes inquiétudes auprès de ses salariés, qui manifestent en octobre 2005 devant le siège d'InBev à Louvain.

Chaque semaine des nouvelles peu rassurantes les atteignent. A plusieurs reprises, un changement du personnel de direction ainsi que plusieurs restructurations au niveau international et national ont été annoncés. Ainsi, la société BDL a décidé de transférer ses activités touchant les transactions financières à un «Business Service Center» en Hongrie.

En outre, le personnel du service technique a subi un outsourcing des activités HTS (Horeca Technical Services) au sein de la BDL. 11 personnes ont été concernées.

Transposition de la nouvelle loi HORECA

La nouvelle loi HORECA est en vigueur depuis 2003.

Pour rappel :

Etablissements avec plus de 50 personnes : à partir du 01/01/2003

Etablissements entre 15 et 50 personnes : à partir du 01/01/2004

Etablissements entre 1 et 15 personnes : à partir du 01/01/2005

Le temps de travail hebdomadaire est ramené à 40 heures/semaine.

Vu qu'un dialogue social entre partenaires sociaux n'a pas eu lieu dans le passé ni à ce jour, le législateur a pris ses responsabilités et a légiféré en la matière.

Bien que la loi ne soit pas parfaite et que le texte de loi est un compromis, vu que la représentation patronale (HORESCA) a insisté sur sa position visant à introduire une phase transitoire de 10 années avant que la nouvelle loi n'entre en vigueur, nous constatons que la loi apporte des améliorations par rapport au passé. Cependant, un contrôle permanent devrait être effectué par l'Inspection du Travail et des Mines.

L'OGBL constate que les contrats de travail des salariés ont été modifiés par la loi. Pourtant, beaucoup de collègues, surtout dans les cafés et restaurants avec peu de salariés, travaillent toujours 48 heures par semaine, voire plus. Fréquemment ces heures supplémentaires ne sont pas payées. En même temps, les salariés concernés ne se manifestent pas très souvent auprès de leur syndicat.

Puisqu'une délégation du personnel et inexistante dans ces entreprises, les salariés se trouvent sans support syndical pour résoudre leurs problèmes.

Contrats collectifs et situation dans les entreprises

Notre syndicat a suivi une politique cohérente en matière des conventions collectives de travail, ce qui a mené à des succès et des améliorations.

Les conditions de travail et les conditions salariales ont continué à progresser dans les entreprises traditionnelles du secteur.

Au cours des années 2004-2005, 14 conventions ont été renouvelées.

Deux nouvelles conventions collectives ont été signées une première fois en 2004. Il s'agit des conventions de Munhowen / Ehlerange et de Texaco / Capellen.

Au cours des années 2006-2008 16 conventions collectives ont été renouvelées.

Après presque 4 ans de négociations avec trois directeurs successifs, une première convention collective de travail a été signée pour l'Hôtel Hilton de Luxembourg.

Les négociations pour une convention collective auprès de la Centrale des Auberges de Jeunesse n'ont toujours pas touché à leur fin.

Dans la restauration collective, nous sommes sur la bonne voie pour réaliser enfin une convention collective sectorielle.

Les acteurs majeurs du secteur, à savoir : Eurets, Sodexo, Aramark et Pedus ont signalé leur intérêt de s'unir dans une fédération pour négocier une convention collective commune.

Affiliations internationales

Comités d'entreprises européennes :

InBev : Eric BAR

Coca-Cola Entreprises : Pierre VAN KAKERKEN

Sodexo : Jean-Louis DAVID

Représentant de l'OGBL auprès des organisations suivantes :

U.I.T.A. (Union internationale des travailleurs de l'Alimentation, de l'Agriculture, de l'Hôtellerie — Restauration, du Tabac et des branches connexes avec siège à Genève)

E.F.F.A.T. (Syndicat européen des travailleurs de l'Alimentation, de l'Hôtellerie et des branches connexes, avec siège à Bruxelles)

Romain DAUBENFELD, qui est également membre des deux comités exécutifs et qui participe aux diverses réunions et congrès.

6.2. Syndicat Aviation civile

Création du syndicat en 2006

Bien que les activités de l'OGBL dans ce secteur économique remontent à de nombreuses années, le syndicat professionnel Aviation civile n'a été officiellement fondé que le 24 mai 2006. La réunion de constitution a eu lieu dans les locaux de l'OGBL à Bertrange.

Sous la surveillance du camarade Jean Reusch de la commission de contrôle de l'OGBL, les représentants du personnel présents ont élu la direction syndicale suivante :

Alves José (Luxair), Borges Helder (Luxair), Christophe Pierre (Panalpina), Coget André (Luxair), Delgado Alfred (Luxair), Fernandes Antonio (Cargolux), Do Paco José (Luxair), Figueiredo José (Luxair), Komes Carlo (Gilde luxembourgeoise des contrôleurs de la circulation aérienne), Krier Joël (Cargolux), Lamesch Dominique (Luxair), Maia Pedro (Luxair), Maigrot Gilles (Luxair), Massaro David (Cargolux), Michem Bart (VLM Airlines), Ries Nicolas (Gilde luxembourgeoise des contrôleurs de la circulation aérienne), Schuler Annette (Luxair), Schwartz Xavier (Luxair).

Annette Schuler a été élue présidente du syndicat à l'unanimité et Pedro Maia ainsi que Joël Krier ont été élus vice-présidents à l'unanimité.

Hubert Hollerich a été reconduit à l'unanimité dans ses fonctions en qualité de secrétaire central compétent.

Le règlement intérieur du syndicat intègre dans son domaine d'activité tous les employés au statut de droit privé ou public des entreprises et autorités actives dans l'aviation civile. Tous les domaines de l'aviation sont concernés : logistique, expédition, transport de personnes, fret aérien, prestations de services, administration des aéroports.

Afin de garantir un fonctionnement optimal, les cercles de travail suivants ont été mis en place :

- a) personnel au sol,
- b) personnel navigant,
- c) contrôleurs de la circulation aérienne.

Affiliation européenne et internationale

Au niveau européen, depuis sa création, le syndicat est membre de l'ETF (European Transport Workers' Federation) qui a son siège à Bruxelles et de l'ITF (International Transport Workers' Federation) qui a son siège à Londres.

Journée syndicale

Au cours de la période de référence, une journée syndicale a eu lieu le 24 mai 2006 dans les locaux de l'OGBL à Bertrange.

En outre, le 25 avril 2006, une assemblée des membres et des militants a eu lieu au centre culturel de Sandweiler, qui a eu un franc succès et lors de laquelle la stratégie politique pour l'aéroport du Findel a été débattue. Par ailleurs, l'assemblée a également abordé les plans de restructuration de Luxair.

À l'occasion de cette assemblée, les membres ont adopté une résolution sur la stratégie de Luxair et les conséquences de la politique de libéralisation de l'UE sur le secteur de l'aviation au Luxembourg.

Développement général du secteur

En 2008, l'aéroport du Findel était le lieu de travail de plus de 6.000 personnes, dont environ 4.000 sont

directement employées par les différentes compagnies aériennes et les sociétés de logistique spécialisées en fret aérien. Les 2.000 salariés restants travaillent pour des entreprises qui dépendent directement des activités au Findel. Il s'agit des entreprises de transport, des agences de voyages, des entreprises de taxi, des entreprises de bus, des hôtels et des restaurants. Luxair emploie près de 2.400 salariés à elle seule, Cargolux environ 1.100. La société d'exploitation de l'aéroport Lux-Airport, avec ses près de 200 salariés et l'Administration de la navigation aérienne, avec ses près de 200 fonctionnaires de l'État, jouent également un rôle important en matière de politique de l'emploi.

Au cours de la période de référence, le nombre des membres du syndicat a augmenté de près de 85 % :

2004 — 623 membres

2005 — 725 membres

2006 — 765 membres

2007 — 790 membres

2008 — 1.011 membres

La plus grande augmentation du nombre de membres a pu être enregistrée chez Luxair et Lux-Airport, tandis que les nombres de membres sont restés stables chez Cargolux, Panalpina et VLM-Airlines.

Engagement pour un aéroport moderne

Depuis 2004, l'OGBL participe activement aux réunions au Ministère du transport lors desquelles il est discuté de l'orientation économique de l'aéroport du Findel. En premier lieu, ces négociations ont traité la manière de mettre en œuvre les mesures de libéralisation décidées par la Commission européenne dans le secteur de l'aviation au Luxembourg, sans causer de dommages sociaux. Tous les acteurs ont été invités à ces réunions : les ministères, les syndicats, les administrations et les représentants des employeurs. L'OGBL a réussi à faire sauvegarder des emplois de qualité, sans nuire au processus de modernisation.

Lux-Airport reste entre les mains de l'État

La société Lux-Airport, qui appartient à 100 pour cent à l'État, a la mission de gérer l'aéroport du Findel, d'exploiter le nouveau terminal et de mettre en œuvre le plan de sécurité de l'aéroport.

Ce n'est qu'en 2004, qu'il a été confirmé que Lux-Airport restera définitivement entre les mains de l'État. À l'origine, l'OGBL avait exigé de transformer la société en établissement public. Cependant, le gouvernement n'a pas partagé cette opinion. Grâce à l'intervention résolue de l'OGBL, l'État luxembourgeois reste l'actionnaire unique de Lux-Airport, ce qui a permis d'arrêter le processus de privatisation et de libéralisation prévu. Lors des élections des comités anticipées du 12 mars 2008,

l'OGBL a obtenu 4 des 5 mandats. Cinq jours plus tard, le 17 mars 2008, la première convention collective de travail a pu être adoptée pour les près de 200 employés de Lux-Airport.

Lutte contre les compagnies aériennes à bas prix

Même s'il n'est pas toujours facile de persuader les consommateurs d'éviter les compagnies aériennes à bas prix, l'OGBL a soutenu activement la campagne de l'ITF contre ces sociétés. La plupart du temps, les compagnies aériennes à bas prix, comme par exemple Ryanair, emploient le personnel à des salaires bas et à des conditions de travail inhumaines. Souvent, les salariés sont recrutés dans des pays non membres de l'UE à des salaires plus bas, par le biais de sociétés boîte aux lettres. Toutes les portes sont ouvertes au dumping social. Le 7 janvier 2007, l'OGBL a énergiquement critiqué la tentative d'un député du DP qui a plaidé pour l'ouverture de l'aéroport du Findel aux compagnies aériennes à bas prix. Dans son communiqué de presse, l'OGBL a mis en garde contre la réduction massive des emplois auprès des autres compagnies aériennes, notamment chez Luxair, si les idées de l'homme politique libéral étaient mises en œuvre.

« Building a New Airline » : une grande action de nettoyage ?

Par son programme « Building a New Airline » lancé en 2005, la direction de Luxair voulait donner un nouvel élan à la compagnie aérienne nationale. Début 2006, 190 emplois ont été supprimés, la plupart par des départs en préretraite et des démissions volontaires. En 2008, deux ans plus tard, Luxair employait 2.530 collaborateurs. Soit 325 personnes de plus qu'avant la restructuration. On se retrouve donc avec l'arrière-goût amer que le programme « Building a New Airline » n'était rien d'autre qu'une grande action de nettoyage dans le but de remplacer les postes de travail bien payés par des postes moins chers.

Obtention de réglementations en faveur des travailleurs temporaires

En janvier 2008, l'OGBL a dénoncé les situations intenable au Luxair Cargo Center. Jusqu'à 800 travailleurs temporaires y étaient embauchés pour un seul week-end. Le nombre des salariés fixes du Cargo Center s'élève à près de 1.000 personnes. L'OGBL s'est opposé à la création d'emplois précaires et a renvoyé à la responsabilité sociale de Luxair. L'intervention et la campagne de sensibilisation de l'OGBL ont finalement fait en sorte que près de la moitié des travailleurs temporaires du Cargo Center a reçu un contrat de travail fixe.

Campagne contre la sous-traitance et la délocalisation

En décembre 2007, l'OGBL a publiquement dénoncé l'externalisation du Call Center planifiée en secret par la direction de Luxair. À cause des protestations, seule une partie des activités a été prise en charge par une société

qui a son siège à Malte. La direction de Luxair a agi d'une manière similaire en ce qui concerne le V.I.P. Lounge, en remplaçant le personnel de l'entreprise par le personnel d'une société de nettoyage privée.

Dans les deux cas, aussi bien le comité mixte que la délégation de l'entreprise ont été mis devant le fait accompli. En dépit des protestations de l'OGBL, le directeur général de Luxair a annoncé qu'il mettrait tout de même ces plans en œuvre. Il a reproché à la délégation de l'entreprise d'être incapable de mener un dialogue social. Dans la réunion suivante du comité mixte, la direction a confirmé les projets d'externalisation découverts par l'OGBL. Dans une prise de position, les représentants du personnel du comité mixte se sont opposés à toute forme de sous-traitance et de délocalisation.

Soutien des protestations des travailleurs de Luxair

Pour enfin être entendus par la direction, les travailleurs de Luxair ont dû recourir aux actions syndicales. Avec le soutien de l'OGBL, une manifestation de protestation a eu lieu en novembre 2007 devant le bâtiment administratif de Luxair. La colère des travailleurs était dirigée contre la violation systématique de la convention collective. Les primes pour pollution et danger ancrées dans la convention collective n'ont pas été correctement payées, les critères de promotion ont sciemment été appliqués de manière incorrecte et près de 150 salariés ont été classés incorrectement. Après de longues négociations, la direction de Luxair s'est montrée prête à effectuer les corrections nécessaires.

Compromis au Luxair Cargo Center

Quand, en janvier 2008, il a été rendu public que seul un cercle restreint de collaborateurs du Luxair Cargo Center recevait des primes et des promotions comme remerciement du travail effectué, les autres salariés étaient en ébullition. Après des protestations des salariés et des négociations, qui avaient été demandées par l'OGBL, une prime unique de 500 € a été payée à tous les salariés du Cargo Center.

L'OGBL parvient à faire relier le Cargo Center au réseau des bus

Fin 2005, l'OGBL a lancé une pétition dans le but de faire relier le Cargo Center au réseau des bus existant. Plus de 800 personnes de différentes sociétés travaillant à l'aéroport ont signé l'appel au ministre du transport et à la ville de Luxembourg. En septembre 2006, la ligne de bus RGTR 730 a été mise en service et relie désormais le Cargo Center au Kirchberg, au Centre Aldringen, à la gare centrale et au Park&Ride sud.

Échange avec des syndicats français

Quand, en décembre 2007, il est devenu public que la compagnie aérienne flamande VLM Airlines, qui maintient une base d'opération à l'aéroport du Findel, avait été reprise par le groupe Air France-KLM, l'OGBL a solli-

cité des entretiens avec les syndicats CGT et FO à Paris. Ces entretiens ont eu lieu en février et en juin 2008. Il a été convenu avec les camarades français d'intensifier l'échange d'informations. À l'avenir, il sera tenu compte du Luxembourg dans la composition du conseil d'entreprise européen d'Air France-KLM.

Le 16 décembre 2005, l'OGBL a réussi à signer la première convention collective de travail pour les salariés de VLM Airlines Luxembourg. Il s'agit de la première et unique CCT de tout le groupe VLM qui compte environ 550 salariés en Belgique, aux Pays-Bas, en Grande-Bretagne, en Allemagne et au Luxembourg.

Première convention collective pour Panalpina et chez Westair Luxembourg

Le 5 décembre 2006, l'OGBL a signé la première convention collective de travail pour les près de 250 salariés de Panalpina Luxembourg. Il s'agit en même temps de la première CCT du groupe suisse comptant environ 15.000 collaborateurs au monde entier.

Chez la compagnie de fret Westair, l'OGBL a également négocié et signé le 3 novembre 2005 la première convention collective de travail pour les près de 45 salariés. Il s'agit d'une nouveauté pour l'OGBL en ce qu'il a pu intégrer des pilotes en tant que membres pour la première fois.

Emplois sauvegardés chez Airrest

Chez Airrest, une filiale de Luxair responsable de l'exploitation du restaurant de l'aéroport et des deux cantines au Findel, l'OGBL a pu empêcher que des salariés perdent leur emploi dans le cadre de la libéralisation. Dans le cadre d'une procédure d'appel d'offres en juillet 2006, Airrest a perdu le contrat pour l'exploitation du restaurant dans la nouvelle aéro-gare. Le contrat a été attribué à Sodexho. Après d'âpres négociations, l'OGBL a obtenu que tous les salariés d'Airrest soient repris par Sodexho, tandis que les deux cantines continuent d'être exploitées sous la régie d'Airrest.

Négociations difficiles chez Cargolux

Après plus de 40 cycles de négociation pendant plus de deux ans, la convention collective de travail pour les près de 1.100 salariés de Cargolux a enfin pu être signée le 18 juillet 2006. Le motif du retard était le comportement répréhensible du LCGB et surtout de l'Association luxembourgeoise des pilotes de ligne (ALPL), qui a bien conclu un contrat de coopération avec le LCGB, mais qui elle-même n'est pas un partenaire contractuel reconnu. Les représentants de l'ALPL se sont pourtant constamment immiscés dans les négociations et en ont même réclamé la direction. Ce n'est qu'après qu'une majorité du personnel s'est montrée outrée de la façon d'agir du LCGB et de l'ALPL dans une pétition, que la confédération des syndicats chrétiens s'est montrée compréhensive et a finalement signé la convention collective de travail.

6.3. Syndicat Banques et Assurances (SBA)

Introduction

Ce rapport d'activité retrace la période d'activité du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2008 au niveau des activités du Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL. Le document se veut récapitulatif des événements sectoriels qui se sont produits durant cette période. A ce titre, on n'y retrouvera que les faits majeurs au niveau de l'activité syndicale sectorielle.

Direction syndicale

Pendant la journée syndicale du 17/02/05 au Casino de Bonnevoie, ont été nommées à la direction syndicale du SBA pour la période 2003/2005, les personnes suivantes :

1. Ed.	BIWER	Clearstream
2. Luca	BRUNI	Dexia/BIL
3. Malou	COLLING	American Express Bank
4. Alain	CORNELY	KBL
5. Armand	DREWS	BGL
6. Jean-Didier	FREY	P&V Assurances
7. Fernand	GALES	BGL
8. Peter	HAHM	SEB Private Bank
9. Claude	HEIREND	BGL
10. Marcello	MAGLIULO	Dexia/BIL
11. Marc	MUNO	BGL
12. Erwin	NICKELS	Dexia/BIL
13. Marie-Paule	NILLES	KBL
14. Jean-Claude	PHILIPPI	Clearstream
15. François	RASIC	Dexia/BIL
16. Norbert	ROOS	BGL
17. Nico	SCHANNEL	KBL
18. Claude	SCHENTEN	La Bâloise
19. Jean	SCHILTZ	Clearstream
20. Serge	SCHIMOFF	Dexia/BIL

21. Michèle	SCHROBILTGEN	Crédit Lyonnais
22. Brigitte	STRUEB	La Luxembourgeoise
23. Laurent	THILL	Lombard Assurances
24. Patricia	THILL	AGF
25. Georgette	ZIMMER-SCHMIT	BGL
26. Bernard	FONTAINE	(membre coopté) FETA

Président du SBA :

jusqu'en 2004	Armand DREWS
à partir de 2005	Claude HEIREND
à partir de 2008	Serge SCHIMOFF

Vice-président Banques :

jusqu'en 2008	Jean-Claude PHILIPPI et Serge SCHIMOFF
à partir de 2008	Jean-Claude PHILIPPI

Vice-président Assurances :

jusqu'en 2004	Patricia THILL
Après 2004	Jean-Didier FREY

Secrétaire Centrale : Véronique EISCHEN

Représentants dans les Comités d'Entreprises Européennes

BGL	Membre effectif	Claude HEIREND Nico KIRSCH
	Membre suppléant	Fernand GALES
DEXIA/BIL	Membre effectif	Serge SCHIMOFF
	Membre suppléant	Armand SCHMIT
RBC DEXIA	Membre effectif	Gary ZINGRAFF
	Membre suppléant	Thierry LACH

Evolution du secteur financier au Grand-duché

Voici l'évolution du nombre d'établissements et des effectifs du secteur financier durant la période du 01.01.2004 au 31.12.2008, selon les données statistiques du STATEC, de l'ABBL, de l'ACA et de la CSSF :

Année	Nombre de Banques	Nombre de salariés secteur financier	Nombre de compagnie d'Assurances	Nombre de salariés dans les assurances
2004	162	22.554	95	2.969
2005	155	23.227	95	3.045
2006	156	24.752	95	3.170
2007	156	26.145	94	3.242
2008	152	27.205	94	3.739

Conventions collectives du travail

1. La CCT des employés de banque

CCT 2004-2006 :

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective des employés de banque 2004-2006 ont débuté le 26 novembre 2003 par une première réunion entre les partenaires sociaux.

Lors des réunions des 8 et 19 décembre 2003, à la demande des deux syndicats OGBL et LCGB, il a été convenu de discuter prioritairement les aspects concernant le maintien de l'emploi dans le secteur financier. Pour ce faire, deux groupes de travail furent créés :

- le groupe « Temps de Travail »,
- le groupe « Formation ».

Le résultat de ces groupes de travail ne fit que confirmer l'attitude négative et destructive de l'ABBL, car les revendications syndicales furent rejetées.

Les 8 et 16 mars 2004, deux nouvelles réunions ont eu lieu afin de rediscuter la position intransigeante de l'ABBL.

L'OGBL et le LCGB organisèrent, avant la réunion du 19 mars 2004, deux manifestations de protestation, l'une au Cercle municipal et l'autre devant le Siège de l'ABBL. Ces manifestations ont connu un grand succès.

Malgré ces manifestations, l'échec des négociations fut constaté par les syndicats le 29 mars 2004 et ils saisirent l'Office National de Conciliation le 30 mars 2004.

La première réunion devant l'ONC eut lieu le 11 mai 2004 et la dernière le 6 octobre 2004.

De nombreuses réunions ont eu lieu, sans succès, et les syndicats ont décidé d'organiser une série de piquets de protestation dès le mois de septembre 2004.

Le président de l'ONC a soumis une ultime proposition aux partenaires sociaux le 6 octobre 2004.

Lors de sa journée syndicale extraordinaire du 14 octobre 2004, les délégués du SBA ont accepté cette proposition du conciliateur. La convention bancaire 2004-2006 a été signée le 16 novembre 2004 par l'OGBL, l'ALEBA et l'ABBL.

CCT 2007-2009 :

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective des employés de banque 2007-2009 ont débuté fin 2006 et ont duré pratiquement toute l'année 2007.

Début 2007, l'ABBL recommanda à ses membres de ne pas payer l'échelon d'ancienneté, la convention collective étant dénoncée.

L'OGBL et l'ALEBA ont alors mené une action juridique commune concernant l'interprétation de la validité de la convention collective 2004-2006. Le jugement en

première instance du 2 juillet 2007 eut pour résultat le paiement, à partir du 1^{er} janvier 2007, des échelons d'ancienneté aux employés conventionnés.

Dès le début des négociations, l'ABBL a ignoré le catalogue de revendications syndical et proposé l'introduction d'un nouveau système de rémunération, basé sur une rétrospective triennale et, à 100 %, sur le mérite de l'employé. Ce nouveau système lié à 100 % à la performance était totalement opposé aux revendications syndicales, qui réclamaient le maintien des échelons d'ancienneté et l'extension des garanties d'évolution de carrière.

Les négociations étant dans l'impasse, l'OGBL/SBA décida d'organiser diverses actions, afin de mobiliser ses membres.

Le 30 mai 2007, constatant l'échec des négociations, l'OGBL/SBA, l'ALEBA et le LCGB ont saisi l'Office National de Conciliation. Début novembre 2007, après plusieurs réunions devant l'Office National de Conciliation les syndicats OGBL, ALEBA et LCGB ont déclaré l'échec des négociations.

L'ALEBA n'a pas voulu se déclarer officiellement sur l'échec des négociations.

L'OGBL/SBA, conformément à ses obligations statutaires, a immédiatement débuté la consultation de ses membres en vue d'une déclaration officielle de non-conciliation, lui permettant par la suite d'organiser une grève dans tous les établissements concernés par la CCT.

L'ALEBA s'est désolidarisée de la commission de négociation et a mené des discussions secrètes avec l'ABBL. Le 12 novembre 2007, l'OGBL/SBA a été informé par l'ALEBA, qu'une nouvelle proposition serait soumise le même jour à la commission de négociation.

Durant cette réunion, la nouvelle proposition a été présentée par l'ALEBA, qui, par la même occasion, a informé les deux autres syndicats, parties de la commission de négociation, qu'elle avait accepté cette offre de l'ABBL.

Le fait que l'ALEBA, syndicat majoritaire dans le secteur, ait accepté la proposition de l'ABBL rendait impossible tout revirement fondamental.

L'OGBL a demandé une entrevue avec l'ABBL afin d'obtenir plus de précisions quant à cette proposition peu détaillée et a essayé d'y apporter certaines améliorations avant la rédaction définitive des textes.

Le 29 novembre 2007, l'OGBL/SBA a soumis les textes finaux pour le renouvellement de la CCT à ses délégués, qui ont décidé de rejeter cette proposition et de ne pas signer la nouvelle convention collective.

L'ALEBA a *finalement signé seul* cette Convention collective 2007-2009.

L'année 2007 s'acheva encore avec de bons résultats dans le secteur financier mais la crise des sub-primes avait déjà des répercussions négatives aux États-Unis.

La CCT des employés d'assurance

CCT 2006-2008 :

La CCT des employés d'assurance 2006-2008 a été dénoncée fin septembre 2005 et une première réunion entre les syndicats OGBL, ALEBA et LCGB eut lieu le 15 février 2005 afin de rédiger le catalogue des revendications.

La CCT des employés d'assurance 2006-2008 a été signée le 3 août 2006 par le président de l'ACA et les syndicats OGBL, ALEBA et LCGB-SESF.

CCT 2009-2011 :

Des réunions intersyndicales (ALEBA — OGBL — LCGB) ont eu lieu de mars à septembre 2008 afin de rédiger le catalogue des revendications pour la nouvelle CCT des employés d'assurance 2009-2011.

Les syndicats ALEBA, OGBL et LCGB ont dénoncé la CCT le 29 septembre 2008 et adressé leur catalogue de revendications à l'ACA.

Une première réunion de négociation a eu lieu le 29 octobre 2008. Lors de cette réunion, la situation globale des assurances a été discutée et un tour de table des différentes revendications a été fait.

Une seconde réunion de négociation a eu lieu le 10 décembre 2008. L'ACA évoque la baisse des marchés boursiers en général, mais surtout auprès des assurances Vie en LPS (libre prestation de services), et propose une grille de rémunération dont la part des échelons d'ancienneté est diminuée et la partie performance augmentée; elle remet également en cause le paiement de la prime de juin pour 2009 et refuse toute autre augmentation salariale linéaire.

La CCT de Cetrel

CCT 2004-2005 :

La convention collective 2001-2003 de Cetrel a été dénoncée par l'OGBL fin septembre 2003. Les négociations se sont strictement basées sur les revendications de l'OGBL et une nouvelle convention ayant une validité de deux ans a été signée le 6 janvier 2004.

Cette convention collective 2004-2005 prévoyait, au-delà des augmentations salariales, des aspects sociaux innovants tels que le « compte épargne-temps », ainsi que des dispositions permettant au personnel de profiter de congés spéciaux pour des besoins personnels.

CCT 2006-2008 :

La CCT 2006-2008 de Cetrel a été signée par la direction de Cetrel, les syndicats OGBL/SBA et ALEBA le 15 décembre 2005.

CCT 2009-2011 :

A la suite des réunions préparatoires avec la délégation du personnel de Cetrel, l'OGBL/SBA a dénoncé la CCT 2006-2008 de Cetrel en date du 29 septembre 2008.

Une première réunion entre les représentants de la Direction, les représentants du Personnel et les représentants syndicaux a eu lieu le 30 octobre 2008.

Lors de cette première réunion, la direction de Cetrel a informé les participants sur la situation économique actuelle et future de la société, notamment l'impact du changement des statuts de la société de « coopérative » en « société anonyme ». En effet, Cetrel souhaite renforcer sa présence au niveau international et anticiper les risques de pertes de business au niveau local.

Une seconde réunion a eu lieu entre les partenaires sociaux le 14 novembre 2008. Lors de cette réunion, le catalogue de revendications des représentants du personnel a été présenté point par point et discuté avec la direction.

Lors de cette réunion, les modifications pour l'adaptation de la CCT à la législation ont été validées; par contre, toutes les mesures concernant les augmentations salariales et la durée du temps de travail sont restées en suspens jusqu'à la réunion suivante.

Lors de la réunion du 24 novembre 2008, la direction a présenté aux représentants du personnel une proposition de refonte de la politique de rémunération des salariés sous convention collective en y introduisant la notion de performance. Ceci constituait un changement fondamental du système de rémunération et les représentants du personnel marquèrent leur désaccord sur ce système de rémunération subjectif et revendiquèrent le système des échelons d'ancienneté en vigueur.

Les partenaires sociaux se sont à nouveau rencontrés le 15 décembre 2008. La direction commenta les chiffres remis aux délégués du personnel, notamment l'évolution et les besoins en effectifs.

Les représentants du personnel ont refusé l'introduction de la notion de performance dans les barèmes demandée par la direction et conclurent qu'aucun accord ne sera possible, tant que cette notion de performance sera maintenue par la direction.

La 5^e réunion a eu lieu le 19 décembre 2008. Les augmentations salariales linéaires pour les salariés sous CCT furent discutées. Les représentants du personnel réclamèrent des informations complémentaires concernant la répartition des masses salariales afin de pouvoir se prononcer.

Ces informations n'étant pas communiquées à la Commission de négociation pour préparer la réunion du 23 janvier 2009, les syndicats adressèrent un courrier à la direction générale de Cetrel le 13 février 2009, affirmant que la continuation des négociations ne sera possible qu'après obtention des informations requises.

La CCT de la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste

La CCT 2002-2005, venant à échéance le 28 février 2005, a été dénoncée à la fin novembre 2004 et une première réunion de négociation a eu lieu le 17 décembre 2004.

La CCT 2005-2007 a été signée le 24 octobre 2005 par le président de la CMCM et la secrétaire centrale du SBA.

La CCT 2007-2010 a été signée le 5 décembre 2007 par le président de la CMCM et la secrétaire centrale du SBA.

Actualités du SBA

La crise financière

Dès le premier semestre 2008, alors que la crise financière n'avait pas encore impacté le Luxembourg, l'OGBL/SBA, soucieux de l'avenir des salariés de la place financière, a pris l'initiative de contacter l'ABBL afin d'organiser une réunion d'information sur l'actualité et le devenir de la place financière, ainsi que les perspectives sociales.

Lors de cette réunion du 1^{er} juillet 2008, aucun acteur autour de la table n'aurait pu prévoir alors l'ampleur de l'effondrement mondial que le secteur financier allait connaître fin septembre 2008. L'ABBL ne sous-estimait pas l'impact de la crise immobilière des sub-primes et de la crise boursière et annonçait des résultats 2008 fortement en baisse avec une répercussion négative sur les recettes de l'Etat.

Durant le second semestre 2008, les banques Fortis, c'est-à-dire l'ancienne et future BGL et Dexia/BIL ont été particulièrement menacés par la crise internationale. Durant les deux week-ends, qui ont suivi l'annonce de la quasi-faillite de ces deux banques, le président de l'OGBL Jean-Claude Reding, l'OGBL/SBA et les représentants des salariés des banques concernées ont été en contact permanent avec les représentants du Gouvernement et les dirigeants des deux banques, afin de discuter du sauvetage des deux établissements, non seulement au niveau du facteur financier, mais également en vue du maintien de l'emploi. Grâce à l'intervention de l'OGBL, le maintien de l'emploi a été garanti.

Quelques semaines plus tard, l'impact de la quasi-faillite de l'Etat islandais s'est fait sentir au niveau des banques islandaises établies au Luxembourg. La liquidation de la Glitnir Bank et de la Landsbanki, ainsi que les menaces de liquidation de la Kaupthing, ont concrétisé l'impossible sur la place financière.

L'impact social de la crise financière a été limité en 2008, mais on peut constater depuis février 2009 un accroissement du nombre de licenciements individuels. Le SBA a d'ailleurs demandé à ses délégués du personnel de surveiller rigoureusement tous les départs et de les communiquer au SBA, afin de globaliser ces données et d'intervenir le cas échéant. Le SBA est également le

soutien des délégations pour un travail syndical efficace dans les entreprises par des réunions de formation et la diffusion d'informations pratiques.

Groupes de travail (GT)

1. GT « Formation »

Après un premier échange de vue lors de la première réunion, les syndicats OGBL/SBA et LCGB-SESF ont remis à l'ABBL un document proposant un nouveau texte concernant la politique de formation dans le secteur. Ce document prévoyait la mise en place d'un système de formation reposant sur 3 piliers :

- 1) La formation professionnelle continue
- 2) La formation de réorientation
- 3) L'accès individuel à la formation (accord UEL)

Des réunions de ce groupe de travail ont eu lieu le 22 janvier, le 5 février, le 4 et le 15 mars 2004.

2. GT « Temps de travail »

Ce volet devait permettre aux employés de pouvoir profiter d'une organisation de leur temps de travail, qui tienne mieux compte de leurs besoins. Il est également indissociable de la discussion sur la mise en place de plusieurs mesures proactives en vue du maintien de l'emploi.

Le SBA a proposé une série de mesures concrètes, comme l'accès au travail à temps partiel, l'aménagement des fins de carrières, la retraite anticipée, le droit au congé sans solde, le compte « épargne-temps » (avec contribution de la part de l'employeur etc.)

Des réunions de ce groupe de travail ont eu lieu le 13 janvier et le 9 février 2004.

3. Le Groupe de Travail Evolution de la situation de l'Emploi dans le Secteur Financier (GTESF)

Ce groupe de travail, constitué par des représentants de l'ABBL, de l'ALFI, du Ministère du Travail et de l'Emploi, du Comité de conjoncture et des syndicats OGBL, ALEBA et LCGB, s'est réuni pour la première fois le 26 novembre 2008.

La secrétaire centrale du SBA participe à ces réunions, où sont discutés les développements de la crise actuelle et les mesures prises pour aider les salariés licenciés.

Soutien aux délégations du personnel: Droit du travail / Droit social

L'OGBL/SBA s'est réuni avec des délégations du personnel, afin de les aider et de les soutenir dans leur travail journalier, le besoin étant encore plus important pour les nouvelles délégations élues lors des élections du 12 novembre 2008.

La crise financière accentue encore le problème des licenciements individuels pour raisons économiques ; les entreprises licencient les salariés avec préavis, invoquant une mauvaise performance, ou se servent de la crise financière comme prétexte pour réorganiser ou restructurer leurs services. Ces réductions d'effectifs se font au détriment des salariés, qui en supportent les séquelles psychologiques et les difficultés matérielles.

Des réunions ont été organisées avec les délégations confrontées à un problème de réduction d'effectifs, afin de leur donner des informations pratiques concernant le maintien dans l'emploi.

Les prestations d'heures supplémentaires excessives et les cas de mobbing ou de harcèlement moral sont malheureusement trop nombreux. L'OGBL/SBA apporte également son aide pour conseiller les délégués et membres en difficulté.

Manifestations et Evénements du SBA

Manifestations

18.03.2004	Manifestation de protestation « CCT banques » au Cercle municipal
29.03.2004	Manifestation de protestation « CCT banques » devant l'ABBL
30.06.2004	Piquet de protestation devant la Cetrel
27.09.2004	Piquet de protestation « CCT banques » Banque de Luxembourg
28.09.2004	Piquet de protestation « CCT banques » KBL
29.09.2004	Piquet de protestation « CCT banques » ING
30.09.2004	Piquet de protestation « CCT banques » Dexia/BIL
01.10.2004	Piquet de protestation « CCT banques » BGL
06.10.2004	Piquet de protestation « CCT banques » Ministère du Travail/ONC
24.02.2006	Piquet de protestation devant l'Alcor Bank
26.04.2006	Manifestation DCC/DTS devant le siège de la Dexia/Bil
11.07.2006	Piquet de protestation devant le siège de la Luxembourgeoise
18.01.2007	Piquet de protestation devant le siège de la Dexia/Bil (CCT 2007)
31.01.2007	Piquet de protestation devant le siège de la RBC DEXIA (CCT 2007)
14.02.2007	Manifestation devant le siège de l'ABBL (CCT 2007)

Il va de soi, qu'à part les réunions susmentionnées, de nombreuses réunions ont été organisées avec le comité du SBA, les délégations du personnel, les sections d'entreprises, les sections des intersyndicales en matières de convention collectives etc.

Evénements SBA

14.10.2004	Journée syndicale extraordinaire du SBA / vote par les délégués sur l'acceptation ou le refus de la proposition du conciliateur en matière de « CCT banques »
19.10.2004	Assemblée Générale — Section d'entreprise OGBL/BGL
10.11.2004	Entrevue SBA et la direction de Clearstream
17.12.2004	Signature du protocole d'accord sur la sécurité dans les banques au Ministère des finances
17.02.2005	Journée syndicale du SBA au Casino syndical à Bonnevoie
20.01.2006	Conférence « Stress dans le secteur bancaire » au centre culturel Curiel à Luxembourg
24.05.2006	Journée de réflexion du SBA à Remich : Discussion concernant les 3 Groupes de Travail
06.06.2006	Conférence des délégués : voter les revendications importantes pour la nouvelle convention collective des employés de banques au Casino de Bonnevoie
07.02.2007	Journée de réflexion du SBA à Remich : Négociation de la CCT Banques
08.03.2007	Conférence des délégués au Centre Prince Henri à Walferdange : état des lieux des négociations pour le renouvellement de la CCT, révision de la procédure de grève conformément aux statuts de l'OGBL (art. 7.1.1.3 et 7.1.2.3)
16.05.2007	Conférence des délégués au Centre Prince Henri à Walferdange

Durant l'année 2008, la préparation des élections sociales du 12.11.2008 a mobilisé le SBA, notamment par la rédaction d'une nouvelle brochure de présentation du SBA et d'une brochure adaptée au secteur financier pour l'élection de la Chambre des Salariés.

Ces brochures ont été diffusées dans les entreprises ayant une délégation OGBL et par le SBA devant les entreprises où nous ne sommes pas encore représentés.

UNI-Europa

18 au 20.05.05	Participation à une conférence d'Uni-Europa : Conférence à Rome sur les « Rapports sur les négociations collectives »
08.09.05	Participation à une conférence d'Uni-Europa : Conférence à Luxembourg sur les « Comités d'entreprises européens »

09.09.05	Participation à une conférence d'Uni-Europa: Conférence à Luxembourg sur le « Réseau de négociations collectives »
23 au 25.05.06	Réunion à Genève
22 au 26.06.06	Participation à une conférence d'Uni-Europa: Elections à la 2 ^{ème} conférence régionale d'UNI-Europa
10.03.2008	Participation à Budapest à la journée « A social dialogue within the enlarged Europe »

Plans sociaux

14.05.2004	American Express Bank
22.11.2004	Allgemeine Deutsche Direktbank
24.11.2004	Europewide Life S.A.
24.11.2004	Nationwide Global Services
24.11.2004	PanEuroLife S.A.
15.04.2005	Lampebank International S.A.
11.11.2005	Mizuho Trust & Banking S.A.
08.03.2006	Misys International Banking Systems S.A.
19.07.2006	Bank Sarasin Europe S.A.

6.4. Syndicat Bâtiment, artisanat du bâtiment, constructions métalliques

Structure du Syndicat

Membres de la Direction syndicale (jusqu'en mars 2009) :

Président :	Da Silva Bento Manuel
Membres :	Augusto Gomes Carinhas José
	Conrod Claude
	Czarnuch Francis
	De Jesus Quiterio Armando
	Delgado André
	Gallet Guillaume
	Manenti Philippe
	Martiny Patrick
	Mendes Da Costa Jorge Manuel
	Nunes Pinto José
	Remacle Marcel
	Roberto Giovanni
	Schweitzer Jacky
Secrétaire central :	De Matteis Jean-Luc
Assistante :	Biermann Gaby
Commission de Surveillance :	Colussi Bernard
	Gantrel Romain

Évènements importants

Remarque : Pour des raisons organisationnelles, le rapport d'activité ne reprend que les évènements depuis juin 2007, date de la prise en fonction du nouveau secrétaire central.

Juin 2007

Nomination de Jean-Luc De Matteis comme nouveau secrétaire central pour le Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et constructions métalliques.

Novembre 2007

Négociation avec les fédérations patronales du bâtiment au sujet d'une éventuelle nouvelle fixation du congé collectif d'été. Le syndicat minoritaire LCGB a de façon unilatérale décidé de proposer aux fédérations patronales de reporter le congé collectif d'une semaine, en invoquant les festivités religieuses du 15 août.

L'OGBL, en tant que syndicat majoritaire dans le secteur, n'a pu accepter de telles démarches, vu qu'elles engendreraient des graves perturbations pour les milliers de salariés du secteur, qui ont depuis des mois planifiés leurs congés et pris les dispositions y afférentes.

Suite à une réunion entre partenaires sociaux, un accord a été trouvé, sur proposition de l'OGBL, de prolonger d'un jour le congé collectif en question.

Cette journée de congé supplémentaire a été récupérée pendant la période prévue à cet effet dans la CCT.

Décembre 2007

Élections sociales pour les entreprises CBL, Perrard S.a, K&K et EGDL.

Février 2008

Faillite Cinello Sertic.

22 mars 2008

Table-ronde sur le secteur du Bâtiment.

19 septembre 2008

Entrevue avec les représentants de l'IFSB afin de discuter sur le futur fonctionnement de cette structure.

Octobre 2008

Le mois d'octobre 2008, une large campagne d'information a été organisée par l'OGBL. Dans ce contexte, les syndicats Bâtiment et Nettoyage de l'OGBL ont décidé d'organiser ensemble une distribution de matériel d'information sur le site de Belval.

Vu les milliers de salariés qui circulent chaque jour sur ce site, une équipe d'une vingtaine de délégués et militants s'est retrouvée à 6h00 afin d'informer tous ces salariés sur la position de l'OGBL en faveur de la réintroduction du système de l'indexation tel qu'il était avant la réunion tripartite de 2006.

23 octobre 2008

Table-ronde inter-professionnelle à Pétange.

Novembre 2008

Élections sociales.

Relations Internationales

Le syndicat Bâtiment est représenté au sein de la FETBB (Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois) et de l'IBB (Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois).

L'OGBL représente le Luxembourg au sein des Comités suivants :

Comité exécutif FETBB	De Matteis Jean-Luc
Comité Construction	De Matteis Jean-Luc
Comité Sécurité	Conrod Claude
Comité Formation	Remacle Marcel

Représentations Nationales

Le syndicat Bâtiment de l'OGBL est représenté au Conseil d'administration de l'Institut de Formation Sectorielle du Bâtiment (IFSB) par le secrétaire central. Cette instance a pour mission l'élaboration et la gestion des formations prévues dans le cadre du contrat collectif du Bâtiment et Génie civil.

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

Structures internes

- Secrétaire central :

Jean-Claude BERNARDINI, secrétaire central de janvier 2004 à février 2009

Alain MATTIOLI, secrétaire central adjoint du 1^{er} août 2005 au 31 janvier 2009

Alain MATTIOLI, secrétaire central à partir du 1^{er} février 2009

- Assistante :

Nicole Sowa

- Commission de surveillance :

Gohmann Régine, Gantrel Romain

- Comité exécutif :

Le Comité exécutif est composé d'un président, de deux vice-présidents, d'un secrétaire, d'un trésorier et de deux membres.

Le Comité exécutif est nommé conformément aux statuts du syndicat Chimie.

Président : Delleré Jean-Claude (Goodyear)

1^{er} Vice-président : Marx Alain (Cimalux)

2^e Vice-présidente : Farnier Mireille (Curver)

Secrétaire : Reichling Nicolas (Dupont Teijin Films)

Trésorier : Chevigné Daniel (Tarkett)

Membres : Artuso Nello (Luxguard I)

Marx Jean-Louis (Avery Dennison)

- Direction syndicale :

La Direction syndicale est composée des membres du Comité exécutif ainsi que d'un représentant de chaque entreprise faisant partie du secteur.

Affiliations internationales

EMCEF (contact : Walter Van Den Bossche)

Journées syndicales

Journée syndicale du 27 octobre 2006

Elle s'est tenue à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette. Toutes les entreprises faisant partie de notre secteur étaient représentées.

Journée syndicale du 12 juin 2009

Elle s'est également tenue à la Maison du peuple à Esch-sur-Alzette. Toutes les entreprises faisant partie de notre secteur étaient représentées.

Les faits marquants de 2004 à 2008

Il s'agit ici avant tout d'une description sommaire d'une des activités principales d'un syndicat professionnel : à savoir la négociation de conventions collectives.

Le travail de terrain quant à lui ne se résume pas à ce seul aspect. Il serait d'ailleurs vain et vaniteux de tenter de saisir l'ensemble de ses facettes dans un seul rapport.

Soutenir nos délégations au quotidien, s'engager pour réaliser nos revendications et idéaux, se battre ensemble pour des valeurs de solidarité, lutter pour mettre fin à toutes formes de discriminations, voilà en quelques mots les défis qui nous attendent.

Bref aperçu de l'évolution générale dans le secteur

CHAUX DE CONTERN S.A.

Ayant appartenu à la société DYCKERHOFF s.a., rachetée elle-même par la société italienne Buzzi, Chaux de Contern a finalement été vendu via LBO (Leverage Buy Out) à un consortium luxembourgeois.

Dans ce consortium se trouve entre autre l'actuel président de la Fédil, Robert Dennewald, qui est également administrateur du groupe Eurobéton, dont fait partie

Chaux de Contern. Grâce à une forte présence syndicale de l'OGBL, plusieurs points essentiels des contrats collectifs ouvrier et employé ont pu être améliorés.

Fin 2008, le directeur local est décédé. Ceci était une perte importante pour la société, car Monsieur Goy faisait partie de la société depuis plus de 30 ans et menait les affaires de main de maître. La nouvelle direction étant constituée de 4 managers, le dialogue social est de plus en plus difficile.

CURVER

Dans cette société, le dialogue social est quasi inexistant. Début 2005, l'entreprise Rubbermaid de Niederkorn a été vendue à une holding néerlandaise, Jardin International Holding bv. Cette holding appartient à la multinationale israélienne Keter, qui a racheté dans les dernières années des marques comme Alibert, Hovac etc.

L'actionnaire change, mais la direction locale reste quasiment la même et les problèmes de respect par rapport au personnel et le manque de dialogue social restent les mêmes. Toutes les conventions collectives se terminent devant le conciliateur.

EURONIMBUS

Fin 2004 un vent de panique a soufflé sur l'usine. Des bruits persistants parlaient d'une fermeture imminente du site luxembourgeois.

Ces bruits ont toujours été démentis par la direction générale de la multinationale Thomson ainsi que par la direction locale. Par après, il s'est avéré que des plans de fermeture existaient bel et bien et qu'en d'autres termes, la direction locale nous avait menti.

Le 17 janvier 2007, la direction de l'entreprise informe le personnel de la décision prise par Thomson de fermer les usines Technicolor à Foetz et au pays de Galles.

Une première réunion d'information entre direction et syndicats est organisée le 22 janvier à Foetz. Nous avons rencontré la direction à sept reprises et les négociations ont commencé lors de la neuvième réunion : le 16 mars 2007.

Fin mars 2007 le plan social a été signé et les clés ont été mises définitivement sous les portes.

Voici encore un exemple de stratégie d'entreprise qui a mal tourné pour ses salariés.

CIMENTERIE

En 2004 le groupe a connu une importante restructuration négociée sur base du « modèle luxembourgeois ». Il n'y a pas eu de licenciement sec, mais surtout des départs en pré-retraite, des non-remplacements de travailleurs, ainsi que des reclassements dans diverses unités proches du groupe.

Traditionnellement, les conventions négociées dans l'entreprise donnent de bons résultats. La dernière convention court du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre

2006 et prévoit pour les employés une augmentation des barèmes de 2,8 % en janvier 2005 et de 2 % en janvier 2006.

Pour les ouvriers, nous avons négocié l'introduction partielle d'un 13^{ème} mois avec le paiement d'une prime de 1.000 euros en décembre 2005 et d'une prime de 4,8 % du salaire annuel brut en décembre 2006.

Le dialogue est toujours constructif et le résultat de la nouvelle convention collective de 2009 a été négocié dans un environnement économique peu favorable : pas d'augmentations linéaires, mais des primes de l'ordre de deux fois 500 € par personne ont été négociées et la durée de la convention collective a été limitée à une année.

MIPA

Reprenons une partie de l'historique des épisodes déjà passés en janvier 2006 où la société MIPA n'occupait pas loin de 95 salariés. Confronté à divers problèmes, l'actionnaire principal cherchait un repreneur. Informés des difficultés que rencontrait l'entreprise, nous avons soutenu la société dans sa démarche d'obtention de chômage partiel et sécurisé le personnel tout au long de cette longue et pénible situation d'incertitude. En février 2007, un repreneur se manifestait et la société MIPA devenait alors Convert-Lux S.A.

Mais ce n'était pas pour autant que la galère se terminait pour les salariés. De près de 95 salariés en 2006, l'entreprise occupe en 2009 moins de 40 personnes. En juin 2009, 5 personnes ont été licenciées pour des raisons économiques. L'entreprise, qui pendant de longs mois a été soutenue par les diverses instances nationales, n'a même pas cru nécessaire de se conformer aux consignes de la législation en matière de maintien dans l'emploi. Ceci prouve, à nos yeux, que cette législation doit être rapidement réformée. En plus, l'administrateur délégué de l'entreprise (le même qu'avant reprise) refuse catégoriquement de continuer toute négociation de convention collective avec l'OGBL, seul syndicat représenté dans l'entreprise.

Conformément à la législation, nous avons saisi l'Office national de conciliation, sans réaction de sa part. La direction a décidé de faire intervenir le LCGB et de faire une convention avec eux sans consulter l'OGBL et sans avoir de délégué dans l'entreprise. Chose encore plus grave, c'est que le Ministre du travail François Biltgen a été saisi pour intervenir et que cette sollicitation est toujours restée sans réponse. Dont acte.

HYOSUNG

Historique: En octobre 2006 la société Hyosung a racheté une usine de Colmar-Berg à Good-Year. Un contrat de coopération entre les deux usines garantit pendant minimum 5 années une grande partie de leur production à Hyosung. Le contrat collectif en vigueur chez Good-Year a été reconduit dans son intégralité pour les années 2008 et 2009.

Restructuration : La direction de HYOSUNG LUXEMBOURG S.A. a informé en date du 13 février 2008 les partenaires sociaux sur la situation de l'entreprise :

- Le bilan 2007 affiche une perte substantielle.
- Le budget 2008 affichera une perte similaire à l'exercice 2007.
- Des investissements ne sont pas envisageables tant que la société ne réalise pas de profits.

Par conséquent la société mère a décidé de transférer le retordage et tissage de la fibre Polyester en Corée du Sud. Ce transfert d'activité concerne 79 salariés dans les départements retordage et tissage. Le volume mensuel de production a été progressivement réduit de quelque 800 tonnes/mois jusqu'en juin 2009. En outre les plans de travail ont été réduits progressivement de 7 à 5 jours ouvrables par semaine (au plus tard fin 2009). Le nombre des machines a été réduit en fonction. La restructuration a l'objet d'un plan de maintien dans l'emploi. L'objectif d'un tel plan est de définir des mesures qui permettent de réaliser une restructuration tout en évitant des licenciements secs. Certaines mesures à envisager ont été définies.

GOOD-YEAR S.A.

Convention collective 2008-2009 :

Cette convention a été signée avec le résultat suivant : en 2008 la direction s'est engagée à investir dans un nouveau « bembury » ; en contrepartie l'OGBL a renoncé à une augmentation linéaire pour cette même année.

Dans ce même contrat collectif, une augmentation de 1 % de la masse salariale a été prévue pour payer au 1^{er} janvier 2009. Fin 2008 un retournement de situation :

En prétextant la dégradation de la situation économique, la direction a informé les partenaires sociaux fin décembre 2008 de son intention de repousser l'augmentation des salaires de 1 % prévue au mois de janvier 2009 en janvier 2010.

L'OGBL a donc demandé une réunion avec la direction afin d'avoir plus de détails sur cette proposition et la situation de l'entreprise. Lors de cette réunion, l'OGBL a demandé à la direction ce qu'il en était de l'investissement prévu et la réponse était que l'investissement serait certainement réalisé au Luxembourg, mais qu'aucune garantie ferme ne pouvait être donnée quant à la réalisation du projet « bembury ». La direction a souligné à plusieurs reprises que le report de l'augmentation des salaires prévue en 2009 en l'an 2010 contribuerait fortement à la pérennisation du site luxembourgeois et partant des emplois. Dans cette optique, l'OGBL a demandé une garantie d'emploi à Good-Year jusqu'en décembre 2010. Cette proposition a été refusée catégoriquement et la direction s'est dit d'accord pour une garantie d'emploi dans le cadre de la loi sur le chômage

partiel, ce qui veut dire concrètement qu'aussi longtemps que la société fait du chômage pour raison conjoncturelles, elle ne peut pas licencier du personnel pour des raisons économiques.

TDK

La période est marquée par un plan social en 2005 et la fermeture définitive du site de production de Bascharage en 2006. Suite à une décision stratégique du groupe, TDK a décidé début 2006 d'arrêter mondialement la production de tout support CD et DVD. Dorénavant, le groupe ne fera plus que du négoce de ce type de produits. 342 travailleurs ont été licenciés, 26 transférés vers une société s'occupant de logistique et 36 vers TES (TDK Europe s.a.).

En 2008 c'est la fin pour les salariés restants et TDK a définitivement fermé ses portes au Luxembourg.

VILLEROY & BOCH

Encore un site industriel baigné dans la violence de plusieurs restructurations. La dernière en date ; au courant du premier trimestre 2006 a eu pour conséquence la suppression de 151 emplois.

2009 Villeroy & Boch : la fin de la porcelaine luxembourgeoise !

Il y aurait beaucoup à dire sur ce qui s'est passé ces 3 dernières années dans cette société, un très mauvais dialogue social, un non respect des salariés de la part de la direction en général, un passage devant le conciliateur pour le renouvellement de la convention collective, etc., mais la seule chose qui reste vraiment à retenir c'est la fermeture définitive de toute la production pour la fin 2010. Le gouvernement et les syndicats ont été informés par la direction de Villeroy & Boch que la production de porcelaine au Luxembourg sera définitivement stoppée. Un comité mixte s'est réuni et le personnel a été informé : des 320 salariés, 230 seront licenciés.

La direction a tout de même assuré qu'il n'y aurait pas de licenciements avant 2010. Toute la production est touchée. Seront maintenus au Luxembourg, le service commercial, le marketing et les 4 magasins. D'autres sites à l'étranger seraient également visés, notamment le site historique de Mettlach. En tout, 900 salariés seront licenciés en Europe. L'OGBL en tant que syndicat majoritaire a pris le dossier en main et a insisté sur l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi. Parmi les salariés, il y a des travailleurs avec plus de 30 années d'ancienneté et même des couples avec 32 années d'ancienneté qui sont concernés par cette fermeture. Les salariés sont à moitié des résidents et à moitié des frontaliers.

L'OGBL a vivement regretté cette situation et a lancé un appel à la direction de faire au moins preuve de responsabilité sociale à ce moment crucial de l'évolution des choses, même si tout au long des dernières années cette même direction a joué un jeu malhonnête vis-à-vis des salariés. Il est évident que la société utilise la crise pour

faire une basse besogne planifiée depuis longtemps. Selon des rumeurs, une nouvelle stratégie commerciale de nature immobilière se cacherait derrière cette fermeture.

Depuis l'annonce de la fermeture, l'OGBL a eu maintes réunions avec la direction pour discuter sur les modalités de formation et de reclassement du personnel, soit sur le site, soit dans un autre emploi, mais c'est extrêmement difficile de discuter avec des personnes, qui n'ont qu'une seule chose en tête : d'en terminer au plus vite et de continuer à faire du profit.

La fin de la porcelaine au Luxembourg, c'est aussi la fin pour 230 salariés. Un drame qui aurait pu être évité si le profit à court terme et outre mesure ne serait pas le seul objectif recherché.

Tour de solidarité

Le Tour de Solidarité en lui-même s'est déroulé sur quatre journées et en quatre grandes étapes. En effet, les 16, 17, 20 et 22 mars 2006, nous avons sillonné le pays, en nous rendant en camionnette dans diverses zones industrielles. Lors de ces étapes, nous avons rencontré des délégations du personnel en leur expliquant les motifs de notre action. En même temps, nous avons remis des pétitions à ces délégations, en leur demandant de récolter un maximum de signatures endéans un laps de temps très réduit (quinze jours). D'autres actions sont venues se greffer sur ces quatre plus grandes actions. Le contenu des pétitions était axé autour de 4 points, à savoir :

- l'expression de solidarité avec les salariés licenciés,
- la revendication concernant la mise en place d'une nouvelle législation permettant l'anticipation de restructurations et une réelle information et consultation des délégations du personnel,
- la mise en place d'une cellule de maintien de l'emploi,
- une mise en garde contre toute atteinte au modèle social.

Au total nous avons récolté 15.095 signatures, qui ont été remises aux ministres du Travail et de l'Economie. Mettre en place et réaliser une action de sensibilisation et d'information d'une telle envergure en quelques jours et y impliquer activement toutes les structures de l'OGBL, a laissé entrevoir l'énorme capacité de riposte dont nous sommes capables.

Plans de maintien dans l'emploi

Dans notre secteur, nous avons signé jusqu'à aujourd'hui 7 plans de maintien dans l'emploi. Souvent, nous avons su négocier une garantie d'emploi pour l'ensemble des salariés, des plans de formation et parfois même une réduction du temps de travail valable pendant la durée du plan. Cet outil est à considérer comme temporaire ; pour des problèmes structurels ou durables, le plan de

maintien dans l'emploi n'a toutefois pas de cadre légal obligeant les entreprises à prendre leurs responsabilités sociales. C'est dommage. Cependant, s'il contribue à aider une ou plusieurs personnes à rester employable et à ne pas tomber dans la pauvreté, alors c'est déjà un premier succès.

Il est absolument primordial, que cette loi soit adaptée afin de répondre aux réels besoins des entreprises et des salariés concernés.

Chômage partiel

10 entreprises du secteur ont été contraintes de faire recours au chômage partiel. Cette mesure est un outil positif, s'il s'agit vraiment de garantir l'emploi et de passer un cap difficile. Ce qu'il faut cependant noter, c'est que diverses entreprises utilisent ce mécanisme uniquement dans le but de réduire leurs coûts sans pour autant en avoir réellement besoin.

Le personnel concerné par le chômage doit subir une très importante perte de salaire, ce qui peut engendrer des difficultés financières au cas où le chômage se prolonge sur plusieurs mois.

Un aspect important est aussi le moral. Les personnes devant faire du chômage pendant plusieurs mois se sentent souvent un peu mis à l'écart ce qui peut aller jusqu'à la déprime (source : délégués Textilcord, Good-Year).

Manifestations

Des manifestations syndicales au sujet de différents problèmes sociaux ont eu lieu par rapport aux entreprises suivantes : Luxguard, Chemolux Mc Bride, Fulflex, TDK, Technicolor, Curver, Villeroy et Boch, MIPA, Kronospan.

6.6. Syndicat Commerce

La dernière journée syndicale du Syndicat Commerce s'est tenue le 27 juin 2004 au Casino Syndical de Bonnevoie. Le présent rapport d'activités concerne la période du 27 juin 2004 au 31 décembre 2008.

Le 20 juillet 2004 s'est tenue l'assemblée constitutive qui a suivi la journée syndicale et au cours de laquelle la direction syndicale et le comité ont été confirmés.

(les membres marqués d'un astérisque* ont démissionné de leurs mandats)

Président :	Haan Marcel (Minusines S.A.)
1^{ère} Vice-Présidente :	Molla Jacqueline* (Monopol)
2^{ème} Vice-Présidente :	Bianchini Colette* (Auchan)
Secrétaire :	Daman Edith* (Little Smets & Color Center)
Secrétaire adjointe :	Bianchini Colette* (Auchan)

Membres :	Bedini Roberto (coopté) (Cactus Limpertsberg) Birel Philippe (coopté) (Cactus Belle Etoile) Bobeczko Eric (coopté) (Auchan) Chlapek Nicolas (Cactus Belle Etoile) Correia Marina (Hornbach) Daleiden Henri* (Cactus Belle Etoile) Desheulles Denis (coopté) (Auchan) Ferreira De Almeida Maria (cooptée) (Cactus Howald) Ferreira Dinis Carla (Cactus Esch/Lallange) Haentges Suzi (Cactus S.A.) Kocks Frédéric* (Match Dudelage) Lemaire Valérie* (Monopol) Lopes Evora Hilario (Courthéoux) Malané Tom (Bofrost) Marx Manon (Bram) Ourth Patrick (Cactus S.A.) Paci-Martin Sabine (Cactus S.A.) Schrobltgen Laurent (Cactus S.A.) Stelmes Pierre* (Adler Mode S.A.) Tinelli Franco* (Little Smets & Color Center) Thill Marie-Andrée (Cora Foetz) Zambito Joseph (Little Smets & Color Center)
Secrétaire central :	André Sowa
Secrétaire central adjoint :	Jean-Luc De Matteis (juin 2005 à juin 2007)
Secrétaire centrale adjointe :	Bianchini Colette (septembre 2007 à décembre 2008)
Secrétaire central adjoint :	Hernani Gomes (depuis 1.11.2007)
Assistante :	Nicole Sowa (depuis juin 2005)
Commission de surveillance :	Berend Roger, Cucchiario Stefano

La direction syndicale s'est réunie à 32 reprises durant la période d'activité.

Elections sociales du 12 novembre 2008

La direction de CORA Foetz supprime la liste OGBL à l'élection de la Délégation du personnel

Le 28 octobre, l'OGBL dépose une liste de 22 candidats à l'élection de la nouvelle délégation du personnel,

respectant ainsi la date limite du dépôt. Entre-temps des rumeurs ont été lancées le 6 novembre à propos d'une possible irrégularité penchant sur cette liste. Malgré le fait d'avoir affirmé dans un premier temps ne pas avoir constaté une situation non conforme au règlement électoral, la direction finira par avouer qu'un candidat de la liste OGBL, Grégory Dondelinger, se serait présenté également en tant que candidat du LCGB.

Du fait que le LCGB aurait déposé sa liste de candidats avant le dépôt des candidatures de l'OGBL, la candidature de G. Dondelinger présentée par le LCGB serait devenue seule valable.

Lors de l'entretien téléphonique avec la direction, nous nous sommes encore rendu compte que celle-ci était depuis longtemps au courant de cette situation. De ce fait, pourquoi allait-elle garder le secret jusqu'au jour de l'affichage des listes des candidats ?

La seule vérité est qu'à cause de cet acte irréfléchi et irresponsable d'un seul élément de la liste et du manque de franchise de la direction, toutes les autres 21 candidatures de la liste OGBL qui étaient en règle furent annulées par la direction de CORA Foetz, décision recommandée par l'Inspection du Travail et des Mines.

Face à cette situation injuste de punir toute une liste à cause d'une seule candidature, l'OGBL a décidé de **contester officiellement cette élection, de demander son annulation et l'organisation de nouvelles élections suivant la procédure inscrite à la loi**. Il faut que le droit des candidates et des candidats de l'OGBL qui se sont correctement présentés soit respecté.

Tous les 21 candidats ont signé la procuration pour demander leur droit en justice et nous leur souhaitons que justice soit faite.

Conventions Collectives

Adler Mode S.A.

mai 2004 — avril 2007

- Restructuration des grilles de salaires et de rémunération, ce qui équivalait à une augmentation de 2,33 % de la masse salariale.
- Augmentation de la prime mensuelle pour les caissières à 75 €
- Majoration sur salaire de 30 % pour les heures planifiées après 18.00 heures les samedis et veilles de jours fériés légaux

mai 2007 — avril 2010

- Après dix ans d'ancienneté de service, chaque salarié sera classé (indépendamment de la fonction qu'il exerce) dans la grille salariale du personnel qualifié.
- Restructuration des grilles de salaires et de rémunération, ce qui équivalait à une augmentation de la masse salariale de 2,8 %.

- Introduction d'un congé extraordinaire pour ancienneté de service (à partir de 5 ans d'ancienneté 1 jour supplémentaire; à partir de 10 ans d'ancienneté 2 jours supplémentaires)

Anciens Magasins Jules Neuberg S.A. (ouvriers)

juin 2006 — 31 décembre 2007

Un accord est conclu pour une durée de 18 mois.

janvier 2008 — juin 2010

Renouvellement de la CCT pour le personnel ouvrier. Depuis début 2007, l'entreprise connaît des problèmes de carnet de commandes et ne voit pas d'amélioration avant le second semestre 2009.

Augmentation linéaire des salaires :

0,5 % à partir de 1.1.2008

0,5 % à partir de 1.1.2009

AUCHAN ou Le salaire de la peur

L'OGBL exige une substantielle augmentation des salaires, alors que la plus grande partie du personnel est rémunérée à hauteur du salaire social minimum. La direction se dit n'être prête à aucune concession, spécialement en ce qui concerne un système de rémunération non basé sur un système de primes.

8 mois de négociations se sont déroulés dans un climat pas toujours facile. 8 mois de négociations marquées par des tentatives d'intimidation, de menaces et des méthodes déloyales, comme p.ex. l'affichage auprès des différentes pointeuses des articles de presse relatant la fermeture des magasins Monopol. La direction veut ainsi faire passer le message que le rejet de la proposition patronale serait dangereux, et que l'avenir d'Auchan à Luxembourg pourrait être menacé. L'OGBL condamne de la façon la plus vive que la direction profite de la situation dramatique de 263 personnes de chez Monopol pour faire pression sur ses salariés.

C'est grâce à la pression syndicale, aux réunions d'information, à la distribution de tracts et à notre piquet d'avertissement, que la direction a finalement décidé d'ouvrir les portes au dialogue et que les négociations ont abouti à un bon résultat pour l'ensemble du personnel.

janvier 2006 — décembre 2008

- Augmentation salariale de 2 % pour les salariés, catégorie « Débuté »
- Augmentation salariale de 3 % pour les salariés, catégorie « Occupe » et « Maîtrise »
- Paiement d'une gratification de l'ordre de 2 % du salaire annuel brut
- 10 % de ristourne au personnel
- Revalorisation de toutes les grilles de salaires en cas d'ajustement du SSM en valeur monétaire.

BOFROST* VERTRIEB FOETZ

juin 2005 — mai 2007

- Augmentation de la provision mensuelle des chauffeurs de vente de 2 % à au moins 6,5 % du chiffre d'affaires mensuel brut
- Nouveau mode de calcul de la prime extraordinaire sur les actions de vente spéciales
- Augmentation de la prime de vacances et de la gratification de Noël
- Augmentation des frais de service (« Spesenregelung Aussendienst »)

juin 2007 — décembre 2009

- Nouveau mode de calcul de la provision mensuelle des chauffeurs de vente. Basée sur un chiffre d'affaires identique, cette nouvelle réglementation peut prétendre à une augmentation salariale de ca. 4,5 % par rapport à l'année précédente
- Augmentation des salaires et traitements du personnel administratif, responsable clients et du personnel de nettoyage de 1,5 %
- Augmentation du congé annuel d'une journée, c.-à-d. 27 jours maintenant

BRAM

janvier 2006 — décembre 2008

- Augmentation du pécule de vacances de l'ordre de 50 €
- Introduction de bons d'achats pour vêtements de travail de l'ordre de 500 € par année
- Pour la période de cette convention collective a été négocié un budget de formation de 120.000 €. Cette somme est consacrée à la formation continue et à l'amélioration de la qualité de travail des salariés de BRAM.

COMPTOIR DES FERS & METAUX (Ouvriers)

janvier 2005 — décembre 2007

- Augmentation de 2 % en janvier 2006
- Introduction d'un congé lié à l'ancienneté (1 jour supplémentaire pour 10 ans, 2 jours pour 20 ans d'ancienneté)
- Prime de « non-accident » de 750 € pour les chauffeurs

janvier 2008 — décembre 2010

- Augmentation de 1,3 % en janvier 2008 et de 0,5 % en janvier 2009
- Congé lié à l'ancienneté (1 jour pour 10 ans, 2 jours pour 15 ans, 3 jours pour 20 ans d'ancienneté)

CACTUS S.A. — L'unité des salariés vaut la peine !*juillet 2007 — juin 2010*

19 mois de négociation difficiles. L'OGBL présentait un catalogue de revendications qui visait en premier lieu une évolution récurrente, c.-à-d. linéaire, des salaires. Par ailleurs, notre catalogue contenait des améliorations au niveau des primes, une revalorisation de la carrière des salariés au salaire minimum ainsi qu'une meilleure reconnaissance de l'ancienneté.

La direction voulait dès le départ limiter les négociations à une discussion sur des primes uniques, rejetait de façon catégorique nos revendications et laissait échouer les négociations à plusieurs reprises. Le dossier se retrouvait deux fois devant l'Office national de conciliation.

L'OGBL n'a pas cédé ... Ses campagnes d'information et de sensibilisation comprenaient la distribution de tracts devant la Belle Etoile, devant les magasins de Bascharage, d'Esch, de Rédange, de Remich ainsi que dans plusieurs zones piétonnes.

Enfin, les délégués OGBL ont réalisé une enquête auprès du personnel avec le résultat que 2.300 salariés ont manifesté leur adhésion à nos revendications par le biais de leur signature.

Le comportement du syndicat minoritaire, le LCGB, était décevant. A un moment décisif il s'est retiré des actions planifiées en commun et a ainsi affaibli le front syndical. Pour cette désolidarisation, le personnel de Cactus a présenté sa facture au LCGB lors des élections sociales.

Sous la conduite de l'OGBL, le renouvellement de la convention collective de travail a été signé. La CCT apporte aux 3200 salariés une réelle évolution des salaires, c.-à-d. des augmentations linéaires, diverses primes et une amélioration au niveau du congé.

- A partir du 1^{er} juillet 2009, deux nouvelles grilles de salaires entreront en vigueur; une pour les salariés sans qualification professionnelle et une pour les salariés avec qualification professionnelle
- Augmentation linéaire des salaires de 1,6 % en 2009 et de 1,2 % au 1^{er} janvier 2010
- Un salarié au salaire minimum non qualifié s'éloigne avec l'ancienneté de plus en plus du salaire minimum.
- Les salaires augmenteront d'un échelon tous les 3 ans et non seulement tous les 5 ans comme précédemment.
- Prime de 125 euros bruts novembre 2007
- Prime 250 euros bruts payable au mois de mars 2009
- Bon d'achat de 100 euros au courant du mois de mai 2009
- Congé supplémentaire pour ancienneté de service

COURTHEOUX*janvier 2005 — décembre 2006*

Renouvellement de la convention collective apportant quelques légères améliorations en ce qui concerne les pénalités en cas de maladie pour le calcul de la gratification.

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail ont démarré en janvier 2007. Comme toujours dans cette entreprise, ces négociations sont difficiles et tendues. Elles évoluent très lentement, surtout à cause de la mauvaise foi de la direction des ressources humaines

CORA

Renouvellement de la convention collective le 1^{er} janvier 2006. Cette convention est d'une durée de trois ans.

HORNBACH

Début 2006 et à la demande des salariés, l'OGBL fait la demande auprès de la direction de Hornbach pour l'introduction d'une convention collective, qui fait jusqu'à aujourd'hui défaut.

Des réunions d'information se suivent afin de mobiliser le personnel.

Lors d'une réunion d'information, une écrasante majorité des participants vote pour des actions syndicales.

Pourtant, la direction nous informe de son intention de ne plus vouloir négocier une Convention Collective de Travail. D'après la devise : « Diviser pour mieux régner ! », elle propose au personnel des avenants aux contrats de travail.

Afin de démontrer sa volonté et de sensibiliser les clients de l'enseigne, le personnel riposte avec une action devant l'entrée de Hornbach. Cette action est plutôt couronnée de succès et la presse est au rendez-vous.

Malheureusement — il faut le remarquer — le personnel ne tient pas le coup. A cause de trop de personnalités individualistes, ils ne savent pas se consolider, s'organiser et rester solidaires. C'est la direction qui gagne la bataille et les salariés signent des avenants « à la tête du client » dans le bureau du personnel. Le mouvement a échoué.

LITTLE SMETS & COLOR CENTER*mai 2008 — avril 2011*

L'OGBL, seul contractant présent dans l'entreprise, a signé pour la première fois une convention collective de travail pour le personnel des S.à.r.l. Little Smets & Color Center. Cette entité économique englobe plusieurs magasins tels que les enseignes Smets situées à Bereldange, Luxembourg-Ville, Concorde et Esch/Alzette; les

magasins Art City, Cape Cod, City Past Line, Dyrberg, Tod's, Boston Dame et Boston Homme à Luxembourg, ainsi que Color Center à Strassen.

Différentes primes et une pause rémunérée de 20 minutes ont été introduites. Le congé annuel est augmenté d'un jour (26 jours).

MATCH

janvier 2005 — décembre 2006

Renouvellement en janvier 2005 de la convention collective de travail.

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail à partir de 2007 sont très difficiles et évoluent — comme chez Courthéoux — très lentement.

Une multitude de réunions a eu lieu, mais sans résultat. L'OGBL revendique une revalorisation de tous les salaires, une remise à niveau des grilles salariales, tandis que la direction propose quasiment la mort du système des barèmes salariaux.

SIEMENS

Trois accords ont été conclus au cours de la période considérée. Les augmentations de salaires suivantes ont été conclues :

2005 : + 0,9 %	2006 : + 0,9 %
2007 : + 0,75 %	2008 : + 0,75 %
2009 : + 1 %	2010 : + 0,5 %

Avril 2006 : Monopol, c'est fini !

En date du 25 avril 2006 les enseignes Monopol-Scholer annoncent la fermeture de leurs magasins.

De Wiltz à Esch en passant par la capitale, ce sont 263 emplois qui disparaissent. Pour la plupart, il s'agit de femmes luxembourgeoises d'un certain âge et difficiles à reclasser.

L'OGBL a d'ores et déjà annoncé que le temps de négocier de simples enveloppes est révolu et qu'il est temps de négocier une forme de maintien dans l'emploi et des formations afin de replacer les personnes sur le marché du travail.

La fermeture pour cessation d'activités est annoncée pour le 15 décembre 2006.

Un plan social est négocié, ceci sur deux volets : le côté financier et le maintien dans l'emploi.

Une structure d'accompagnement et de recherche active d'emploi se composant de l'ADEM, du Ministère du Travail, de la « clc » ainsi que les représentants patronaux et syndicaux, est mise en place.

Le résultat est plutôt décevant. Une année après la signature, le plus grand nombre des concerné-es était toujours à la recherche d'un emploi.

Accord-cadre Ouvertures prolongées

2005-2006

Les syndicats OGBL et LCGB d'un côté et la « clc » (Confédération luxembourgeoise de commerce) de l'autre ont réaffirmé les accords-cadre respectifs concernant l'ouverture des magasins les samedis et veilles de jours fériés légaux.

Cet accord règle la fermeture des magasins afin de pouvoir exceptionnellement porter l'heure de fermeture à 20:00 heures.

En 2005 et en 2006, nous avons réussi à limiter le nombre des ouvertures prolongées à 10 jours.

Cependant, la discussion sur la prolongation des ouvertures des magasins est toujours relancée. A plusieurs reprises Monsieur Laurent Schonckert, administrateur-délégué de Cactus est invité par la presse à des soi-disant « petits-déjeuners », où il revendique au nom de la branche entière des ouvertures prolongées jusqu'à 20h00 les samedis.

En septembre 2006 l'Institut TNS-ILRES publie une enquête réalisée sur demande de la « clc ». Cette étude prétend que « *plus d'un quart des consommateurs demande une prolongation systématique des heures d'ouverture le samedi soir* ».

L'OGBL réplique dans un communiqué de presse, que « *en effet, près de 75 % des personnes interrogées sont satisfaites des horaires d'ouverture actuels des magasins ... et qu'une minorité des questionnés réclament une prolongation systématique des heures d'ouverture les samedis* ».

2007

Pour l'année 2007 les patrons ont revendiqué des ouvertures prolongées supplémentaires pour deux jours. L'OGBL s'est acquitté de ses engagements vis-à-vis du personnel : il a répondu NON et a refusé catégoriquement la revendication supplémentaire du patronat.

Jusque-là le syndicat chrétien minoritaire respectait également cette position. Or, au mois de mai 2007, le LCGB tire dans les dos de milliers de salariés du commerce et cède en cavalier seul aux revendications injustifiées des patrons et signe un accord y relatif avec la « clc ».

2008

L'OGBL n'ayant pas été contacté pour participer aux négociations d'un accord-cadre pour l'an 2008, le LCGB signe encore une fois en cavalier seul un accord avec la « clc ».

2009

L'OGBL signe en avril un accord-cadre avec la « clc », qui prévoit de nouveau des ouvertures prolongées à 10 reprises. Nous constatons avec satisfaction que le nombre des ouvertures prolongées est limité à 10 jours. L'OGBL, 1^{er} syndicat dans le secteur, rappelle que cet

accord-cadre est en parfaite concordance avec les positions qu'il défend, sans aucune démagogie, depuis des années en la matière.

Printemps 2007 : Action de distribution

« Vous le vivez et le constatez chaque jour : le secteur du commerce est un des secteurs les plus difficiles pour les salariés. Des horaires irréguliers, des conditions de travail souvent difficiles et des bas salaires, se situant aux environs du salaire minimum, vous empêchent souvent de mener une vie normale. »

Une large distribution de notre dépliant avec une présentation de l'OGBL et plus spécialement du syndicat Commerce est organisée dans les zones piétonnes, centre commerciales et rues des principales villes du Luxembourg.

Automne 2007 : Action de distribution — Une convention collective de travail plus importante que jamais !

En septembre 2007, le ministre des Classes moyennes accorde des dérogations supplémentaires permettant aux commerçants des quartiers « Ville Haute », « Gare » et « Grund » de la Ville de Luxembourg et de certaines autres villes d'ouvrir leurs commerces tous les dimanches jusqu'à la fin de l'année.

Le ministre a cédé aux pressions et au chantage du patronat et de la « clc », sans dialogue social, par-dessus les têtes des syndicats, aux dépens de milliers de salariés.

Afin d'atteindre non seulement les salarié-e-s dans les grandes enceintes, nous procédons à une large distribution de nos revendications et propositions dans les zones piétonnes et rues de Luxembourg, Esch-sur-Alzette, Dudelange, Ettelbruck, Diekirch ...

Dans ce contexte l'OGBL revendique l'introduction de conventions collectives de travail sectorielles et/ou de branches avec obligation générale et une convention collective de travail pour les commerces des quartiers de la ville de Luxembourg.

Octobre 2008 : Actions de distribution — Halte à la perte du pouvoir d'achat ! Pour l'indexation des salaires et des pensions !

Dans le cadre de la campagne « Pour l'indexation des salaires et des pensions ! », le syndicat Commerce organise deux actions de distribution le samedi 11 octobre 2008 :

1. Une action de distribution ensemble avec les collègues du secteur « Garages ». Cette action s'est déroulée dans la zone industrielle à côté de « Hornbach ».
2. Un stand d'information dans la zone piétonne à Esch-sur-Alzette. Se sont ralliés aussi des collègues du Syndicat Santé et du Syndicat Services Publics.

Autres activités du syndicat

- 9 novembre 2007 Conférence de presse du syndicat Commerce contre la libéralisation des heures d'ouverture et pour le repos dominical
- 14 janvier 2008 Entrevue du syndicat Commerce avec les représentants de l'Union commerciale de la ville de Luxembourg

6.7. Syndicat Education et Sciences — SEW

Afin de regrouper et de défendre efficacement le personnel du secteur social privé, les diètes syndicales du SEW et du Syndicat Santé et Services sociaux ont procédé simultanément à un changement de statuts et une diète syndicale extraordinaire a donc été organisée le 14 octobre 2004.

La majorité des membres du SEW faisant partie du département socio-éducatif a été mutée vers le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs et depuis le SEW ne se compose plus que de deux départements :

- ♦ Le département préscolaire, primaire et éducation différenciée qui comprend le personnel de l'éducation précoce, de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et spécial, de l'éducation différenciée et des services péri- et parascolaires. Il est de même ouvert aux étudiantes et étudiants se destinant vers une des fonctions précitées.

Membres du comité :

- ADAM Monique, institutrice primaire, Luxembourg
- ARENDT Patrick, instituteur primaire, Schouweiler
- BACH Christiane, éducatrice graduée, Luxembourg
- BRACHMOND Robi, instituteur primaire, Echternach
- DEREFA Rosy, institutrice primaire, Koerich
- DIEDERICH Marie-Jeanne, institutrice primaire, Steinfert
- FERRETTI Tanja, institutrice, Differdange
- GLODT André, instituteur, Luxembourg
- KOHN Marie-Paule, institutrice préscolaire, Luxembourg
- LAESCH-THOMA Mariette, institutrice primaire, Differdange
- NICLOU Sonja, éducatrice graduée, Differdange
- OLINGER Claudine, éducatrice graduée, Echternach
- RAMPONI Aloyse, instituteur, Luxembourg
- ROLLINGER-SIMON Edith, membre de la réserve de suppléants, Differdange
- SIMON Claude, éducateur, Luxembourg

STEINBACH Gil, éducateur gradué, Echternach
THEIS Georges, instituteur primaire, Differdange
WITRY Catherine, institutrice primaire, Schouweiler

- ♦ Le département de l'enseignement secondaire, supérieur et de la recherche est plus particulièrement ouvert aux enseignants (professeurs, maîtres de cours pratiques, maîtres de cours spéciaux, stagiaires, chargés de cours etc.) de l'enseignement secondaire, secondaire technique, supérieur et de la recherche.

Membres du comité :

FOETZ Guy, professeur, Lycée Technique Nic Biever Dudelange

DONDELINGER Marianne, professeure, Lycée Athénée Luxembourg

FLAMMANG Simone, professeure, Lycée Technique Nic Biever Dudelange

GRAF Gilbert, chargé de cours, Lycée Technique du Centre Luxembourg

LEYTEM Ally, professeur, Lycée Hubert Clement Esch/Alzette

SERRES Chantal, professeure, Lycée Aline Mayrisch Luxembourg

BERNY Anne-Marie, professeure, International School of Luxembourg

HENTGES Martinel, maître de cours spéciaux, Lycée Technique Hôtelier Alexis Heck Diekirch

MAAS Jacques, professeur, Lycée Athénée Luxembourg

MULLER Marie-Paule, institutrice, Lycée Technique d'Esch/Alzette

PHILIPPI Alice, professeure, International School of Luxembourg

Pour la période du 14 octobre 2004 jusqu'au 28 novembre 2006 la direction syndicale se composait de :

Présidente

Monique ADAM

Vice-présidents

Guy FOETZ

Claudine OLINGER

Secrétaire générale

Danièle NIELES

Membres

Département primaire

Patrick ARENDT

Mariette LAESCH-THOMA

Marie-Paule KOHN

Claude SIMON

Département secondaire

Gilbert GRAF

Jacques MAAS

Chantal SERRES

Depuis la diète syndicale du 28.11.2006 la direction syndicale se composait de :

Présidente

ADAM Monique, institutrice primaire

Vice-présidents

FOETZ Guy, professeur

STEINBACH Gil, éducateur gradué

Secrétaire générale

NIELES Danièle

Membres

Département primaire

ARENDT Patrick, instituteur primaire

KOHN Marie-Paule, institutrice préscolaire

LAESCH-THOMA Mariette, institutrice primaire

Département secondaire

FLAMMANG Simone, professeure

MAAS Jacques, professeur

KIRSCH Ed, instituteur régime préparatoire

Sonja DELLI ZOTTI, d'abord assistante et depuis le 1^{er} octobre 2006 secrétaire centrale adjointe de l'OGBL, assiste aux réunions de la direction syndicale.

- ♦ La résolution votée en 2006 traitait des thèmes intitulés :
- ♦ Le budget ordinaire de l'Education nationale est perdant par rapport au budget global
- ♦ Redéfinition de la tâche : les enseignants font un effort, où est l'effort du gouvernement?
- ♦ Une nouvelle loi pour l'enseignement primaire
- ♦ L'avant-projet de loi concernant le personnel de l'enseignement primaire est à rejeter
- ♦ L'enseignement secondaire et secondaire technique — le « Nouveau cadre pour l'EST »

Celle votée en 2008 comportait les chapitres suivants :

- ♦ Le budget de l'Education nationale
- ♦ La réforme de l'enseignement et les conditions de travail des enseignants
- ♦ Le recrutement de personnel qualifié
- ♦ L'évaluation des établissements scolaires
- ♦ L'enseignement des valeurs (« Werteunterricht »)
- ♦ La réforme de la formation professionnelle

Ces programmes d'action sont restés à la base de nos activités pendant toutes les années passées.

Notons aussi que le SEW/OGBL est représenté au sein du Conseil Supérieur de l'Education Nationale par

Monique ADAM et Guy FOETZ, remplacé par Danièle NIELES en 2007, en tant que membres effectifs et par Patrick ARENDT et Marianne DONDELINGER en tant que membres suppléants.

Au niveau européen et international le SEW/OGBL est membre du Comité Syndical Européen de l'Education et de l'Internationale de l'Education. Au CSEE il est repré-

senté par Danièle NIELES en tant que membre effective du comité du CSEE et Monique ADAM en tant que membre suppléante.

L'activité du SEW/OGBL des dernières années fut marquée par maintes activités et réflexions à l'intérieur et l'extérieur du syndicat. Pour programmer et préparer nos actions, manifestations, conférences de presse, analyse des programmes électoraux messages de solidarité, prises de position et entrevues avec les ministres, les partis politiques, le collège des inspecteurs, la FAPEL, le « Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand » et l'UNEL pour n'en citer que quelques-unes, la direction syndicale s'est réunie 34 fois pendant la période d'activité. Le comité du département primaire siégeait 37 fois, le comité du département secondaire 25 fois. Pour discuter les grandes orientations de la politique scolaire, soit :

- ◆ la problématique de l'apprentissage des langues,
- ◆ le passage primaire-postprimaire,
- ◆ les réformes de l'EST,
- ◆ le tronc commun,
- ◆ la « Ganzdagsschoul » / péri- et parascolaire, foyers scolaires, cogestion, liberté pédagogique, responsabilité (les comités des deux départements se sont réunis 3 fois ensemble),
- ◆ la réforme de la formation professionnelle,
- ◆ la tâche des enseignants,
- ◆ la revalorisation de la carrière des institutrices et des instituteurs,
- ◆ la réforme de la loi scolaire,
- ◆ le passage primaire-postprimaire,
- ◆ la réforme de l'examen-concours et du stage pédagogique et
- ◆ la réforme de l'enseignement des langues.

Outre les dossiers individuels de ses membres, traités par les permanentes du SEW/OGBL, mais aussi par la présidente et les vice-présidents du syndicat, les grandes lignes de l'activité syndicale peuvent être résumées de la façon suivante :

Législation scolaire

La réforme de la loi scolaire de 1912, entamée en partie sous la législature précédente et qui fut un des grands sujets pendant la période d'activité précédente du SEW, reste jusqu'aujourd'hui au cœur des discussions.

Au début, de longues discussions ont accompagné l'élaboration de l'avant-projet de loi concernant l'organisation de l'enseignement primaire, mais ces discussions se sont souvent apparentées à un dialogue de sourds. Les différents partenaires, dont le SEW, ont eu l'occasion d'émettre leurs avis sur les textes successifs élaborés par un groupe de travail du ministère, mais les différents points de vue n'ont pu être approfondis et il n'a pas été prévu de chercher à les rapprocher. L'ancien gouvernement soumettait finalement à la Chambre des députés

plusieurs projets de loi extrêmement controversés, tant par les enseignants que par les parents d'élèves. Depuis le projet de base sur l'école, en passant par le projet portant organisation de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire jusqu'à celui d'aujourd'hui, on rencontre partout une vision de l'école qui n'est pas la nôtre.

Lors des deux journées de réflexion, organisées conjointement par le SEW/OGBL et la FGIL, le 22 janvier 2005 et le 18 février 2006, tous les volets de la réforme furent touchés

- ◆ Formation continue, recherche et innovation
- ◆ Éducation précoce et enseignement préscolaire
- ◆ Cogestion et collaboration sur le terrain
- ◆ Égalité des chances et participation des parents à l'école
- ◆ Évaluation des écoles
- ◆ Équipe pluridisciplinaire
- ◆ Cycles d'apprentissage

Les réflexions et revendications des groupes de travail furent soumises à la ministre actuelle.

Cependant, les moyens mis en oeuvre actuellement par le MENFP visent tous la maîtrise des coûts par le contrôle bureaucratique des activités pédagogiques. Or, les ressources utilisées pour la mise en place des instruments de contrôle manquent cruellement à l'action pédagogique.

Dans la discussion sur l'évaluation de la qualité de l'école, le SEW avait souligné qu'il salue le principe de celle-ci, mais qu'il faudrait se concerter étroitement avec tous les acteurs de l'école sur les objectifs à mettre en avant, les critères d'évaluation et les moyens de remédiation, afin d'éviter des dérapages tels que notamment le « ranking » scolaire.

Cette discussion reste à approfondir, de même que celle sur les référentiels et socles de compétence. Il faudra surtout veiller à ne pas mélanger évaluation individuelle de l'élève et évaluation des performances de l'école. Dans ce contexte, toute la discussion sur les critères de promotion est à revoir et le SEW a déploré que le règlement en question ait été pris à la hâte, sans tenir compte des revendications justifiées des enseignant-e-s et sans pourvoir aux moyens de remédiation nécessaires.

À l'occasion de la publication du programme gouvernemental, le SEW s'était prononcé en faveur d'un projet pilote « Ganzdagsschoul ». Lorsqu'il a dû constater que ce projet avait pris la forme du projet de loi « portant création d'un lycée-pilote » et qu'il était devenu en fait un moyen visant à mettre en oeuvre un nouveau concept pédagogique élaboré depuis quelques années par le groupe « Lycopa », le SEW a regretté qu'il n'ait pas pu participer à la discussion autour du modèle préconisé. Nonobstant ce regret, le SEW est entièrement favorable à la recherche de nouvelles voies pédagogiques. Il préco-

nise en effet depuis longtemps une révision des objectifs, des contenus et des méthodes d'enseignement et d'évaluation :

- ♦ élaguer les programmes ; déterminer ce qui est essentiel ; ne pas se perdre dans les détails
- ♦ utiliser des méthodes participatives, la formation-action et le travail en groupe
- ♦ pratiquer l'évaluation formative.

Le « Projet de règlement grand-ducal déterminant l'évaluation et la promotion des élèves de l'enseignement secondaire technique et de l'enseignement secondaire » a été mis en vigueur, et cela malgré les nombreuses critiques formulées de toutes parts. Le SEW a certainement partagé les objectifs dudit règlement, en substance l'harmonisation et une plus grande transparence des critères de promotion, le rôle plus important accordé au conseil de classe, la compensation possible d'une sérieuse faiblesse dans une, voire parfois deux branches et l'idée de la remédiation.

Mais, pour le SEW des pas dans la direction d'un véritable processus réformateur seraient entre autres :

- ♦ une analyse approfondie de l'apprentissage des langues dans l'enseignement luxembourgeois
- ♦ la détermination des compétences que les enfants et adolescent-e-s doivent acquérir à un certain moment de leur carrière scolaire
- ♦ une séparation plus tardive des élèves en différentes voies de formation
- ♦ une réorganisation des contenus et des méthodes d'enseignement
- ♦ une évaluation plus formative
- ♦ une réforme de l'enseignement primaire dans le sens d'un soutien individualisé des élèves dès les premières années.

Le projet de loi portant organisation des lycées et lycées techniques compte parmi les textes qui ont suscité de vives réactions négatives de la part des syndicats d'enseignant-e-s et des autres partenaires scolaires. Ces réactions ne s'opposaient pas à l'intention du projet d'accorder aux établissements postprimaires un degré important d'autonomie en matière d'organisation pédagogique et de gestion financière, mais elles visaient l'esprit autoritaire inhérent au texte déposé à la Chambre par l'ancien Gouvernement. En effet, celui-ci privilégiait les pouvoirs de la direction et s'abstenait de garantir l'information et la participation régulière des partenaires scolaires à la prise de décision. Ainsi il gardait notamment le silence sur la composition, le mode de fonctionnement et les moyens mis à la disposition des comités des professeur-e-s, les privant ainsi de droits de participation et de représentation réels.

Après plusieurs démarches vis-à-vis du ministère et une pétition, qui a recueilli 1.200 signatures, les syndicats

d'enseignant-e-s ont finalement sollicité une entrevue avec la Commission parlementaire de l'Education nationale. Leurs revendications furent simples et évidentes :

- la mise en place d'authentiques structures de participation pour les professeur-e-s ;
- l'inscription dans le texte de véritables droits de représentation et d'information (délais, contenus) ;
- la mise à disposition de moyens matériels adéquats permettant aux comités des professeur-e-s d'exercer ces droits.

Or, l'entrevue avec la Commission de la Chambre des députés n'a pas produit le revirement tellement attendu et la loi fut votée.

Les structures de participation pour les enseignant-e-s restent un point crucial pour le SEW. Ayant noté que la nouvelle ministre ne compte pas rediscuter la loi portant organisation des lycées et lycées techniques, mais qu'une de ses priorités serait d'élaborer les règlements grand-ducaux y afférents, le SEW a souligné qu'il faudra accorder les moyens nécessaires aux représentants du personnel enseignant tout en veillant à ce que les quelques droits qui leur sont accordés soient respectés scrupuleusement.

La réforme de la loi scolaire de 1912, entamée en partie sous la législature précédente et qui fut un des grands sujets pendant la période d'activité précédente du SEW, reste jusqu'en 2008 au cœur des discussions.

Le SEW s'est réuni à maintes reprises avec la ministre de l'Education nationale et ses conseillers afin de discuter sur les projets de loi concernant portant réforme de la loi scolaire et d'exiger des réformes bien réfléchies et partagées.

Cependant, il semble que la préoccupation primordiale du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle se résume de plus en plus à faire évoluer un nombre croissant d'élèves aux moindres frais à travers le système scolaire.

- ♦ L'avant-projet de loi concernant l'organisation de l'enseignement primaire prévoit l'attribution d'un **contingent** de leçons d'enseignement aux communes par le ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle. Ceci constitue une mainmise ministérielle sur l'élaboration des organisations. Le SEW rencontre donc le SYVICOL, afin de connaître leur position à ce sujet et fait le tour des partis politiques en vue d'exprimer ses réflexions et craintes face à ce projet. Ensuite le SEW se rend compte, que lui seul désapprouve l'étatisation de l'enseignement préscolaire/primaire. Même la lettre circulaire adressée aux autorités communales en vue de leur signaler qu'ils risquent de perdre leur autonomie communale reste sans réaction. Il va sans dire qu'avec l'introduction d'une telle mesure les pénuries planifiées s'étendront aussi sur le primaire.

- ♦ La définition de **socles de compétences** au niveau du primaire n'est qu'une transcription des objectifs actuels avec le but déclaré d'y appliquer des épreuves standardisées pour contrôler les acquis des élèves. Les compétences des élèves seront mesurées, ce qui mettra en concurrence les élèves entre eux, mais également les performances des différentes écoles. Le document sur les socles de compétences manque malheureusement de repères clairs et d'objectifs réalistes. Le SEW propose au début de la phase d'élaboration d'associer au maximum les enseignants du terrain aux discussions, aux démarches et à la rédaction du concept des compétences. Cependant la Ministre ne perd pas de temps et envisage de tester les socles dans différentes classes à partir de l'année scolaire 2007/2008. Lors de la rentrée scolaire 2006/2007 ce projet est présenté aux enseignants du post-primaire, afin qu'ils puissent adapter leurs méthodes d'enseignement. Les enseignants sont stupéfaits d'avoir en tout et pour tout une année pour préparer l'implémentation d'un enseignement et d'une évaluation par compétences.
- ♦ Le projet portant création d'une **agence d'évaluation** de qualité ne tient simplement pas debout au vu du nombre d'écoles existant dans l'enseignement primaire et risque de promouvoir le ranking scolaire, soit le tourisme scolaire.
- ♦ Fin 2006, le ministère de l'Éducation nationale présente le projet sur la procédure réglant le **passage de l'enseignement primaire à l'enseignement post-primaire**. Ce projet de texte prévoit que les enseignants et les parents au cours de la 5^{ème} et 6^{ème} année d'études se consultent régulièrement afin d'établir une proposition d'orientation signée par les parents d'élèves et les enseignants. Le SEW salue le fait que la proposition est rédigée lors d'une réunion commune entre les enseignants et les parents. Pour chaque élève dont la proposition d'orientation contient un désaccord entre les parents et l'équipe pédagogique, l'instituteur titulaire transmet, par l'intermédiaire du ministère, le dossier personnel de l'élève au président du conseil régional de médiation. Or, nous ne pouvons pas nous imaginer comment les parents d'élèves d'un côté et les instituteurs de l'autre côté iront plaider devant une commission régionale comme des parties adverses. L'avis du SEW est transmis au MENFP en mars 2007. En outre, le MENFP introduit fin 2006 une nouvelle procédure pour les épreuves standardisées, à savoir leur enlèvement par les enseignants des 6^e années d'études aux bureaux d'inspection. Le SEW proteste auprès du ministère et suite à un échange de plusieurs courriers, la ministre reste toujours sur sa position, mais promet de trouver une nouvelle solution pour l'année prochaine. Le SEW exige que le travail supplémentaire et les frais de routes soient remboursés aux collègues concernés.
- ♦ En outre, le SEW s'est toujours investi à ce que les **comités de cogestion** soient ancrés dans la loi au lieu du directeur d'école. Toutefois, le SEW craint que le président du comité de cogestion risque de devenir un directeur avec des tâches tellement lourdes, qu'il devient de plus en plus inévitable de le décharger de toute tâche d'enseignement.
- ♦ Les moyens investis par le MENFP dans l'**intégration des enfants à besoins spécifiques** sont largement insuffisants. Ceci mène à une situation ingérable. Le département primaire du SEW crée un groupe de travail pour élaborer une liste de revendications des équipes pluridisciplinaires en vue de lancer une campagne à ce sujet. Lors de l'analyse approfondie par ce groupe de travail, une amplitude de problèmes est levée, tout en résultant que l'intégration se fait très souvent sans réflexion sur les mesures d'accompagnement nécessaires pour que l'intégration soit bénéfique à la fois pour l'élève à besoins spécifiques et pour les autres élèves de la classe.
- ♦ Nombreuses dispositions (réunions, concertation, formation continue, évaluation ...) en relation avec la réforme scolaire risquent de peser lourdement sur la **tâche des instituteurs**. En mai 2007, le département primaire du SEW organise au niveau régional une série de réunions d'informations et de concertations au sujet de la nouvelle loi scolaire, des socles de compétences et particulièrement d'une nouvelle perspective de carrière.
- ♦ En 2006, la ministre décide de relever la **tâche des enseignants de l'enseignement secondaire et secondaire technique**. Les syndicats réussissent à se mettre rapidement d'accord dans une intersyndicale et à négocier à pied ferme afin de limiter les dégâts. Le règlement entrera en vigueur à partir de l'année scolaire 2007/2008. Le SEW/OGBL adresse au début de septembre 2007 une lettre à ses membres afin de leur donner des explications quant à l'interprétation des 72 heures de disponibilité prévues dans la tâche. La ministre de l'Éducation nationale interpelle tous les directeurs en novembre 2007 à lui faire parvenir un 1^{er} bilan d'application des nouvelles dispositions concernant la tâche de disponibilité de l'enseignant. Il s'agit donc d'un relevé des activités tombant sous les 72 heures de disponibilité et des activités de l'article 5, à savoir la participation à des réunions de service ou à la formation continue, lequel chaque enseignant doit donc remettre à sa direction. Chaque enseignant est dorénavant obligé de suivre 8 heures de formation continue par an.
- ♦ En 2007 le MENFP invite le SEW de faire partie du groupe de travail créé dans le cadre du **plan d'action pour un réajustement de l'enseignement des langues**. Différentes réunions ont lieu et il nous semble que le MENFP d'une part et les enseignants et leurs syndicats d'autre part raisonnent sur deux niveaux sensiblement différents. Alors que pour le MENFP, le sujet de la réforme des langues est traité à un niveau très théorique et abstrait, les enseignants

s'interrogent sur les moyens et la mise en place concrets. Il en résulte un dialogue de sourds. Le plan d'action comporte 66 actions, dont la plupart constituent des déclarations d'intention de la part du MENFP. Il s'agit en réalité d'un plan d'actions (au pluriel), mais nullement d'un projet cohérent précisant qui doit faire quoi à quel moment avec quels moyens. Le SEW/OGBL et les enseignants attendent l'opérationnalisation des différentes actions proposées, c.à-d. nous nous attendons de la part du MENFP une démarche plus réaliste et plus proche de ce qu'on appelle « gestion de projets ».

- ♦ Le projet de loi portant **réforme de la formation professionnelle** prévoit une réforme structurelle fondamentale du système de formation professionnelle au Luxembourg. Le département secondaire rédige un avis adressé au ministère de l'éducation nationale, aux chambres professionnelles, à la presse ainsi qu'à la commission parlementaire de l'éducation nationale.

Le SEW/OGBL revendique

- le maintien des classes de 10^e, 11^e, 12^e et 13^e Technicien plein exercice existantes avec des périodes de stage de formation en entreprise,
- le maintien d'un examen national de fin d'études pour le diplôme de Technicien,
- le maintien de l'admissibilité des Techniciens à des études techniques supérieures dans leur spécialité, sans examen ou modules supplémentaires.

et demande le retrait de ce projet de loi.

A l'avis négatif du SEW/OGBL sur ce projet s'ajoutent les avis négatifs de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail, ainsi que l'avis très critique de la Chambre des métiers.

Le SEW fait le tour des fractions parlementaires des partis politiques et convoque les comités des parents d'élèves des lycées en vue de leur faire part de ses appréhensions et d'obtenir leur soutien, afin d'éviter le vote de dispositions légales mettant en péril les perspectives professionnelles des élèves de l'EST. L'UNEL demande une entrevue avec le SEW en vue de discuter de ce projet de loi fortement critiqué, entre autres par le Collège des Directeurs. Suite à cette entrevue, l'UNEL et le SEW lancent conjointement un communiqué de presse revendiquant une fois de plus que le projet en question soit complètement retiré.

- ♦ Depuis des années, le nombre de candidats prévus dans les plans de recrutement n'est pas atteint et le manque d'enseignants continue donc de s'accroître. Le SEW revendique de prévoir plus de postes dans le prochain plan de recrutement quinquennal et exige de redéfinir et d'uniformiser les objectifs dans les différentes branches. En mai 2007 ouvre la discussion sur l'organisation future de **l'examen-concours et du stage pédagogique**. Lors de cet échange de vue le SEW revendique d'avancer le moment d'organisation

du concours d'admission à la fonction pour que les enseignant-e-s qualifié-e-s puissent entamer leur stage pédagogique à partir du 15 septembre et non comme jusqu'à présent début janvier. Le ministère propose d'organiser le concours d'admission pendant l'année scolaire/académique, soit entre décembre et février et de considérer deux issues pour les candidats.

- Épreuve de qualification réussie → possibilité de devenir chargé de cours
- Épreuve de classement (classement en rang utile) → entrée en stage

La ministre propose un master académique disciplinaire et insiste que l'examen-concours aura lieu dans la branche qui correspond à la qualification du candidat, mais elle constate qu'au sein du gouvernement, certains ministres penchent du côté d'un master en sciences de l'éducation, voire d'un master professionnel (en sciences de l'éducation).

Formation des enseignant-e-s et Université de Luxembourg

Pour alimenter le débat autour de la nouvelle formation des institutrices et instituteurs, le SEW avait organisé en date du 5 février 2004 une conférence avec Tilman Boehlkau, président de la GEW Rheinland-Pfalz.

Le rôle de l'Université dans le développement de l'école luxembourgeoise nous a dès le début tenu à cœur: La nécessité de décroïsonner les différentes formations et de les relier à des recherches et des réflexions approfondies sur les possibilités de développement du système éducatif luxembourgeois au 21^e siècle reste une de nos revendications.

Le SEW/OGBL a soutenu les projets d'une formation universitaire de niveau master pour les instituteurs et les institutrices, car il a constaté que, sur le terrain de l'école, il est nécessaire pour l'enseignant de disposer d'une vaste culture pédagogique et sociologique associée à des compétences didactiques et méthodologiques, afin d'adapter l'enseignement aux besoins d'élèves provenant de différentes cultures et de différentes couches sociales, tout en les amenant à partager un savoir commun et à développer les compétences fondamentales qu'exige une véritable réforme de l'école, ce qui n'est en effet possible qu'avec un personnel préparé à affronter les défis qui sont posés. La campagne du SEW pour fixer l'accès à la profession d'instituteur au niveau master, intitulée « Pour préparer la société de la connaissance, commençons par la formation des enseignants! », a recueilli quelques 1.500 signatures.

Avec la décision d'organiser un bachelor de 240 ECTS, la formation des instituteurs a été située en dehors du cadre tracé par le processus de Bologne pour les diplômes universitaires en Europe. Le SEW a donc exigé que la formation de 240 ECTS doive pouvoir être complétée par une formation continue débouchant sur un master et qu'une formation continue qui mène au même diplôme soit offerte aux enseignants en activité.

Le SEW a également exigé que la formation universitaire des éducatrices et éducateurs gradués soit prise en compte d'emblée lors de la discussion de l'orientation de la formation de l'instituteur. La formation universitaire de l'éducateur gradué, axée sur le développement de l'enfant, devrait être étalée et spécialisée d'après les mêmes réflexions, et ce en étroite liaison avec la formation universitaire des instituteurs. Il serait utile que leurs spécialisations professionnelles respectives reposent sur une solide base théorique commune. La constitution d'équipes multidisciplinaires sur le terrain pourrait bénéficier du décloisonnement des formations.

Un autre point litigieux reste néanmoins le nombre d'étudiants admis à la formation, qui est limité pour l'instant à 135 par année alors que les besoins de l'école luxembourgeoise nécessiteraient un dédoublement de ce chiffre pour les trois années à venir au moins. Le SEW rejette catégoriquement le recrutement de nouveaux chargés de cours et il estime qu'on ne saurait continuer à long terme de recruter des enseignants ayant accompli en Belgique un cycle d'études plus court.

Le SEW est d'avis qu'il est du devoir des responsables politiques de doter la FLSHASE des moyens nécessaires pour créer un pôle d'excellence en sciences de l'éducation, avec une recherche adaptée aux spécificités du contexte scolaire luxembourgeois, mais ouverte aux débats internationaux, et un enseignement de qualité s'adressant à un nombre d'étudiants assez important pour couvrir les besoins de l'école luxembourgeoise.

Le SEW avait été contacté par plusieurs étudiantes et étudiants de la nouvelle formation de « Bachelier professionnel en Sciences de l'Education » et une rencontre fut organisée en mai 2006. Suite à cette entrevue et à la demande des étudiants, le SEW et la FGIL avaient invité, fin juin 2006, à un échange de vues concernant la première année d'études. Les futurs enseignants ont fait maintes remarques, positives et négatives, quant à l'information, l'organisation et le contenu de la formation et ont exprimé le souhait de voir les responsables de leur Faculté, en présence de leur syndicat, pour leur présenter leurs considérations. La demande d'entrevue adressée par le SEW au doyen de la Faculté des Lettres, des Sciences humaines, des Arts et des Sciences de l'Education, pour lui soumettre, ensemble avec les étudiantes et étudiants, leurs réflexions et critiques afin de pouvoir faire une analyse approfondie du programme écoulé, est restée jusqu'à présent sans réponse.

Pour le SEW, il est incompréhensible et inadmissible que le taux d'échec à l'examen du concours d'admission au stage dépasse les 50% dans certaines branches, de sorte que les postes disponibles ne peuvent même pas être occupés alors qu'il y a pénurie d'enseignant-e-s. Le SEW a revendiqué de rendre le concours plus transparent, notamment les exigences et critères de correction, et de stopper net le recrutement de chargés de cours, qui sont de plus en plus nombreux dans nos lycées. Toutefois, le SEW ne s'oppose pas à une régularisation des chargés

de cours en place, sous condition qu'ils suivent une formation pédagogique préalable obligatoire.

En ce qui concerne le stage pédagogique, le SEW continue à revendiquer un rapprochement entre la formation théorique et la pratique, une formation des tuteurs et des formateurs, une harmonisation entre formation théorique et examen pratique de fin de stage, et une évaluation qualitative régulière de la formation.

Tout cela devrait faire l'objet d'un cahier des charges du MENFP à l'intention de l'Université du Luxembourg.

Pour ce qui est des masters 1 et 2 en sciences de l'éducation proposés par le coordinateur du stage pédagogique, le SEW y est en principe favorable, même s'il subsiste de nombreuses questions, à condition toutefois qu'on doive être détenteur d'un master académique disciplinaire pour accéder au Master 1, qu'on instaure un quota d'enseignant-e-s des lycées et lycées techniques au niveau des formateurs et formatrices du Master 1 pour garantir le lien avec la pratique pédagogique dans les écoles et qu'on donne aux professeur-e-s la possibilité de suivre la formation du Master 2 en cours d'emploi.

Le SEW a soulevé les problèmes qui se posent à l'Université du Luxembourg, qui cumule les exceptions au droit du travail normal. Citons notamment les contrats à durée déterminée avec les enseignants chercheurs, renouvelables à volonté, ou le recours massif à des « enseignants vacataires », auxquels on fait signer un « contrat de prestations de services » et qu'on assimile ainsi à des indépendants. Ce dernier moyen est pleinement mis en œuvre au niveau des relations contractuelles de l'UdL avec les enseignants fonctionnaires du secondaire, qui interviennent comme formateurs et formatrices dans le stage pédagogique. L'UdL se soustrait ainsi allègrement à la responsabilité sociale, à laquelle est soumis un employeur privé ordinaire dans le cadre du modèle social européen. Le SEW a demandé de réformer la loi de l'UdL et de mettre ainsi fin à ces incongruités.

Revalorisation de la carrière des institutrices et des instituteurs

Malgré leur formation de 3 années d'études supérieures et plus, ainsi que le degré des responsabilités assumées dans l'exercice de leur tâche, les institutrices et instituteurs restent classés dans la carrière moyenne au sein de la fonction publique.

Fin 2006, le SEW décide donc d'entamer une discussion sur la carrière des instituteurs. Un groupe de travail au sein du département primaire a été créé, afin de lancer une campagne de sensibilisation et d'information.

En janvier 2007, le SEW décide de prendre contact avec le SNE/CGFP pour discuter d'actions communes en vue d'une mobilisation dans le cadre d'une revalorisation de la carrière. L'enthousiasme du SNE est loin d'être débordant. En juin 2007, le SEW crée une page internet inci-

tant les collègues à rassembler des arguments en faveur d'une revalorisation de la carrière. La liste de l'ensemble des arguments a été officiellement remise aux ministres de l'Education nationale et de la Fonction publique.

Finalement et suite à quatre interventions écrites de notre part, le SNE exprime son accord d'agir communément et les deux syndicats d'enseignants organisent ensuite une conférence de presse le 3 octobre 2007 afin d'annoncer l'intersyndicale et sa première action conjointe, lancée lors de la journée mondiale des enseignants du 5 octobre 2007. Les enseignants sont appelés à distribuer une lettre aux élèves destinée aux parents pour leur expliquer clairement les motifs de mobilisation et qu'il s'agit d'un dernier avertissement lancé au gouvernement avant de déclencher d'autres actions syndicales.

Malgré les +/- 2.000 participants à la manifestation de protestation en décembre 2007, le gouvernement ne s'est toujours pas prononcé quant aux revendications des deux syndicats, et les institutrices et instituteurs attendent avec impatience des suites. Suite à une lettre écrite revendiquant une proposition de leur part, les ministres Mady Delvaux-Stehres, Claude Wiseler et François Biltgen accordent en février 2008 une entrevue à l'intersyndicale.

Le MENFP sent que le projet de loi portant réforme de la loi scolaire risque à échouer en raison des fortes discussions dans le cadre de la revalorisation de la carrière des enseignants et le gouvernement se rend compte de l'ampleur du mouvement.

Les négociations en vue d'une redéfinition de la tâche ont finalement été entamées au début de l'année 2008. Les syndicats décidèrent de présenter d'emblée tout un « package » de trois heures supplémentaires de présence à l'école, temps nécessaire pour la réalisation d'une réforme de l'enseignement fondamental, telle qu'esquissée dans le projet de la nouvelle loi scolaire. Le message était clair : Les syndicats soutiennent les réformes nécessaires de l'école fondamentale et ils appellent tous les instituteurs à fournir un effort supplémentaire pour contribuer à l'amélioration de la qualité de l'école publique.

L'attitude du gouvernement lors des négociations démontrait d'ailleurs que la façon de procéder des syndicats était un peu naïve. On se mettait très vite d'accord qu'effectivement la proposition des syndicats répondait aux exigences de la nouvelle loi scolaire, mais le gouvernement exigeait davantage de leçons d'enseignement. Il fallait satisfaire aux demandes démagogiques de certains partis et, semblait-il, surtout réduire les coûts de l'opération.

Le gouvernement a réussi à faire reculer le moment de l'échec des négociations et de la déclaration d'un litige jusqu'au début des vacances scolaires de Pâques. Sa stratégie consistait à prolonger les négociations afin d'éviter une grève au cours de l'année scolaire et d'affaiblir la mobilisation des instituteurs par l'usure.

Bien que qu'il était convenu de faire toutes les démarches ensemble, le SNE cédait à la pression de la CGFP pour faire cavalier seul et engageait la procédure de conciliation sans le SEW. Au mois d'avril, les syndicats organisaient ensemble des réunions d'information pour mettre au courant leurs membres de la situation actuelle et pour les mobiliser en vue d'une grève éventuelle. Après l'échec de la procédure de conciliation, où le gouvernement avait refusé la proposition du médiateur, la grève devenait imminente. Mais, c'était la veille des vacances d'été et les syndicats se rendaient bien compte qu'une telle grève ne pouvait se réaliser avant la rentrée scolaire 2008/2009.

Sous la menace d'une rentrée scolaire très chaude, le Premier ministre a repris les négociations au cours du mois d'août et a forcé une décision vers la mi-septembre, sachant qu'il était très difficile pour les syndicats de mobiliser leurs membres au moment de la rentrée scolaire. Les représentants du SNE signalant leur disposition à accepter la proposition d'accord du Gouvernement, les ministres n'avaient plus besoin de faire des concessions. La proposition restait toujours inacceptable pour le SEW, mais en tant que syndicat minoritaire, il avait les mains liées.

Le SEW tenait toutefois à soumettre l'accord au vote des membres et d'organiser une réunion d'information. Les pourparlers s'étaient étirés sur une période tellement longue, qu'il n'y avait plus que deux options : accepter la proposition du Gouvernement ou organiser une grève à durée indéterminée.

C'était une alternative difficile, mais la seule vraiment réaliste devant la situation qui se présentait.

Une majorité des membres du SNE acceptait la proposition, tandis qu'une majorité des membres du SEW la rejetait. Le clivage entre les syndicats était rétabli par la base. Par ailleurs le clivage entre acceptation et rejet a traversé également les deux syndicats. Le SEW a demandé aux collègues du SNE de retarder toute signature de l'accord afin de permettre au Gouvernement de tenir compte de la réaction des instituteurs et de revoir sa proposition. Malheureusement le SNE n'en arien voulu savoir.

L'avant-projet de règlement grand-ducal fixant la tâche des instituteurs de l'enseignement fondamental est transmis aux syndicats en novembre et le SEW a rencontré la ministre le 20 novembre 2008 pour en discuter. Il n'a pas manqué pas de rappeler une fois de plus son refus d'accepter l'introduction d'une tâche supplémentaire de 1,5 leçon d'appui pédagogique hebdomadaire.

Travail éducatif dans l'enseignement et dans les structures d'accueil communales

Afin de montrer au public les différentes facettes du travail éducatif dans l'enseignement, le SEW a créé une nouvelle rubrique dans le Journal.

En 2004 le SEW fut chargé du dossier « contrats à durée déterminée des agents socio-éducatifs du Service Rééducatif Ambulatoire (SREA) » par les personnes concernées et a eu gain de cause après maintes entrevues et actions.

Pour répondre aux besoins du personnel éducatif de l'éducation précoce, des classes d'appui, des classes d'intégration, des centres d'apprentissage etc., le SEW avait invité à plusieurs reprises toutes les personnes concernées, notamment les éducatrices et éducateurs gradués et les éducatrices et éducateurs, à des réunions de concertation. Le SEW a dû constater que la situation, surtout en ce qui concerne les 2^{ème} intervenantes dans l'éducation précoce, devient de pire en pire, notamment depuis que la ministre de l'Education nationale et le ministre de l'Intérieur ont adressé leur première circulaire aux administrations communales. Une deuxième circulaire, qui a été élaborée suite à l'intervention du SEW, n'a pas été éclaircissante et n'a non plus amélioré la situation des concernées. La politique dans ce domaine précis va de pair avec la politique générale dans l'enseignement et vise elle aussi une maîtrise des coûts pas acceptable pour le SEW, étant donné qu'il est proposé aux communes de n'exiger qu'un diplôme d'éducateur et plus celui d'éducateur gradué. S'y ajoute que la « jungle » des différentes stipulations dans les contrats de travail, des différents statuts et des conditions de travail y afférentes prend des dimensions énormes et va à l'encontre d'une harmonisation des conditions de travail du personnel éducatif dans l'enseignement.

Bien qu'il ait salué les multiples initiatives des communes à créer des structures d'accueil dans le contexte de leur offre scolaire, le SEW refuse d'accepter une dévalorisation des qualifications et une diminution de la qualité offerte introduites par le règlement grand-ducal concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires des maisons relais. Notre syndicat est de plus en plus sollicité pour prendre position et pour intervenir pour les employés privés auprès des communes, travaillant dans les structures d'accueil communales et tombant sous le champ d'application de la convention collective de travail du secteur d'aide et de soins et du secteur social (CCT SAS).

Afin de regrouper tous les problèmes qui se posent en relation avec

- ♦ l'organisation du temps de travail et des congés,
- ♦ la rémunération,
- ♦ la carrière professionnelle et
- ♦ la représentation du personnel,

le SEW a rencontré le personnel concerné et il approfondira ses actions pendant les mois à venir.

Négociations collectives dans les écoles privées

- ♦ Les négociations de la convention collective de travail pour le personnel employé privé de l'International School of Luxembourg, qui avaient commencé en mai 2003 et pendant lesquelles le SEW/OGBL fut

porte-parole, ont finalement abouti et la convention fut signée le 15 juin 2005. Elle entrera en vigueur rétroactivement au 1^{er} janvier 2005 et garantira jusqu'au 31 août 2007 de meilleures conditions de travail et de rémunération aux quelques 100 employés. La CCT fut dénoncée le 14 mai 2007 et le renouvellement fut signé en date du 6 juillet 2007, impliquant entre autres l'introduction d'une pension complémentaire de 5 % du salaire de base annuel, des augmentations salariales de 1,59 % jusqu'à 4,59 % selon la catégorie de salariés, l'introduction d'échelons supplémentaires (1 %) et la création d'une journée supplémentaire de congé paternel.

- ♦ Déjà en décembre 2003, le SEW/OGBL avait demandé d'entrer en négociation avec le Lycée Vauban pour élaborer une convention collective pour le personnel.

Le 18 février 2004 les élections pour la désignation d'une délégation du personnel ont eu lieu et les candidates et candidats de l'OGBL ont été proclamés élus sans autre formalité, étant donné qu'ils étaient seuls à se présenter.

Le 13 juin 2005, après plus d'un an de négociations, la première convention collective de travail a été signée entre le Lycée Vauban et le SEW/OGBL. Cette convention règle les conditions générales de travail et de rémunération et tient compte des spécificités à l'exercice des fonctions dans le domaine scolaire.

Des améliorations importantes ont pu être négociées, notamment sur les points suivants :

- fixation des barèmes de salaire du personnel enseignant et administratif,
- introduction d'un barème pour le personnel technique et de santé,
- fixation et ajustement partiel des compléments d'activité, indemnités spéciales, de déplacement, de restauration et d'hébergement,
- réglementation du temps de travail et des pauses,
- réglementation des heures supplémentaires effectives et sur l'année et fixation de leurs majorations,
- fixation des congés annuels extralégaux, variant de 35 à 82 jours,
- élaboration d'un plan de formation continue en collaboration avec la délégation du personnel,
- introduction de la possibilité de bénéficier d'un congé sans solde,
- introduction d'une réglementation concernant le harcèlement sexuel et moral au lieu de travail.

La convention est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2005 pour une durée de 2 ans. Elle a été dénoncée en date du 27 février 2007 et les négociations pour le renouvellement ont perduré au-delà de la fin de 2008.

Autres activités et manifestations

- ♦ Le SEW a activement participé à l'initiative de l'ASTI, intitulée « Accompagnement scolaire, un pion pour l'égalité des chances! ».
- ♦ Après plusieurs démarches vis-à-vis du MENFP, qui n'avaient pas porté de fruits, l'Association des Professeurs du Centre de Langues du Luxembourg, en abrégé APCLL asbl, s'est adressé à l'Ombudsman et a été agréée le 14 septembre 2004 comme représentation du personnel enseignant du Centre de Langues Luxembourg. Elle a pour but exclusif la défense et la sauvegarde des intérêts matériels, professionnels et sociaux du corps professionnel du Centre de Langues de Luxembourg, et intervient dans le cadre de différends, qui peuvent surgir à l'intérieur de ce centre, notamment au niveau de la promotion et du bien-être au travail, conformément au sens de l'article 36 de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 14 décembre 1983. Pour la réalisation de ses buts, l'association collabore avec le SEW/OGBL.
- ♦ Le site internet du SEW, instauré en septembre 2003, se réjouit d'un grand intérêt. Il compte, depuis sa mise en marche jusqu'au 31 décembre 2008 35.978 visiteurs. On trouve sur le site, qui est régulièrement alimenté par Patrick Arendt, 111 pages, 282 articles dans les dossiers thématiques, 246 communiqués de presse, 1044 photos et images et 450 documents PDF et tout ce qui n'a pas pu être retenu dans ce rapport.
- ♦ Le SEW organise en mai 2008 un colloque et une conférence intitulés « Assurer la qualité et l'équité de l'enseignement au Luxembourg ». Les intervenants sont les suivants : Romain Martin, co-auteur du rapport national PISA 2006, Laura Figazzolo, assistante de recherche de l'internationale de l'éducation, Peter Kühn, co-auteur du rapport national PIRLS 2006, Jean-Claude Reding, président de l'OGBL, Monique Adam, présidente du SEW et Guy Foetz, vice-président du SEW.
- ♦ En date du 26 avril 2007, des délégations de la FAPEP, du SEW et de la FGIL, se sont réunies pour discuter de l'éducation sportive dans l'éducation primaire et secondaire. Tout en sachant que l'école ne peut pas combler tous les problèmes reliés à un manque d'activité physique, la FAPEP, le SEW et la FGIL font valoir les revendications suivantes :
 - Une formation sportive de qualité pour tous les élèves
 - Un enseignement de l'éducation physique par du personnel diplômé
 - Une valorisation des activités sportives péri- et parascolaires
 - l'éducation physique doit devenir partie intégrante de la formation des futurs instituteurs à l'Université du Luxembourg.

- ♦ Depuis l'année fiscale 2006, l'administration des contributions directes refuse de déduire les frais en relation avec l'ordinateur personnel comme frais d'obtention de revenu net des enseignants. Lors d'une entrevue entre la Feduse et le directeur de l'Administration des Contributions directes, la Feduse est informée que l'enseignant devrait demander une certification confirmant que l'ordinateur privé est utilisé à 90 % pour des besoins professionnels. Le SEW recommande donc à ses membres de continuer à déclarer leurs frais d'obtention en relation avec l'ordinateur et d'introduire dans un délai de 3 mois un recours contre la décision d'imposition. Dans le but de protéger ses membres contre cette perte de revenu intolérable, le SEW décide de porter l'affaire devant le tribunal administratif.

6.8. Syndicat Imprimeries, Médias & Culture — FLTL

Secrétaires centraux

Jenal Léon depuis 2004

Jung Joël de 2002 à mars 2004

Membres de la direction syndicale

Président (faisant fonction)	Pinto Louis	Imprimerie Faber
1 ^{er} Vice-président (f.f.)	Schneider Gérard	RTL
Secrétaire	Jenal Léon	
Assistante	Schortgen Irène	
Com. de contrôle :	Kandels Berthe Colussi Bernard	
Membres :	Breyer Steve	Imprimerie Faber
	Carratti Hubert	Polyprint
	Montebrusco Lucien	Tageblatt
	Wolff Jean-Claude	Radio 100,7

Assemblée constituante

Comme le syndicat Imprimeries, Médias et Culture-FLTL n'avait pas de structure officielle en tant que syndicat professionnel au sein de l'OGBL, la réunion constituante a eu lieu en date du 16 décembre 2007.

Travail administratif

Suite à des restructurations internes au niveau de l'OGBL, Joël Jung assumait la fonction de secrétaire central au sein de ce syndicat.

Au départ en retraite en mars 2004 du collègue Albert Hirtz, qui s'occupait de la gestion des membres de l'OGBL (EDV), Joël Jung a repris ce poste pour dorénavant assumer cette tâche.

Depuis cette date, le secrétaire Léon Jenal occupe la fonction de secrétaire central du syndicat.

En date du 5 décembre 2005, la Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre (FLTL) a été intégrée dans le syndicat OGBL.

Les secteurs couverts actuellement par le Syndicat Imprimeries, Médias et Culture FLTL (à travers membres et / ou délégués) :

IMPRIMERIES-REPRODUCTION-EDITION

- Édition de livres
- Édition de journaux
- Édition de revues et de périodiques
- Autres activités d'édition
- Autre imprimerie (labeur)
- Reliure
- Activités de prépresse
- Activités de graphiques auxiliaires

MEDIAS

- Agences de presse
- Maisons de presse
- Production et diffusion de programmes de radio et de télévision
- Production de programmes de télévision
- Activités de radio et de télévision
- Activités journalistiques
- Activités de reportages filmés et en photo

CULTURE ET ACTIVITÉS ARTISTIQUES

- Édition d'enregistrements sonores
- Reproduction d'enregistrement vidéo-audio
- Production de films cinématographiques
- Production de téléfilms

- Production d'autres films
- Services annexes à la production de films
- Distribution de films
- Projection de films cinématographiques
- Gestion du patrimoine culturel
- Activités diverses du spectacle
- Activités culturelles et artistiques
- Gestion de salles de spectacles
- Gestion du patrimoine naturel

Le Syndicat Imprimeries, Médias et Culture-FLTL de l'OGBL est présent dans plus de 80 entreprises de ces branches d'activités.

Événements marquants

- En 2004, négociation d'un plan social auprès de l'imprimerie COMMUNISYS DATA Documents ayant son siège à Esch/Alzette. Cette société a délocalisé sa production vers les Pays-Bas ce qui a engendré une suppression de 50 emplois.
- Renouvellement de la convention collective sectorielle des Imprimeries avec l'AMIL en 2006.
- 2007/2008 : Négociation d'un plan social auprès de l'Imprimerie Qatena (anct. V. Buck). Qatena a perdu un gros contrat avec la société Nokia en Allemagne, ce qui l'a amené à réduire l'effectif dans son imprimerie à Luxembourg, ayant eu comme conséquence la suppression de 30 emplois.

Relations Internationales

Le syndicat Imprimeries, Médias, Culture-FLTL est en contact et collabore avec d'autres syndicats dans nos pays voisins.

Au plan européen, l'OGBL est rattaché à la CES. Les intérêts du secteur « Imprimeries, Médias et Culture » sont représentés par UNI-Europe, « UNI-Mei » (Imprimerie et Graphique), FIA (Fédération Internationale des Artistes) et la FIM (Fédération Internationale des Musiciens).

Conventions collectives :

	Entreprise/Secteur	Salariés	Syndicats signataires
1	LUMEDIA « Le Quotidien »	30	OGBL
2	POLYPRINT	30	OGBL
3	OPL	100	OGBL
4	UTOPIA S.A./Caramba (Cinémas)	110	OGBL
5	RTL (CLT-UFA / BCE)	500	OGBL
6	EDITPRESS / TAGEBLATT	150	OGBL
7	FLTL/AMIL	2500	OGBL
		3420	

6.9. Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

La direction syndicale jusqu'au 12.05.2005

Président :	Marco Goelhausen, Hôpital Princesse M.-Astrid Niederkorn
Vice-présidents :	Bernd Laschet, Centre Hospitalier Luxembourg Erny Weyland, Clinique St. Joseph Wiltz
Exécutive :	Alain Fickinger, Centre Hospitalier Luxembourg Thomas Klein, Clinique Ste. Marie Esch Mady Reinesch-Faber, Centre Hospitalier Luxembourg Gaston Seiwerrath, Centre Hospitalier Emile Mayrisch Marianne Thomas, Hôpital St. Louis Ettelbruck Rainer Weinandi, Centre Hospitalier Luxembourg
Membres effectifs :	Germaine Back, Hëllef Doheem Guy Berna, Clinique St. Joseph Wiltz David Berschens, Maison de Soins « An de Wissen » Bettembourg Christiane Braas, Home pour Personnes Âgées Rédange Marie-France Eiffes, Hôpital Kirchberg Amélia Ferreira-Cravinho, Centre Hospitalier Luxembourg Ana-Maria Ferreira-Valente, Centre Hospitalier E. Mayrisch Suzanne Fleischhauer-Arroyo, Centre Hospitalier E. Mayrisch Sylvie Jansa, Clinique Ste. Thérèse Léonie Klein-Hoffmann, Centre Hospitalier E. Mayrisch Marcel Lanser, Centre Hospitalier E. Mayrisch Jean-Paul Laplanche, Hëllef Doheem Marc Maas, Centre Hospitalier Luxembourg Claude Moos, Clinique Ste. Marie Esch Nicole Nickels-Goffinet, Servior Rham Marc Stein, St. Jean de la Croix Luxembourg Stefan Steinbach, Clinique d'Eich Félicie Streicher-Schintgen, Service médecine scolaire Nicole Weber, Servior Differdange

Chantal Welter-Haas, cellule d'évaluation assur-dépendance
Annette Willems, Centre Hospitalier Luxembourg

Membres suppléants :	Christophe Csato, Maison de Soins « An de Wissen » Bettembourg Francis Leruth, Claire asbl Berbourg Dietmar Munhofen, Hospice Civil Remich
Membres cooptés :	Fabiana Blasi, Centre Hospitalier E. Mayrisch Simone Peters, CHNP Ettelbruck
Secrétaires :	André Roeltgen, OGBL Pit Schreiner, OGBL
Assistantes :	Yasmine Schwarz, OGBL Nicole Sowa, OGBL

La direction syndicale 12.05.2005-31.12.2008

Président :	Marco Goelhausen (Hôpital Princesse M.-Astrid Niederkorn)
Vice-présidents :	Viviane Hansen (Caritas Jeunes et Familles) Bernd Laschet (CHL-CE)
Exécutive :	Paul Becker (Hôpital St Louis-Ettelbruck) David Berschens (MS « An de Wissen » Bettembourg) Marie-France Eiffes (Hôpital Kirchberg) Jean-Luc Heynen (Anne asbl) Thomas Klein (Clinique Ste. Marie Esch) Liette Pazzaglia-Meyer (MS « An de Wissen » Bettembourg) Ermanno Pierini (Fondation Kraizbiere) Gaston Seiwerrath (CHEM) Rainer Weinandi (CHL)

Autres membres effectifs :

— Branche d'activité : Etablissements hospitaliers

Fabiana Blasi (CHEM)
Ana Maria Ferreira Valente (CHEM)
Gaby Kinn (HPMA)
Marc Maas (CHL)
Mady Reinesch-Faber (CHL)
Franz Josef Thiel (Clinique Ste Marie)
Annette Willems-Kirsch (CHL-CE)
Concetta Busto (Hôpital Kirchberg)
Alain Fickinger (CHL)
Léonie Klein-Hoffmann (CHEM)
Claude Moos (CHEM)
Stefan Steinbach (CHL-CE)
Marianne Thomas (Hôpital St Louis Ettelbruck)

— Branche d'activité : Etablissements sanitaires des aides et de soins aux personnes âgées

Georgette Baur-Hensen (Hëllef Doheem)
 Christophe Csato (M.S. Bettembourg)
 Manuela Paoloni (Hëllef Doheem)
 Nicole Weber (Servior)
 Christiane Braas (HPPA)
 Nicole Nickels-Goffinet (Servior)
 Marc Stein (Centre St Jean de la Croix)

— Branche d'activité : Services sociaux et éducatifs

Paul Bressler (Jongenheem asbl)
 Danièle Meyer (Caritas Jeunes et Familles)
 Christian Weis (Caritas Jeunes et Familles)
 Annouck Flener (Caritas Jeunes et Familles)
 Michèle Schammel (Fondation Autisme)

— Branche d'activité : Autres établissements du secteur de la santé

Pia Flammang-Risch (Pharmacies)
 Félicie Streicher-Schintgen (Etat)
 Anne Sophie Stevenin (Pharmacies)

Membres suppléants :

Annie Thill-Mergen (CHL), Chantal Moes-Thomé (Hôpital Kirchberg), Sylvie Jansa (Clinique Ste Thérèse), Oliver Koch (CHNP), Reinhold Weber (Hôpital Kirchberg), Armand Klamm (Clinique Ste Thérèse), Théo Van Wissen (CHEM), Marco Denis (CHEM), Claude Thill (Hôpital St Louis Ettelbruck), Gisèle Vieira Da Silva (CHEM), Joël Meyer (Hôpital Kirchberg), Christine Klauner (HPMA), Romain Marechal (CHNP), Annette Greiveldinger-Juchems (Caritas Accueil et Solidarité), Dieter Schmitt (Claire asbl), Marc Steffes (Doheem Versuergt), Marianne Olinger (Maison de Gériatrie Hamm), Elke Schmidt Ludwig (Elysis), Rainer Bohr (Elysis), Cornelis Van den Herik (Hëllef Doheem), Michèle Savoini (Freed um Liewen asbl), Suzanne Pfeiffer (ATP), Chantal Welter-Haas (Ministère Sécurité Sociale), Yves Bruch (Pharmacies), Sandrine Neirinckx-Loutsch (Pharmacies)

Membres cooptés :

Elisabeth Mergeai (Clinique St Joseph-Wiltz), Nadia Ouadah (Clinique Dr Bohler)

Secrétaires : André Roeltgen, membre du Bureau exécutif de l'OGBL
 Pit Schreiner, secrétaire central de l'OGBL
 Nora Back, secrétaire centrale adjointe de l'OGBL
 (Sandra Heinz, secrétaire centrale adjointe de l'OGBL)
 (Eva Rongen, secrétaire centrale adjointe de l'OGBL)
 Jean-Paul Laplanche, secrétaire syndical de l'OGBL

Assistante : (Yasmine Schwarz, OGBL)
 (Anne Teitgen, OGBL)
 Jennifer Bintener, OGBL

Journées syndicales

Journée syndicale statutaire du Syndicat Santé et Services sociaux

14 octobre 2004 — Maison du Peuple à Esch/Alzette

Points importants de l'ordre du jour :

- Projet de fusion syndicale des services de la santé et des services sociaux. Présentation du projet et exposé des motifs.
- Proposition de réforme du règlement interne.
- Le programme d'action 2005/2006 du syndicat
- Adoption d'une résolution contre la commercialisation et la libéralisation du secteur de la santé luxembourgeois.
- Allocution de Mars di Bartolomeo, ministre de la Santé et de la Sécurité sociale

Lors de cette journée syndicale le projet de fusion des services de la santé et des services sociaux est approuvé. Par la suite, les membres de l'OGBL travaillant dans le secteur social et affiliés au SEW (surtout des membres tombant sous le champs d'application de la CCT-SAS) sont repris par notre syndicat, qui prend la nouvelle dénomination « Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs »

Journée syndicale statutaire extraordinaire du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

12 mai 2005 — Maison du Peuple à Esch/Alzette

Suite à la fusion de fin 2004, des élections pour une nouvelle direction syndicale (période de 2005-2008) ont lieu.

Journée Syndicale Statutaire du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

23 novembre 2006 — Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette

Points importants de l'ordre du jour :

- Le programme d'action 2007/2008 du syndicat

Adoption de 3 résolutions :

- Pour une réforme qualitative et progressiste des études de l'infirmier et de ses spécialisations
- « Hyperactivité » au sein des hôpitaux luxembourgeois
- Pour une réforme de qualité dans le secteur social

Allocution de Mars di Bartolomeo, Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale.

L'évolution des membres du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL (2005-2008)

octobre 2005 : 5.362 membres affiliés
 octobre 2006 : 5.594 membres affiliés

octobre 2007 : 5.792 membres affiliés

octobre 2008 : 6.112 membres affiliés

décembre 2008 : 6.286 membres affiliés

Depuis les élections sociales en 2003 (4.860 membres) nous pouvons constater une augmentation de 1.426 (jusqu'en décembre 2008) de nos effectifs, c'est à dire 29,34 %.

Les activités principales 2004-2006

Participation active du syndicat aux travaux de **préparation des projets d'avis en matière de santé des chambres professionnelles**.

En 2004, notre syndicat intervient auprès du Ministre de la Santé et auprès de la Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, afin de les rendre attentif aux nombreux problèmes relatifs à la **formation de mise à niveau des aides-soignants** et en leurs demandant de faire une révision des modalités y relatives.

Les 17 et 19 février et le 5 mars 2004 : **Formation pour les délégués** du secteur d'aide et de soins : « Approches pratiques et lignes de conduite pour les délégués du personnel de l'OGBL en rapport avec l'organisation du temps de travail ».

Séminaire de travail de l'exécutif élargie du syndicat à La Roche (B) du **05 au 08 mai 2004** (réorganisation et restructuration du fonctionnement du syndicat, nouvelle organisation du travail d'entreprise etc.).

Le 24 juin 2004, les délégués du secteur de la santé participent en grand nombre à un **piquet de protestation devant la Maison de Soins « Novelia — Am Schmëttbësch » de Schifflange**.

Il s'agit d'une action de solidarité avec la délégation de la Maison de Soins, qui subit un harcèlement moral jamais vu de la part de la direction !

Le 1^{er} octobre 2004, notre syndicat organise une **manifestation de protestation devant la Maison de Soins de Bertrange « Les Parcs du Troisième Âge »**.

Il s'agit d'une action de solidarité des délégués du secteur de la santé avec le personnel et la délégation de la maison de soins, qui se voient confrontés à une direction, qui n'applique plus les dispositions légales et conventionnelles, en ce qui concerne les contrats et les plans de travail.

Avec la délégation du personnel du **HPMA**, notre syndicat organise le 16 février 2006 une **manifestation dans les rues de Differdange**. Bien que la situation financière de l'HPMA soit très précaire, le personnel exige que les politiciens communaux agissent de façon responsable et il revendique l'établissement d'un budget réaliste, sans pour autant compromettre les intérêts des patients et du personnel.

Au cours de la première moitié de l'année 2005, un **groupe de travail « Revalorisation des carrières »** s'est réuni à plusieurs reprises. Le groupe était constitué de représentants de l'OGBL et d'une douzaine de salariés occupés dans le secteur social et éducatif.

Formations syndicales au cours de la période 2005-2006 :

- Février et Mars 2005
CCT-SAS : Formation sur la réalisation et l'application des RTS (régimes de travail d'un service).
- Juin 2006
CCT-SAS : Formation sur les congés et les avantages des CCT-SAS par rapport au droit du travail.
- 27 juin 2006
Formation sur « Les congés de maladie, l'invalidité, ... » (orateur : René Pizzaferr).

Actions et manifestations contre la directive européenne **« Bolkestein »**.

Participation aux réunions du groupe de travail chargé de revoir le programme de formation pour l'apprentissage préparatoire au CATP dans la profession de l'auxiliaire-économe (nouvelle dénomination : **auxiliaire de vie**).

Opposition active du syndicat contre les propositions ministérielles en rapport avec la réforme nécessaire des **études de l'infirmier**. Le 22 juin 2005, une entrevue a lieu avec la **Ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle**, Mady Delvaux-Stehres.

Participation à une **table ronde « réforme des études de l'infirmier »**, organisée le 21 novembre 2005 par la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle ainsi que par le ministre de la Santé.

2 entrevues avec Mars Di Bartholomeo, **ministre de la Santé et de la Sécurité sociale**, afin de discuter des problèmes au niveau des ATP et du Domaine Thermal de Mondorf.

Opposition à l'introduction d'un nouveau mode de financement dans le secteur du handicap par la ministre de la Famille. Le 4 juillet 2005, une **conférence de presse** est organisée afin de rendre public cette attaque à la qualité dans le secteur social par le Ministère de la Famille. Deux jours plus tard, le 6 juillet 2005, 250 délégués se réunissent pour une **manifestation de protestation** devant le Ministère de la Famille.

Entrevues avec la ministre de la Famille : Un premier succès de cette mobilisation est que la ministre nous accorde une entrevue fixée pour le 25 juillet 2005. L'OGBL a également prévenu les directions des établissements concernés de ne pas signer ces nouvelles conventions.

Deux réunions le 25 juillet et le 9 août 2005, lors desquelles l'OGBL soumet ses critiques et revendications à la Ministre.

Opposition contre l'avant-projet de loi relative à la protection sociale de l'enfance élaboré par le Ministère de la Famille. L'analyse faite par le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de cet avant-projet de loi révèle de nombreux désavantages, qui mettent en danger aussi bien les acquis du personnel encadrant occupé dans le secteur que la qualité de l'accueil des enfants.

Trois rencontres avec le ministère ont lieu le 5 et le 15 décembre 2005 ainsi que le 17 janvier 2006.

C'est dans le but de maintenir la qualité du secteur social et de défendre les intérêts des salariés que notre syndicat lance **sa campagne «POUR UNE REFORME DE QUALITE DANS LE SECTEUR SOCIAL !».**

Le 27 septembre 2006, nous commençons notre campagne par une conférence de presse afin d'informer le grand public des problèmes existants dans le secteur social.

Entrevue avec le Ministère de la Fonction publique afin de présenter nos revendications relatives à une revalorisation de certaines professions de santé et professions socio-éducatives.

Participation active du syndicat au sein du **CA du Centre de Formation Professionnel Widong.**

Les activités principales 2007-2008

Tout au long de cette période, notre syndicat s'engage activement pour une **réforme de qualité des études de l'infirmier et de ses spécialisations.** En effet, les diplômes remis ne correspondent nullement au niveau d'études et de qualification et à la durée des études qui est nécessaire pour ces professions hautement spécialisées. L'OGBL revendique d'engager sans aucun retard les démarches nécessaires à une réforme qualitative et progressiste de ces études.

- Le 16 février 2007, le syndicat a une **entrevue avec les ministres Di Bartolomeo et Delvaux** au sujet de la nécessaire réforme des études infirmières.
- Le 8 mai 2007, notre syndicat organise une **manifestation** pour la réforme des études infirmières.
- Le 29 janvier 2008 a lieu une **action de protestation devant le Ministère de l'Education nationale** et de la Formation professionnelle, pour la nécessaire réforme des études infirmières, ainsi que pour le bon classement et la juste reconnaissance des diplômes de fin d'études des infirmiers/infirmières et de leurs spécialisations.
- Suite à la manifestation, une **entrevue avec les deux ministres Delvaux et Di Bartolomeo** a lieu le 7 février 2008. L'OGBL et les deux ministres sont d'accord sur le fait qu'une réforme s'impose et personne ne remet en cause que la formation manque d'approximativement 1000 heures.

L'OGBL revendique une année d'études supplémentaire et un diplôme adapté à cette prolongation. Le diplôme de fin d'études devrait ainsi correspondre minimum à un niveau BTS (Brevet de Technicien Supérieur).

- Le 8 mai 2008, les **ministres de la Santé et de l'Education invitent l'OGBL à une présentation de leur proposition** quant à une réforme des études infirmières. Cette proposition consiste en une simple réitération d'une vieille position ministérielle déjà proposée en 2001 par Madame Brasseur, qui a été rejetée par une pétition de l'OGBL signée par 1.578 infirmiers et assistants techniques médicaux. L'OGBL rejette cette proposition et continue à revendiquer une prolongation des études d'une année et une adaptation équivalente des diplômes.
- Dans le cadre d'une collaboration entre l'OGBL et l'ANIL, les deux organisations invitent la presse à une conférence pour expliquer le dossier très complexe.

Le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs s'engage également pendant la période 2007-2008 pour la **nécessaire revalorisation des carrières socio-éducatives et de santé :**

- Le 12 décembre 2007, une **manifestation avec plus de 300 participants** a lieu devant le Ministère de la Fonction publique pour la nécessaire revalorisation des carrières. La manifestation est un plein succès et nous transmettons une position écrite au Ministre de la Fonction publique, M. Wiseler.
- Le 25 janvier 2008, les **ministres Wiseler, Delvaux et Biltgen** reçoivent des représentants de notre syndicat pour une entrevue concernant les études et la classification des carrières sociaux-éducatives et de santé.
- Le 28 février 2008, une conférence de presse est organisée au sujet de la revalorisation des carrières.
- 9 avril 2008 : Piquet de protestation devant le CHEM.
- 16 avril 2008 : Piquet de protestation devant l'Hôpital St Louis.
- 21 avril 2008 : Piquet de protestation devant le CHL.
- 7 mai 2008 : Piquet de protestation devant la Zitha-Klinik.
- Le 15 octobre 2008, **500 délégués du personnel, candidats et membres du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL manifestent** dans le hall omnisports de Lallange pour les conventions collectives de travail SAS (secteur d'aide et de soins et secteur social). Cette présence massive de mili-

tants exprime le mécontentement du personnel occupé dans ce secteur concerné face à :

- La nécessaire revalorisation des carrières des éducateurs, infirmiers, éducateurs gradués, infirmiers spécialisés et assistants techniques médicaux, dont la rémunération ne reflète nullement le niveau d'études, la responsabilité et l'autonomie de ces professions ;
- La nécessaire révision des salaires du personnel ouvrier et administratif ;
- L'attitude irresponsable du patronat qui tente d'introduire un nouveau système de rémunération par fonctions en escamotant l'augmentation de 1,5 % des salaires due dans ce secteur.

L'OGBL revendique que ces professions soient enfin reconnues à leur juste valeur par les ententes patronales et le gouvernement.

Notre syndicat a participé à l'action globale de l'OGBL **pour le maintien de l'index** au Luxembourg. Nous avons organisé divers piquets de protestation :

- le 2 octobre 2008 devant l'Hôpital Kirchberg,
- le 8 octobre 2008 devant le CHEM,
- le 11 octobre 2008 dans la rue de l'Alzette à Esch.

Prise de position relative à l'introduction du « Bachelor professionnel en sciences sociales et éducatives » : ce Bachelor professionnel est présenté comme une formation professionnelle universitaire dans les domaines de l'action et du développement social et éducatif. Un des problèmes liés cependant à ces études est le caractère généraliste du cursus et surtout aussi des perspectives professionnelles. Ainsi, nous ne pouvons pas accepter qu'un seul et unique cycle d'études débouche sur deux professions actuellement distinctes et très importantes dans le secteur social luxembourgeois : celle de l'éducateur gradué et celle de l'assistant social. Quand on analyse de plus près le descriptif du contenu des formations ainsi que des perspectives d'emploi proposées, tout porte à croire que le nouveau Bachelor est censé remplacer les 2 formations existantes pour les professions susmentionnées à moyen et à long terme. Il est par conséquent inacceptable à nos yeux, qu'un étudiant ayant fait le Bachelor en sciences sociales et éducatives ne sache pas clairement si ce diplôme lui donne accès à un poste d'éducateur gradué ou d'assistant social.

- Le 17 janvier 2008, notre syndicat a une entrevue avec des représentants du Ministère de la Santé afin d'avoir un échange sur l'introduction du « Bachelor en Sciences sociales et éducatives ».
- Le 12 février 2008 et le 11 mars 2008, notre syndicat a des entrevues avec les responsables de l'Université de Luxembourg concernant ce sujet.

Notre syndicat a également pris position quant à différents **problèmes pratiques qui se posent dans le secteur couvert par l'assurance-dépendance**. En effet,

nous sommes toujours confrontés à toutes formes d'abus pratiqués dans les établissements et une réforme de ce fonctionnement s'impose. A ce sujet, des entrevues avec la cellule d'orientation et d'évaluation de l'assurance-dépendance ont eu lieu.

Les délégués du personnel du Centre Polyvalent de l'Enfance de la Commission Européenne, ensemble avec notre syndicat, revendiquent depuis des années l'application de la CCT SAS aux salaires occupées au Centre Polyvalent de l'Enfance. Etant donné que la Commission Européenne n'a jamais voulu discuter dans ce sens, nous les avons **attaqué en justice en plaidant pour l'application de ladite convention** sectorielle déclarée d'obligation générale. Le 10 décembre 2007, le tribunal du travail rend le jugement suivant : la CCT SAS est applicable aux salariés du Centre Polyvalent de l'Enfance, nous avons donc eu gain de cause !

En février 2008, notre syndicat soutient **activement les étudiants du Lycée Technique pour professions éducatives et sociales**. En effet, ceux-ci avaient organisé une manifestation de protestation contre une série de problèmes auxquels ils sont confrontés au sein de leur établissement scolaire. Une réunion entre la direction du LTPES et les secrétaires centraux a lieu afin de discuter les problèmes susmentionnés.

Au cours de la période 2007-2008, des formations syndicales spécifiques sont organisées pour nos délégués du personnel :

- CCT-SAS : Formation sur la réalisation et l'application des RTS (régimes de travail d'un service) ;
- CCT-EHL : Formation sur l'application de la convention ;
- Comité mixte, ensemble avec la délégation du CHL ;
- Réunion d'information sur la nouvelle formation « Auxiliaire de vie ».

Des **entrevues avec les ministères sur des sujets d'actualité** sont organisées de manière régulière :

- Le 24 mai 2007, une entrevue avec le ministre Di Bartolomeo a lieu sur des sujets d'actualité dans le secteur de la santé.
- Le 13 décembre 2007, une entrevue avec le Ministre de la Santé, M. Di Bartolomeo ; les sujets à l'ordre du jour :
 - La revalorisation des carrières socio-éducatives et de santé ;
 - La réforme des études infirmières ;
 - Le médecin coordinateur dans le milieu hospitalier ;
 - Les fusions des hôpitaux :
 - CHEM et HPMA
 - Clinique St Louis et Clinique de Wiltz.

- Le 5 novembre 2008, une entrevue avec le Ministre de la Santé a eu lieu en vue d'aborder les sujets suivants :
 - Modifications de l'outil actuellement en application pour mesurer la charge de travail des professionnels de la santé (PRN) ;
 - Enquête de satisfaction auprès des patients ;
 - Adaptation des études infirmiers.

Le 24 janvier 2008, les secrétaires centraux de notre syndicat participent à une table ronde organisée par l'EGCA, intitulée « Quelle réforme pour la loi ASFT ? » et y défendent les positions et revendications syndicales pour un secteur social de qualité.

Du 23 septembre 2007 au 28 septembre 2007 le secrétaire central a participé au congrès mondial ISP (Internationale des Services Publics) à Vienne.

Depuis des années un groupe de travail CoCoMix discutent les points essentiels en relation avec les comités mixtes.

Les conventions collectives de travail

Convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois CCT / EHL (2006-2007)

Le 18 novembre 2005, les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail commencent et après 8 réunions de négociation, la commission tarifaire de l'OGBL accepte le 11 juillet 2006 à l'unanimité par vote secret le résultat de négociation. La nouvelle convention a été signée le 19 juillet 2006.

En tant que porte-parole des négociations, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a réussi à négocier un accord qui défend les acquis sociaux des salariés, assure une politique de personnel progressiste revendiquée le 5 février 2004 par 2000 salariés de tous les établissements de l'EHL, et garantit l'évolution de la convention collective. L'accord évite toute détérioration des conditions de travail et de rémunération.

Suivant le principe de l'évolution équilibrée de la CCT par rapport aux évolutions constatées au niveau de la fonction publique luxembourgeoise, l'impact global de la nouvelle CCT se chiffre à +1,908 %. Concernant les intérêts de retard à considérer du fait du décalage temporel par rapport à la fonction publique, les parties conviennent de considérer sur toute l'année 2005 la moyenne du taux directeur principal tel que fixé par la Banque Centrale Européenne.

Convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois CCT / EHL (2008-2010)

Le 14 octobre 2008, un accord intermédiaire relatif à la convention collective de travail du secteur hospitalier en vigueur est signé avec l'Entente des hôpitaux luxembourgeois.

Le 10 septembre 2008, les délégués du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL ont voté en faveur de cet accord, qui comporte bon nombre d'innovations pour les quelques 8.000 salariés de ce secteur très important. Suivant le principe de l'évolution équilibrée de la CCT par rapport aux évolutions constatées au niveau de la fonction publique luxembourgeoise, l'accord contient :

- l'augmentation de la valeur du pont indiciaire de 1,5 % à partir du 1^{er} janvier 2009. Cela signifie que les salaires de base, ainsi que certains autres éléments du salaire, augmentent de 1,5 % ;
- le paiement rétroactif pour 2007 et 2008 de deux primes uniques d'un montant de 0,9 % des salaires annuels de 2007 et 2008.
- les parties contractantes ont convenu de déclarer à l'avenir la convention collective de travail d'obligation générale. Ce point est de grande importance pour l'OGBL, étant donné qu'il garantit une meilleure protection des salariés en ce qui concerne leurs conditions de travail et de rémunération.

Tous les points encore en suspens (dispositions relatives à la protection des salariés, plates formes « service de permanences », « salariés quinquagénaires », « texte coordonné et traduction », ...) sont discutés dans les semaines et les mois à venir. Un accord incluant les résultats y relatifs devra être signé au plus tard le 30 juin 2009.

Conventions collectives de travail d'obligation générale du secteur d'aide et de soins et du secteur social CCT / SAS 4 (2005-2006)

Après 6 réunions de négociation, les nouvelles conventions collectives de travail pour les employés privés et les ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social (CCT-SAS) sont signées le 16 janvier 2006 par les ententes patronales et l'OGBL, en tant que porte-parole, et le LCGB. Lors de la réunion de la commission tarifaire de l'OGBL le 10 janvier 2006, nos délégués du personnel ont voté en faveur de conditions de salaire et de travail applicables pour la période 2005-2006.

Les nouvelles conventions collectives de travail contiennent entre autres les points suivants :

- Rétroactivement pour 2005, le paiement d'une prime unique de 1 % du salaire brut des employés et des ouvriers.
- A partir du 1^{er} janvier 2006, une prime mensuelle de 1,808 % du salaire brut mensuel.
- Modifications au niveau de l'article 9 « Organisation du temps de travail ».
- L'introduction d'un groupe de travail composé de représentants syndicaux et patronaux dont la tâche est de discuter d'éventuelles modifications des

conditions de travail et de salaire. Si des accords seraient trouvés, ceux-ci ne sont mis en vigueur qu'avec les prochaines conventions collectives de travail.

La mission spécifique du groupe de travail susmentionné est d'élaborer un nouveau concept de valorisation du travail, ainsi que les modalités de sa mise en application, concept qui devrait être adapté aux spécificités et évolutions des activités et professions du secteur d'aide et de soins et du secteur social, compte tenu notamment des exigences en matière de formation de base, de formation continue, des aspects de valorisation des acquis d'expérience professionnelle, des responsabilités et des conditions de travail.

Le groupe se réunit 9 fois. Les principales revendications du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs sont les suivantes :

- Une amélioration des conditions de travail dans la CCT-SAS. Il s'agit ici prioritairement de l'article sur l'organisation du temps de travail.
- La nécessaire revalorisation des carrières.

Les ententes patronales tentent d'instaurer un modèle de description des fonctions pour lequel aucun accord n'a pu être trouvé avant la date butoir du 29 septembre 2006 prévue par l'accord conventionnel. Nous regrettons que les patrons se soient braqués sur le seul aspect de la rémunération selon une description des fonctions, de telle façon que d'autres sujets n'ont plus pu être abordés.

En effet, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL ne peut, pour de maintes raisons, en aucun cas accepter le concept proposé par les ententes en date du 28 juin 2006 :

- Nous n'accepterons pas une séparation de l'évolution des conditions de traitement et de travail de la Fonction Publique. L'Etat doit prendre ses responsabilités étant donné que la CCT-SAS couvre toujours des services publics non marchands.
- Nous n'accepterons pas le transfert de moyens financiers (p. ex. réduire certains salaires pour en augmenter d'autres).
- Nous n'accepterons en aucun cas la perte de qualité dans le secteur. Le modèle proposé n'est rien d'autre qu'une préparation anticipée du nouveau modèle de financement par tarification instauré par le Ministère de la Famille, et nous le rejetons catégoriquement.

En plus, le modèle proposé par les ententes patronales impliquerait notamment :

- Des inégalités entre salariés ayant la même formation de base alors que certaines carrières sont actuellement déjà sous-évaluées.
- La création d'un système d'évaluation injuste et oppresseur.

- La confrontation à des difficultés tant que les gestionnaires ne fourniront pas des organigrammes et des descriptions de fonctions pour chaque établissement.
- La sous-estimation de la formation initiale qui doit rester le critère primordial pour le système de rémunération du secteur SAS.
- Un ajustement vers le bas des rémunérations de la CCT-SAS.
- Des problèmes dus à la difficulté de mesurer et d'échelonner les critères.

Il faut donc retenir que les attentes de l'OGBL par rapport à ce groupe de travail n'ont pas été satisfaites. Il est ainsi fort regrettable que ni les conditions de travail, ni la revalorisation des carrières socio-éducatives, n'aient donné lieu à des discussions fructueuses avec les ententes.

Conventions collectives de travail d'obligation générale du secteur d'aide et de soins et du secteur social CCT / SAS 5

Le 28 septembre 2006, les conventions collectives de travail SAS sont dénoncées par les syndicats OGBL (en tant que porte-parole) et LCGB. Depuis cette date, notre délégation de négociation essaie de trouver des accords et de défendre une politique du personnel progressiste.

Il faut préciser que les négociations des CCT SAS n'ont réellement débuté qu'à partir du moment où la « commission paritaire ASFT » avait clôturé son avis relatif à la transposition de l'accord salarial de la fonction publique. L'enveloppe financière, qui est à la base des négociations des CCT SAS, est définie lors de la réunion de cette commission paritaire, qui a lieu le 20 mars 2008 :

- + 0,9 % pour l'exercice 2007 (équivalent de la prime unique auprès de la fonction publique)
- + 0,9 % pour l'exercice 2008 (équivalent de la prime unique auprès de la fonction publique)
- + 1,5 % de la masse salariale à partir de l'exercice 2009
- un jour de congé supplémentaire à partir de l'exercice 2009.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL défend une transposition de ces mesures dans les conditions de travail et de salaire des CCT SAS.

Les ententes patronales veulent néanmoins retenir une partie de l'enveloppe financière due aux salariés de ce secteur pour pouvoir introduire un nouveau modèle de rémunération selon fonctions.

L'OGBL ne peut pas accepter que l'augmentation qui est due aux salariés de ce secteur soit « hypothéquée » et que son paiement soit soumis à des conditions posées par les ententes patronales, à savoir l'introduction d'un nouveau système de rémunération se basant principalement sur des fonctions et non sur les diplômes.

Ainsi, l'OGBL rejette l'introduction de nouvelles grilles de salaire qui se baseraient sur des critères totalement aberrants, comme p.ex. :

- Degré de disponibilité ;
- Flexibilité ;
- Créativité ;
- Connaissances linguistiques ;
- etc.

Un tel système de rémunération impliquerait notamment :

- Des inégalités entre salariés ayant la même formation de base alors que certaines carrières sont déjà aujourd'hui sous-évaluées ;
- L'augmentation de la pression sur le personnel ;
- La création d'un système d'évaluation injuste et oppresseur ;
- La sous-évaluation de la formation initiale qui doit rester le critère primordial ;
- Des problèmes dus à la difficulté de mesurer et d'échelonner les critères ;
- Etc.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a néanmoins défendu du début à la fin une politique de personnel progressiste et une revalorisation des carrières des CCT SAS.

Depuis des années, le personnel socio-éducatif et de santé n'est pas classé correctement et son travail n'est pas évalué à sa juste valeur. Cette discrimination frappe particulièrement les carrières de l'éducateur, de l'éducateur gradué, de l'aide-soignant, de l'infirmier, de l'infirmier spécialisé et de l'assistant technique médical.

Vu que le classement actuel des carrières concernées ne reflète nullement le niveau des études ni la responsabilité assumée par ces professionnels, notre syndicat revendique, dans le cadre des négociations des conventions collectives de travail SAS, le reclassement et la revalorisation des carrières des professionnels des secteurs concernés.

Les ententes patronales ne montrent pourtant à aucun moment la volonté de s'engager pour leur personnel et de revaloriser les carrières.

Suite aux longues discussions très conflictuelles, les ententes patronales font parvenir aux syndicats le 2 décembre 2008 un protocole d'accord en vue d'un avenant dans lequel elles :

- ne répondent pas aux revendications syndicales ;
- veulent escamoter une partie de l'enveloppe financière due aux salariés de ce secteur (en transformant l'augmentation de la valeur du point indiciaire de 1.5 % en une simple prime unique de 1.5 % pour l'année 2009) ;

- insistent en long et en large sur leur nouveau système de rémunération par fonctions, rejeté pour de nombreuses raisons et à maintes reprises par les syndicats ;
- réduisent la nécessaire revalorisation des carrières, prioritaire pour les syndicats, à la seule possibilité d'adapter éventuellement les salaires si une Tripartite prend une décision allant dans ce sens. Ceci met en cause l'autonomie tarifaire des parties signataires des CCT SAS.

Suite au constat de ne pas pouvoir accepter cette proposition patronale, l'OGBL envoie le 20 janvier 2009 un courrier aux ententes patronales, résumant une ultime fois ses revendications et positions.

Ce courrier reste sans aucune réponse de la part des employeurs.

Vu les propositions patronales inacceptables et vu la non réponse au courrier de l'OGBL du 20 janvier 2009, la commission tarifaire CCT SAS de l'OGBL, qui s'est réunie en date du 4 février 2009, décide avec une majorité écrasante (97 %) de :

- refuser la proposition patronale « Accord en vue d'un avenant » du 2 décembre 2008 pour le renouvellement des CCT-SAS ;
- continuer à revendiquer la revalorisation des carrières ;
- négocier un ralliement progressif sur 5 années à la CCT EHL afin d'aboutir pour 2013 à une seule CCT couvrant le secteur de la santé et le secteur social, déclarée d'obligation générale.

En conséquence, nous avons dû constater que les négociations des CCT SAS ont échouées et qu'il y a litige collectif du travail entre les syndicats et les ententes patronales et nous avons ainsi dû saisir l'Office National de Conciliation. Le premier rendez-vous devant l'ONC a lieu le 7 mai 2009.

Convention collective de travail d'obligation générale pour les employés privés des pharmacies ouvertes au public

Les négociations pour une nouvelle CCT / Pharmacies avaient commencé en octobre 2003. Après 6 réunions très difficiles, la commission tarifaire de l'OGBL rejette le 26 octobre 2004 les dernières propositions patronales, qui étaient inacceptables.

Par la suite, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL lance avec le Syndicat des Pharmaciens sans Officine, une campagne d'information et de mobilisation auprès des quelques 800 employés privés du secteur des pharmacies :

- un comité de rédaction et d'action se constitue et prépare le bulletin d'information « Pharmac », les actions, les réunions, ...

- 11 décembre 2004 et 18 décembre 2004 : Campagne d'information grand public à Esch-sur-Alzette,
- 18 et 25 juin 2005 : Actions de protestation devant l'officine du président du syndicat des employeurs,
- 29 juin 2005 : Manifestation en salle,
- 17 septembre 2005 : Action de protestation « Marche réduite » à Esch/Alzette.

Le 7 avril 2005, L'OGBL saisit l'Office National de Conciliation du litige et de l'échec de négociation ; la première réunion a lieu le 21 juin 2005.

C'est seulement le 20 septembre 2005, lors d'une entrevue des représentants patronaux et syndicaux que le litige se débloque : les employeurs acceptent d'inclure les pharmaciens-salariés dans la convention collective.

La deuxième réunion devant l'Office National de Conciliation prévue pour le 22 septembre 2005 est annulée et les négociations sont relancées le 10 novembre 2005.

Après 6 réunions de négociation, notre délégation peut soumettre le 13 juin 2006 un résultat de négociation à notre commission tarifaire. Ce résultat est accepté avec une grande majorité des voix (vote secret), et une nouvelle convention collective de travail est signée le 4 juillet 2006.

Autres conventions collectives de travail renouvelées

Convention collective de travail des salariés occupés auprès du Domaine Thermal Mondorf-les-Bains (2004-2005)

Dès le début, les négociations s'annoncent très difficiles et les syndicats doivent s'opposer à des revendications patronales, qui constituent une détérioration des conditions de salaire et de travail des quelques 250 salariés du Domaine Thermal.

Bien que le directeur peut présenter pour l'année 2004 un profit de 553.000 euros, il ne veut accorder ni une amélioration des conditions de travail, ni une augmentation des salaires aux salariés.

Après 11 réunions de négociation, les syndicats organisent le 2 mai 2005 une journée d'information pour le personnel du domaine Thermal et donnent les explications quant au litige qui s'annonce. Cette journée est suivie du 23 au 27 mai d'une consultation du personnel par vote secret.

Le 31 mai 2005, la délégation de négociation syndicale analyse le résultat de la consultation du personnel et prend les décisions suivantes :

- étant donné qu'une forte majorité du personnel rejette les propositions de la direction et soutient les propositions syndicales, la délégation de négociation et les syndicats OGBL et LCGB prennent la décision de déclarer que les négociations pour une nouvelle convention collective de travail ont échoué ;

- les syndicats OGBL et LCGB vont saisir l'Office National de Conciliation du litige ;
- les syndicats OGBL et LCGB vont organiser des actions syndicales pour appuyer les revendications justifiées du personnel.

Bien que la direction ait essayé d'intimider le personnel, un piquet de protestation avec une très grande participation a lieu le 8 juin 2005.

Par la suite, la direction essaie de relancer les négociations, en adressant un soi-disant nouveau catalogue de propositions aux syndicats. Or, ce catalogue ne fait que reprendre l'ancienne position patronale et par conséquent, les syndicats saisissent l'Office National de Conciliation du litige et de l'échec de négociation.

Le 26 octobre 2005, l'OGBL et le LCGB remettent une pétition signée par une grande majorité du personnel au directeur du Domaine thermal. Les salariées y rejettent encore une fois catégoriquement les propositions de la direction et soutiennent les propositions de leurs syndicats.

Le 27 octobre 2005, lors de la première réunion devant l'Office Nationale de Conciliation, le côté patronal se montre enfin prêt à abandonner sa position et un accord est trouvé. La signature a lieu le 20 décembre 2005.

Convention collective de travail des salariés occupés auprès du Domaine Thermal Mondorf-les-Bains (2006-2008)

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail commencent le 2 février 2006 et aboutissent le 17 juillet 2006, après 6 réunions, à la signature d'un résultat de négociation.

Bien que les négociations étaient loin d'être aussi difficiles que celles pour la précédente convention, les syndicats ont dû rappeler à plusieurs reprises au directeur du Domaine Thermal qu'ils ne voulaient discuter que les points mentionnés dans l'ancien accord.

En exécution de l'accord du 20 décembre 2005, l'accord pour le renouvellement de la convention est signé le 19 septembre 2006.

Convention collective de travail du Centre de Transfusion sanguine de la Croix-Rouge luxembourgeoise (2006-2007)

Après la dénonciation de l'ancienne convention le 29 septembre 2005, les négociations ont abouti le 17 mars 2006 à la signature d'un avenant.

6.10. Syndicat Services et Énergie

Membres de la direction syndicale

Président	Gilbertz André (2007 à 2009)	Cegedel
	Schaminé Nic (2004 à novembre 2007)	Luxplan
1 ^{er} Vice-président	Nickels Alain	WSA
2 ^e Vice-président	Gilbertz André (2004-2007)	Cegedel
Secrétaire central	Jenal Léon depuis 1997 Jung Joël de 2002 à mars 2004 Bernardini Jean-Claude à partir du 13 février 2008	
Assistante	Schortgen Irène	
Com. de contrôle :	Kandels Berthe Colussi Bernard	
Membres :	Braun Marcel	Cegedel
	Breithof Daniel	G4S
	Drulang Aurélie	Luxplan
	Emeringer Nobert	Delphi
	Hipp Gérard	Sudgaz
	Jans Francis	SEO
	Reiter René	Cegedel
	Stoffel Nico	SNCT
	Wiscour Jean-Claude	GT OTIS
Anciens membres	Birtz Paul (en retraite)	Luxfuel
	Weis Albert (décédé)	Delphi

Journée syndicale

La dernière journée syndicale a eu lieu le 4 mars 2004 dans les locaux de l'OGBL à Luxembourg-Ville.

Travail administratif et organisation de la direction syndicale.

Suite au départ en retraite en mars 2004 du collègue Albert Hirtz, qui s'occupait de la gestion des membres de l'OGBL (EDV), Joël Jung a repris ce poste pour dorénavant assumer cette tâche.

Depuis cette date le secrétaire Léon Jenal continuait seul en tant que secrétaire central et il a été rejoint en 2008 par le collègue J.C. Bernardini comme secrétaire central supplémentaire du syndicat.

Vu la multitude d'activités et le grand nombre de secteurs couverts par le syndicat Services et Energie, les deux secrétaires se sont partagés leurs compétences au niveau du syndicat.

Sections d'entreprises :

CEGEDEL, WSA

Les secteurs couverts actuellement par le Syndicat Services et Energie (à travers membres et / ou délégués) :

Production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur

Télécommunications

Activités immobilières

Location sans opérateur

Activités informatiques

Recherche et développement

Services fournis aux entreprises

Centres d'appel (Call-center)

Le Syndicat Services et Energie de l'OGBL est présent dans plus de 400 entreprises, dont 8 entreprises relevant du secteur de l'énergie.

Conventions collectives

En 2004, notre syndicat était signataire de 23 conventions collectives couvrant 5.500 salariés pour passer à 33 conventions couvrant plus de 6.800 salariés en 2008.

Dans ce domaine, la politique tarifaire se caractérise par sa diversité des différents niveaux et structures de salaires, selon les critères de performance, de classification, d'ancienneté et de capacités.

Les aspects principaux de la politique tarifaire sont toujours la réduction du temps de travail, la garantie respectivement l'amélioration du salaire, ainsi que l'introduction du congé social. De nouveaux éléments font partie de la politique tarifaire, comme le temps partiel, la flexibilité, l'horaire mobile ou le travail intérimaire. Il est évident que le maintien de l'emploi joue un rôle important dans les négociations des conventions collectives.

Relations Internationales

Le syndicat Services et Energie de l'OGBL est en contact et collabore avec d'autres syndicats dans nos pays voisins.

Au plan européen, l'OGBL est rattaché à la CES. Les intérêts du secteur Services sont représentés par UNI-Europe, alors que le domaine Energie est rattaché à l'EMCEF (Fédération européenne des mines, chimie et énergie).

Objectifs et programmes

Le syndicat Services et Energie a comme objectif de sauvegarder les droits et acquis sociaux des salariés dans ce secteur économique et de les développer d'avantage. Depuis le début des années 90, le secteur Services est une branche d'économie qui vit une expansion très rapide et exceptionnelle, ce qui lui donne une grande importance, voire en fait une priorité dans le travail syndical.

Le tableau des secteurs ci-dessus montre que le champ d'activité du syndicat est très vaste.

Ceci signifie que le syndicat Services et Energie s'investit à fond pour pouvoir négocier des contrats collectifs dans la plupart des entreprises, afin d'atteindre les objectifs suivants :

- amélioration des conditions de salaire et de travail
- amélioration de la sécurité et de la protection sur le lieu de travail
- réduction du temps de travail
- gestion du personnel orienté vers l'avenir en vue de création de postes de travail supplémentaires
- extension de la cogestion des salariés
- renforcer le travail de base dans les entreprises
- travail d'informations dans les entreprises où l'OGBL n'est pas encore représenté
- formation des représentants du personnel élu et des militants
- encouragement de la formation continue professionnelle.

Événements majeurs durant la période 2004-2008

2004

- Entrevue entre la direction syndicale et les Fédérations patronales du Travail Intérimaire (ULEDI) et de la sécurité privée (ALEGA), dans le contexte des effets éventuels dans le cadre de la directive « Bolkestein ».

2005

- La convention collective de la société Delphi n'ayant pas abouti à un résultat positif, l'Office National de Conciliation est saisi du dossier.
- Entrevue entre les délégués du personnel de l'OGBL et Monsieur Claude Turmes (député européen), qui est en charge de dresser un rapport sur les effets de la libéralisation des marchés de l'énergie pour le Ministre de l'Énergie.
- Entrevue de l'OGBL avec les responsables politiques en charge du syndicat SIDOR, en vue de l'adjudication du marché public relative à la construction et l'exploitation de l'usine d'incinération de Leudelange. Cette réunion avait pour but d'exprimer le souci de garantir les acquis sociaux des salariés en place.
- 1^{ère} convention collective pour les salariés de la société Prestagaz de Kleinbettingen.
- Plan social négocié entre l'OGBL et la direction de MGF Luxembourg, qui avait décidé de délocaliser leur activité à Lyon (F). 21 salariés perdent leur emploi.
- Lors des élections auprès des sociétés Argus Sicherheitsdienste et Kess et Fils, l'OGBL gagne tous les

mandats et sera le seul syndicat représenté dans ces deux délégations.

2006

- Transfert d'un contrat de gardiennage concernant 170 salariés entre Brink's et G4S aux sites de la Commission européenne au Kirchberg. Dossier assez houleux avec une intervention du Ministre du travail, et cela en donnant suite à la pression de l'OGBL.
- Annonce officielle de l'armée américaine de fermer le site de la WSA à Bettembourg/Dudelange, ce qui a pour conséquence la suppression de plus de 200 emplois.
- Les syndicats interviennent auprès des politiciens (Ministres Asselborn, Biltgen et Krecké) dans le contexte de la fermeture du site de la WSA.
- Les salariés de la WSA manifestent devant le Ministère des Affaires étrangères afin d'exprimer leur malaise concernant les mesures envisagées pour les personnes perdant leur emploi.
- Faillites des sociétés Alpha Security et DSL Security. Les deux dossiers sont pris en charge par l'OGBL qui va défendre les intérêts des salariés concernés.

2007

- Dans le cadre du changement de société d'exploitation de l'usine SIDOR, l'OGBL obtient le vote positif du comité du SIDOR d'une motion garantissant les acquis sociaux et le statut (couvert par la CCT des communes du Sud) des salariés.
- La société Euroscript (travaillant pour les communautés européennes) ayant perdu un contrat important, décide de licencier 120 personnes. L'OGBL négocie un plan social.

2008

- Les représentants du personnel de l'OGBL du secteur énergie rencontrent le Ministre de l'Énergie, Jeannot Krecké, pour un échange de vue dans le contexte de la fusion entre les sociétés Cegedel, Soteg et Saar Ferngas.
- Air liquide Luxembourg décide de licencier pour des raisons structurelles 7 salariés du site de Rodange. Un plan social est négocié entre la direction et l'OGBL. 2 salariés ont pu être réintégrés dans la société après les négociations et 5 personnes ont été licenciées.

L'avenir

Le travail du syndicat consiste à renforcer sa présence dans les entreprises. Il est d'une importance capitale de marquer sa présence et à développer ses activités dans de nouvelles branches d'activités, par exemple auprès des bureaux d'architectes et d'ingénieurs, des centres d'appels, des entreprises d'informatique et de communications, etc.

CONVENTIONS COLLECTIVES : « Services »

	Entreprise/Secteur	Salariés	Syndicats signataires
1	ACL — Services et Voyages	100	OGBL
2	Air liquide	14	OGBL
3	Axima	70	OGBL
4	B.K. Services	50	OGBL
5	c.p. Bourg	30	OGBL
6	Champ Cargosystems	150	OGBL/LCGB
7	Delphi	700	OGBL
8	Fédération des Ascensoristes	250	OGBL/LCGB
9	Luxfuel	30	LCGB/OGBL
10	Luxcontrol	130	LCGB/OGBL
11	Luxexpo	40	OGBL
12	Newell Rubbermaid	35	OGBL
13	NSN	30	LCGB/OGBL
14	OGBL	90	OGBL
15	Passage Fitness	60	OGBL
16	Prestagaz	140	OGBL
17	RICOH	43	OGBL
18	Securicor Services	60	OGBL
19	S.E.O.	190	OGBL/LCGB
20	Sécurité privée	3000	OGBL/LCGB
21	SNCT (Kontrollstationen)	150	OGBL
22	Sociétés des Parkings	70	OGBL
23	ULEDI (Interim)	100	OGBL/LCGB
24	Vinci Parkings	40	LCGB/OGBL
25	W.S.A.	300	OGBL/LCGB
		5872	

Conventions collectives : « Énergie »

Entreprise/Secteur	Salariés	Syndicats signataires
ENOVOS Cegedel	500	OGBL/LCGB
ENOVOS Soteg	40	OGBL OGBL/LCGB
E•on Energy from Waste (ex.Solucom)	70	OGBL/LCGB
Luxgaz	40	OGBL
S.E.O.	190	OGBL/LCGB
SHELL	25	OGBL
Sudgaz	80	OGBL/LCGB
Twinterg	35	OGBL
	980	

6.1.1. Syndicat Services privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement

Présidente : Estelle WINTER

Secrétaire central : Romain DAUBENFELD

Membres de la Direction Syndicale 2004-2006 :

Almeida Chantre Filomena, Bachir Samir, Belchior Vieira Fernandes Vera Monica, Bujon Chantal, Cagnoli Nicole, Daira Yamine, Drissi Farida, Duarte Ramos Maria, Ferreira Duarte Maria Luisa, Friedmann Odette, Frison-Droubaix Annick, Gohier Aurora Marie, Gouarir Mokhtar, Hernandez Marie-Jeanne, Kiffer Guy, Leblond Eric, Licina Enisa, Lima Santos Rocha Célia Maria, Lopes De Sousa Lita, Lopes Michel, Marques Simoes Carpinteiro Duarte Maria de Lurdes dit « Cathy », Marta Moutinho Deolinda, Medjahed Drissi Faiza, Mendes Judite, Mennad Dalila, Milani Lecer Marie-Claire, Oestreicher Malika, Pütz Sabine, Stelmes Gusty, Tregarot Vellia, Winter Laurence, Zanetti-Schiltz Renée, Zimmer Patricia.

Membres de la Direction Syndicale 2006-2008 :

Bourguignon Martine, Duarte Dos Santos Ferreira Maria Luisa, Duarte Ramos Maria, Friedmann Odette, Gohier Aurora Maria, Gouarir Mokhtar, Hernandez Marie-Jeanne, Kiffer Guy, Leblond Eric, Licina-Mavric Enisa, Lima Santos Rochas Célia, Lopes De Sousa Lita, Marques Horto Nuno, Marta Moutinho Deolinda, Mendes-Cabral Judith, Milani Marie-Claire, Pozza Aline, Pütz Sabine, Remoiville Sandrine, Stelmes Gusty, Tregarot Vellia Tridant Frédérique, Winter Laurence, Zimmer Patricia.

Données statistiques

Le syndicat compte 2.577 membres répartis sur 60 entreprises. Cela représente une augmentation de 60 % depuis 2004. Un fait rassurant, mais qui souligne également, que les problèmes dans notre secteur sont en forte croissance. Les femmes représentent 85 % des adhérents.

En 2004 les services de permanences du syndicat Nettoyage ont fait 2.200 interventions auprès des divers chefs d'entreprises.

1.157 dossiers ont été traités :

- 588 concernant le droit de travail
- 346 concernant le droit social
- 223 dossiers divers (dispenses, congés).

2005 — 2.470 interventions

1.788 dossiers traités :

- 902 concernant le droit de travail
- 641 concernant le droit social
- 245 dossiers divers.

2006 — 2.148 interventions

1.528 dossiers traités :

- 792 concernant le droit de travail
- 473 concernant le droit social
- 263 dossiers divers.

2007 — 2.435 interventions

1.281 dossiers ont été traités :

- 603 concernant le droit de travail
- 297 concernant le droit social
- 381 dossiers divers.

2008 — 1.988 interventions

1.391 dossiers ont été traités :

- 708 concernant le droit de travail
- 512 concernant le droit social
- 171 dossiers divers.

Journée syndicale ordinaire du 29 avril 2006 au Casino syndical à Bonnevoie

L'orateur principal Jean-Claude Reding nous a félicités pour la bonne progression du nombre de nos adhérents.

Notre premier objectif est de sauvegarder les droits et les acquis sociaux de tous les salariés dans un secteur économique et de le développer d'avantage.

Depuis des années, le secteur du nettoyage ; est vit une expansion très rapide, ce qui lui attribue une grande importance dans notre travail syndical.

Objectif et conclusions

Nous devons, avec tout notre savoir faire, nous investir à fond pour atteindre nos objectifs.

A savoir :

- amélioration de la sécurité et de la protection sur le lieu de travail ;
- amélioration des conditions de salaire et de travail ;
- création de perspectives et de carrières ;
- fidéliser le personnel ;
- travail d'information dans les entreprises, où l'OGBL n'est pas du tout ou mal représenté ;
- encouragement pour une formation continue professionnelle ;
- promouvoir l'intégration sociale et lutter contre toute discrimination ;
- combat contre toute pression et harcèlement ;
- rendre le secteur plus attractif ;
- revalorisation de l'image de marque ;
- gestion du personnel orienté vers l'avenir en vue de créer des postes de travail supplémentaires ;

- renforcement du travail de base dans les entreprises ;
- signature d'une convention collective de travail à sa juste valeur ;
- respect de la convention collective ;
- défense des droits des salariés au niveau individuel et collectif ;
- extension de la cogestion des salariés.

Tous ces objectifs pourront seulement être atteints avec un OGBL puissant et déterminé et en collaboration étroite avec des délégations fortes dans toutes les entreprises.

Contrats collectifs

Les contrats collectifs de Lamesch Exploitation s.a. et Multiserv s.a. ont été renouvelés en 2006.

Après de ces deux entreprises, l'OGBL a pu rétablir sa majorité. La position conséquente de l'OGBL au cours des cinq dernières années est à l'origine de ce résultat encourageant.

Le contrat collectif du secteur Nettoyage est venu à échéance le 30 avril 2007.

Au 31 décembre 2008, il ne nous été pas possible de trouver un champ d'entente avec la Fédération de Nettoyage, vu leur position rigide et peu conciliante.

Après deux passages à l'Office National de Conciliation, nos négociations risquent d'aboutir à un échec.

Il est d'une importance capitale de mobiliser nos membres, de défendre les intérêts des salariés et de protéger contre des abus éventuels, ceci surtout dans le domaine du droit de travail, ainsi qu'au niveau du respect de la convention collective.

Événements et faits marquants

12 mars 2004 : Journée syndicale statutaire au Casino de Bonnevoie

25 mars 2004 : Réunion constitutive de la direction syndicale

07 juillet 2004 : Entrevue de l'OGBL avec les représentants du personnel de la société I.S.S. au sujet des problèmes de la délégation du personnel

17 décembre 2004 : Journée de formation syndicale pour la direction syndicale au Centre de Formation à Remich

28 décembre 2004 : Commission paritaire avec la Fédération suite à un litige entre ISS et Express-Service

29 avril 2006 : Journée syndicale statutaire au Casino de Bonnevoie

09 mai 2006 : Réunion constitutive de la direction syndicale

09 novembre 2006 : Commission de négociation pour le renouvellement de la convention collective de travail

15 décembre 2006 : Fête de fin d'année de la direction syndicale

16 janvier 2007 : Dénonciation de la CCT

28 mars 2007 : Envoi du catalogue de revendications pour le renouvellement de la CCT

06 avril 2007 : 1^{ère} entrevue avec la Fédération des Patrons du Nettoyage

11 juin 2007 : Lettre à la Fédération du Nettoyage concernant les priorités pour le renouvellement de la CCT

21 septembre 2007 : Interruption des négociations pour la CCT par la Fédération des Patrons

25 septembre 2007 : Conférence de Presse concernant les négociations de la CCT

27 octobre 2007 : Grande manifestation de protestation dans la salle de la Maison du Peuple avec 450 participants

Novembre/Décembre 2007 : Distribution de tracts pour :

- la reconnaissance de notre travail
- la rémunération du métier à sa juste valeur
- un vrai dialogue entre partenaires sociaux

à Luxembourg-Gare, Luxembourg-Centre, Kirchberg, Strassen, Esch/Alzette, Belval, Mersch et Ingeldorf

13 décembre 2007 : Lettre au Premier Ministre Jean-Claude Juncker concernant la situation dans le secteur suite au blocage des négociations

17 avril 2008 : Manifestation devant le Ministère du Travail et de l'Emploi

25 avril 2008 : Conciliation pour notre convention collective — renvoi à la table des négociations

06 mai 2008 : Reprise des négociations de la CCT

26 novembre 2008 : Seconde saisine de l'Office National de Conciliation

Relations internationales

Le syndicat Services Privés de Nettoyage, d'Environnement et d'Hygiène de l'OGBL est en contact permanent avec d'autres syndicats de nos pays voisins et collabore avec eux.

Les intérêts du secteur nettoyage sont défendus par l'UNI — Europe au niveau européen.

Les partenaires européens du secteur nettoyage (FENI et UNI-Europe) représentent quelques 83.000 entreprises et 3,4 millions de salariés.

Dans ce cadre, la présidente et le secrétaire central participent régulièrement aux réunions internationales et collaborent activement dans l'application des recommandations communes européennes.

6.12. Syndicat Services publics

Secrétaires centraux :

- Tom Jungen
- Pit Schreiner (depuis septembre 2006)

Secrétaires centraux adjoints :

- Steve Staudt
- Christian Sikorski (depuis septembre 2007)

Assistantes :

- Yasmine Schwartz
- Anne Teitgen
- Jennifer Bintener (depuis septembre 2008)

Syndicat Services publics (SÖD)

Le syndicat Services publics est le syndicat pour tous les salariés du secteur public et paraétatique, indépendamment de leur statut. Avec ses près de 2.500 membres, il est le syndicat représentatif à l'échelle nationale le plus fort auprès des ouvriers dans les entreprises de l'État et des communes.

Les domaines suivants font partie du domaine d'activité du syndicat :

- Administrations communales
- Syndicats intercommunaux
- Administrations de l'État et ministères
- Différentes administrations et institutions paraétatiques, ainsi que différents établissements publics
- Les entreprises des postes et télécommunications, dans la mesure où elles ont un statut de droit public.

Le syndicat et son organisation

La direction syndicale

• Jean-Marie Schammel	Commune de Bettembourg
• Ed Becker	Ponts & Chaussées
• Alain Bernardy	Commune de Sanem
• Guy Scholzen	Ponts & Chaussées
• Marcel Anen	Commune de Differdange
• Léon Fisch	Commune de Mamer
• Claude Forget	Chambre de travail
• Albert Specchio	Commune de Differdange
• Claude Winandy	Commune de Differdange
• Nico Weyland	Membre de Servior
• Ed Bettel	Commune de Pétange
• Serge Ciol	Syndicat communal S.E.S.
• Roger Depienne	Commune de Differdange
• Pascal Faber	Commune de Mertert
• Jean Heck	Ponts & Chaussées
• Pascal Langenbeck	Ministère de la famille
• Pierrot Kirsch	Ville de Luxembourg
• Marcel Klein	Ponts & Chaussées
• Jean-Paul Kohnen	Ville d'Esch/Alzette

Sont exclus du domaine d'activité du syndicat Services publics :

- le personnel enseignant et les éducateurs de l'école publique, qui relèvent du syndicat Éducation et Sciences (SEW) de l'OGBL.
- les employés de l'État et les fonctionnaires, s'ils exercent un métier de la santé, ainsi que les employés de l'État et les fonctionnaires des structures socio-éducatives organisées de droit public, qui relèvent du domaine d'activité du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs.

Objectifs et engagement

Le syndicat Services publics s'efforce de :

- défendre les intérêts matériels, professionnels et sociaux des salariés relevant de son domaine
- s'engager pour l'amélioration des conditions de travail
- s'engager pour le maintien et l'extension du service public au sens le plus large et de lutter contre toute tentative de privatisation, libéralisation et externalisation.

D'autres tâches du syndicat sont :

- la représentation des membres de l'OGBL en matière de droit du travail et politique tarifaire,
- la représentation et le conseil en matière de la législation applicable, notamment en ce qui concerne le statut des employés et des fonctionnaires de l'État et des communes.
- la coordination de la politique d'entreprise,
- la réalisation pratique du travail d'information dans les entreprises,
- l'orientation et l'animation des sections d'entreprises,
- l'établissement de propositions pour l'assistance aux membres au sein des entreprises

• Marco Kowa	Commune de Dudelange
• Alain Persico	Commune de Sanem
• Fernando Rocha	Ponts & Chaussées
• Jos Staudt	Administration de la gestion de l'eau
• Pierrot Schmidt	Ponts & Chaussées
• Roland Schockmel	Commune de Sanem
• Albert Specchio	Commune de Differdange
• Marcel Schwartz	Commune de Roeser
• Jean-Pierre Thomé	Commune de Kayl
• Walter Trattler	Servior
• André Weigel	Ponts & Chaussées

La mandature 2003-2008 était marquée par de nombreux changements de personnel. Après que Tom Jungen a quitté le syndicat en septembre 2006, Steve Staudt s'est chargé du syndicat en tant que secrétaire central adjoint sous la surveillance de Pit Schneider en tant que secrétaire central. En septembre 2007, Steve Staudt a été remplacé par Christian Sikorski en tant que secrétaire central adjoint.

Cet environnement peu stable a considérablement compliqué le travail de la direction syndicale. Les délégués manquaient de soutien et d'encadrement. Les négociations des conventions collectives dans les communes du Sud et pour les ouvriers des communes ont été retardées de près de 4 ans. La dynamique qui s'était développée à l'occasion de la Journée syndicale de Bivange du 26.02.2005 a été interrompue.

L'organisation des élections sociales de 2008 avait alors la priorité absolue. L'OGBL s'est imposé aux élections dans les entreprises et aux élections de la Chambre des salariés et a pu étendre sa position dans les communes et les administrations de l'État.

Élection d'un nouveau délégué libéré des ouvriers de l'État

Après que le collègue Biot a annoncé en été 2004 qu'il aimerait profiter dès le début de l'année 2005 de ses droits à la retraite, le comité du syndicat a entamé en octobre 2004 la procédure statutaire pour désigner un nouveau délégué libéré des ouvriers de l'État.

Lors de la séance du 28 octobre 2004, le comité syndical a élu à l'unanimité le candidat unique, Edmond Becker, comme nouveau délégué libéré des ouvriers de l'État. L'élection de la direction syndicale a été confirmée à l'unanimité par le Comité national de l'OGBL le 9 novembre 2004.

Le 1^{er} mars 2005, Ed. Becker a succédé au poste d'Ed. Biot.

Accord salarial 2005

À la fin de l'année 2004 et au début de 2005, le syndicat s'est penché sur la convention collective à négocier dans la Fonction publique et a adopté à cette occasion la ligne de conduite et résolution suivante :

« La direction syndicale du syndicat Services publics de l'OGBL constate que lors de la formation du dernier

gouvernement, en juillet 2004, les partis de la coalition CSV et LSAP manquaient de nouveau de volonté politique, respectivement de courage, pour provoquer un changement des usages actuels concernant les négociations des salaires dans la Fonction publique.

Le statu quo est maintenu, ce qui signifie que les négociations seront exclusivement menées avec la CGFP et les autres syndicats, notamment l'OGBL, seront au mieux consultés, respectivement informés.

Le syndicat Services publics de l'OGBL regrette cette situation, car aucun acteur politique ne peut nier la représentativité de l'OGBL auprès des ouvriers de l'État et des communes, dans différents établissements publics et dans le secteur dit conventionné, c'est-à-dire le domaine des hôpitaux et des services sociaux, qui dépendent directement ou du moins indirectement du résultat de l'accord salarial.

C'est pourquoi la direction syndicale charge son secrétaire central, éventuellement ensemble avec d'autres structures de l'OGBL, d'entreprendre les démarches nécessaires auprès du bureau exécutif de l'OGBL et d'essayer ensemble de prendre des mesures pour combattre cette façon d'agir non démocratique des différents gouvernements. Dans ce contexte, la possibilité de prendre des mesures juridiques pour lutter contre cet état de fait devrait également être examinée.

En ce qui concerne les améliorations effectives dans les prochaines négociations salariales, la direction syndicale du syndicat Services publics exige :

- Des augmentations continues et linéaires des salaires, adaptées à l'évolution de l'inflation d'un côté et à l'évolution moyenne des salaires de l'autre côté, calculé sur les deux années précédentes.
- Un engagement résolu des partenaires sociaux, notamment du gouvernement, contre des privatisations supplémentaires, la suppression d'emplois existants et l'externalisation de certaines sections et sous-sections d'administrations de l'État.
- Dans le cadre de la révision de la législation sur les délégations du personnel (loi sur la cogestion dans les entreprises) : cette loi doit devenir intégralement applicable au personnel de l'État et ce pour tous les

statuts de salariés. La procédure des représentations du personnel auprès des fonctionnaires de l'État, dépassée depuis longtemps et qui n'accorde que partiellement des droits, doit être supprimée et remplacée par la voie démocratique des élections sociales.

- Les possibilités de formation continue professionnelle pour les ouvriers de l'État et des communes doivent être étendues et mises en œuvres de manière résolue. L'INPA doit également être à la disposition des ouvriers. C'est pourquoi le syndicat Services publics estime qu'à moyen terme, la seule possibilité est la professionnalisation de cet institut de formation continue, entre autres par l'embauche d'enseignants à plein-temps.

La direction syndicale exige en outre que la révision des salaires nécessaire depuis longtemps doive absolument devenir réalité au cours de cette législature, étant donné que certaines carrières auprès de l'État et des communes ne tiennent plus compte des conditions de formation effectives et certaines définitions des carrières ne sont plus adaptées aux exigences et aux réalités d'une structure administrative moderne.

Finalement, le SÖD demande au gouvernement d'assouplir l'arrêt des embauches par l'État décidé au cours de la dernière législature, afin de pouvoir rendre justice aux exigences effectives des différentes administrations et de pouvoir freiner le processus de privatisation et d'externalisation rampant.»

L'engagement au niveau régional et européen

Tandis que l'engagement au niveau européen doit être étendu de manière plus nette, depuis le début de l'année 2004, différents syndicats de la Grande région entretiennent d'excellentes collaborations. En effet, les syndicats CGT Lorraine, CGSP province de Luxembourg, OGBL SÖD et ver.di Rhénanie-Palatinat collaborent depuis un certain temps, sur l'initiative de la CGT de Lorraine. Outre un échange d'opinions régulier entre les coordinateurs, un premier congrès de deux jours a eu lieu à Borsay en Belgique. À côté du secrétaire central, les collègues Bettel, Scholzen et Weyland ont également participé à ce congrès.

Lors d'une réunion de coordination en janvier 2005 à Trèves, la mise en place de deux groupes de travail pour le domaine des postes et télécommunications et pour le domaine de l'approvisionnement et de l'élimination a été décidée. Dans une première phase, les groupes de travail doivent se pencher sur les questions suivantes: quelles sont les structures des différents établissements et administrations, quelles réglementations s'appliquent aux salariés, quelles sont les conditions cadres légales, quelles stratégies poursuivent les différents syndicats, quelle est leur structure organisationnelle, quels changements politiques sont attendus?

En outre, la section de la Sarre de ver.di s'est jointe aux travaux de la plate-forme de coordination interrégionale.

Dans ce contexte, il faut cependant souligner que l'OGBL a déjà participé le 7 octobre 2004 à une conférence très réussie sur le sujet de l'eau et de la libéralisation organisée par ver.di Sarre. Le secrétaire central Tom Jungen était invité comme conférencier. Les collègues Serge Ciol et Nico Ney du Syndicat des eaux de sources SES l'ont accompagné à Sarrebruck.

Les travaux du syndicat — domaine des communes

Convention collective des ouvriers des communes du Sud — 6 juillet 2004

(Bettembourg, Differdange, Dippach, Dudelange, Esch/Alzette, Garnich, Hobscheid, Kayl, Koerich, Mondercange, Bascharage, Pétange, Reckange/Mess, Roeser, Rumelange, Sanem, Schifflange, Steinfert)

Une série de conventions collectives a été renouvelée et négociée dans le domaine des communes. Il s'agissait notamment de la convention collective générale des communes du Sud qui, après de longues et âpres négociations, a finalement abouti à une conclusion positive. Après des négociations durant près de trois ans, plusieurs améliorations ont pu être imposées qui, outre les augmentations de salaire de 3 x 1,6 pour cent obtenues grâce à l'accord salarial, contenaient avant tout l'élucidation de plusieurs points litigieux depuis longtemps, notamment le paiement des heures supplémentaires, le sujet douloureux du supplément de pension, ainsi que le trimestre de faveur. En outre, l'indemnité d'habillement a été uniformisée pour toutes les carrières, permettant de supprimer un élément de la discrimination entre hommes et femmes.

Les partenaires sociaux n'ont cependant pas pu se mettre d'accord sur la valeur du point pour le 13^e mois de salaire. Ce problème est actuellement entre les mains du tribunal du travail, qui doit décider si la valeur du point basse ou la valeur du point élevée doit être appliquée au 13^e mois de salaire.

Néanmoins, un autre problème de longue date a pu être résolu, à savoir la version d'un nouveau texte coordonnée, qui a provisoirement pu être menée à bien grâce à l'engagement et à la compréhension de l'OGBL et de ses membres dans les communes du Sud.

Convention collective des ouvriers des communes du Sud — 4 juillet 2008

Le 4 juillet 2008, les syndicats ont signé la convention collective pour les ouvriers communaux des 18 communes du Sud. La durée de la convention est de 3 ans et elle est valable jusqu'au 31 décembre 2009. Outre des changements fondamentaux en ce qui concerne les carrières, les salaires et les congés, des impulsions importantes ont été données en matière de possibilité de codécision de la délégation du personnel. Les nouvelles commissions paritaires s'avèrent être des instruments pertinents et donnent des possibilités d'action plus étendues à la délégation du personnel.

Les pourparlers qui se sont révélés être longs et âpres n'ont pu être menés à bien que grâce à la négociation habile et créative sous la direction de l'OGBL. Le SÖD/OGBL ne s'est pas laissé tromper par la position obstinée des représentants des communes, demandant l'introduction d'une carrière payée au salaire social minimum, sous prétexte d'un seuil d'embauche pour les personnes précarisées. Sans se laisser perturber par les menaces des notables communaux de quitter la table des négociations, le SÖD a défendu la position que seul un concept réfléchi, lié à des perspectives sociales, permet la réinsertion dans le monde du travail des chômeurs difficiles à placer.

Autres conventions collectives de travail

Une autre convention collective de travail a pu être conclue auprès de la commune de Beckerich ; commune qui est prête depuis longtemps à emprunter, du moins en partie, des voies nouvelles et à encourager des conclusions novatrices. Si, par le passé, une réduction du temps de travail avait déjà été convenue, la nouvelle convention collective de travail a supprimé les diverses périodes de service précédentes dépassées depuis longtemps, de sorte que toutes les carrières disposent maintenant des mêmes conditions d'embauche, ce qui entraîne avant tout des améliorations pour la carrière des femmes de ménage.

Par contre, les négociations concernant le renouvellement de la convention collective de travail du syndicat intercommunal des déchets SIEDEC n'a pas fait de grands progrès, étant donné que la direction envisage d'emprunter la voie des primes liées au rendement, à l'encontre de l'opposition des syndicats.

L'état des négociations concernant l'adoption d'une convention collective de travail pour les ouvriers de la « Réidener Schwemm » est tout aussi négatif. Durant des mois, les responsables politiques n'ont pas du tout réagi à la demande de l'OGBL d'entamer des négociations et, après le début officiel des négociations, les progrès sont très lents, étant donné que les opinions des employeurs et des salariés sont assez divergentes.

Outre les négociations régulières pour le renouvellement de conventions collectives de travail, le syndicat s'est occupé de toute une série de sujets dans le domaine communal.

Ateliers communaux à Pétange

Bien que la précédente direction communale l'ait prévu, la reconstruction des ateliers communaux de Pétange n'a jamais vu le jour. Le projet planifié sous l'ancien conseil des échevins LSAP-DP a tout simplement disparu dans un tiroir, suite au changement de direction au Conseil des échevins, de sorte que les ouvriers de la commune sont obligés de travailler dans des ateliers vieux, beaucoup trop petits et dépassés depuis longtemps, qui mettent en plus en danger la santé et la sécurité des collègues qui y travaillent. Durant des mois et

des années, la délégation du personnel et l'OGBL n'ont pas arrêté de dénoncer ces situations intenable et essayaient de trouver une solution en dialogue avec le conseil des échevins. Malheureusement, le conseil des échevins n'a pas agi et nous étions forcés de faire intervenir l'ITM, qui, en automne 2003, a décidé de mettre hors service et fermer temporairement de grandes parties des ateliers.

Ce n'est qu'à ce moment que les responsables politiques ont réagi et les travaux de remise en état nécessaires ont été effectués. Toutefois, le nouveau projet de construction de nouveaux ateliers dans la zone d'activité de Pétange qui avait été promis à cette époque, n'a toujours pas été réalisé.

Libéralisation du marché de l'électricité à Esch/Alzette

En raison de l'obligation légale d'ouvrir le réseau de l'électricité à d'autres prestataires et de libéraliser le marché de l'électricité, le conseil des échevins d'Esch/Alzette a dû réagir et emprunter une nouvelle voie pour la centrale électrique. Au lieu d'emprunter dès le début la voie de la concertation et de la collaboration ciblées avec le personnel et les syndicats, les responsables politiques voulaient tout d'abord créer des faits accomplis, comme dans la capitale.

Il était nécessaire de le rendre public et d'organiser un « piquet » devant la réunion décisive du conseil communal pour enfin faire venir le conseil des échevins à la table des négociations. Les positions restaient certes différentes, mais un premier accord acceptable a pu être trouvé dans le dialogue entre les partenaires sociaux, qui a cependant été refusé par la suite par l'Institut luxembourgeois de régulation (ILR).

La « solution eschoise » est celle que les syndicats, notamment l'OGBL, ont réclamée dès le début. À Esch, la privatisation a pu être empêchée dans un premier temps. La nouvelle société d'électricité contrôlée majoritairement par la commune d'Esch s'appelle « Sudstrom ».

Privatisations et autres problèmes des services de nettoyage communaux

La privatisation et l'externalisation d'emplois existants et à créer semble désormais être à la mode dans de nombreuses communes. Jusqu'à maintenant, cette évolution s'est surtout limitée aux services de nettoyage. Les postes libérés ne sont plus occupés. Des sociétés de nettoyage privées sont engagées sans respecter les règles des conventions collectives de travail. Dans certains cas, les femmes de ménage des communes sont « vendues » aux sociétés de nettoyage privées, comme dans les communes de Bissen et Rambrouch.

La créativité de certains hommes politiques locaux n'a presque plus de limites et on oublie toujours de mentionner que l'objectif, c'est-à-dire faire des écono-

mies, n'est pas atteint, car si les notables communaux prenaient la peine d'établir un budget et de comparer le privé et le public, comme l'a fait notamment le Conseil des échevins de Wiltz, ils constateraient rapidement qu'une société de nettoyage privée n'est pas toujours moins cher, mais que le contraire est souvent le cas, avec la seule différence que la femme de ménage de la commune gagne nettement plus qu'une femme de ménage privée, embauchée par une société de nettoyage privée où toute une entreprise, toute une administration et un patron veulent faire de l'argent.

Un autre exemple de la créativité de certains bourgmestres était la commune de Waldbillig. Ici, durant des années, la convention collective de travail des ouvriers de l'État a été appliquée aux ouvriers masculins, tandis que les femmes, essentiellement des femmes de ménage, ont été payées un peu plus que le salaire social minimum, ou bien même la convention collective de travail des sociétés de nettoyage privées leur a été appliquée. Il a fallu l'intervention de notre syndicat pour que, depuis l'année dernière, la convention collective de travail des ouvriers de l'État s'applique également aux femmes de ménage.

Comme il a déjà été mentionné, il faut également souligner les approches positives de certains responsables communaux. À Wiltz, non seulement des postes de travail supplémentaires ont été créés dans le service de nettoyage, mais il a également été possible de trouver des solutions supplémentaires dans le dialogue entre le Conseil des échevins et l'OGBL, qui ont augmenté la flexibilité de la commune et tiennent compte des attentes légitimes du personnel.

Externalisation de l'accueil périscolaire de la commune de Schiffflange

Le SÖD/OGBL regrette la décision de la commune de Schiffflange de confier les activités de l'accueil périscolaire à «l'ASBL Stuppessland» et de soustraire ainsi le personnel à la responsabilité communale. En outre, notre suggestion que «l'ASBL Stuppessland» reprenne intégralement les conditions de travail du personnel n'a pas été prise en compte. Au contraire, le personnel a été forcé de signer de nouveaux contrats de travail désavantageux. Nous assistons le personnel sur le plan juridique.

Les travaux du syndicat — domaine de l'État

Convention collective de travail des ouvriers de l'État — 27 octobre 2005

La convention collective de travail expirée le 31 mai 2001 n'a pas pu être renouvelée avec le gouvernement précédent et notamment avec le secrétaire d'État responsable à cette époque au Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative, étant donné que le gouvernement n'était pas prêt à réaliser d'autres améliorations dans le dialogue avec les partenaires sociaux, à l'exception de la mise en œuvre de l'accord

salarial. Cette convention collective de travail n'aurait donc apporté aucune avancée, ce qui était inacceptable pour les syndicats et les délégations du personnel.

En été 2004, lors de réunions séparées avec le nouveau gouvernement, les commissions tarifaires des deux syndicats concluant la convention, l'OGBL et le LCGB, ont décidé de signer la convention collective de travail et de se contenter de n'effectuer que quelques changements dans le texte pour donner au nouveau ministre la possibilité d'entamer de nouvelles négociations avec les syndicats. Cette décision devait également assurer que les syndicats ne sont pas confrontés à l'excuse que le nouveau ministre devait supporter le fardeau de l'héritage de son prédécesseur. Ainsi, la convention collective de travail a été signée le 27 octobre 2004 pour pouvoir entamer immédiatement les nouvelles négociations avec un nouveau catalogue d'exigences.

Convention collective de travail des ouvriers de l'État — 19 décembre 2008

Le 19 décembre 2008, la nouvelle convention collective de travail des ouvriers de l'État a été signée. La nouvelle convention collective est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et a une durée de 6 mois. Elle remplace la convention collective du 27 octobre 2004 et règle les conditions salariales et de travail de près de 3.400 travailleurs employés par l'État. Plusieurs centaines d'ouvriers de communes et de syndicats de communes sont également concernés par les dispositions de la convention collective.

Les négociations entre les représentants du gouvernement et les syndicats concluant la convention avaient déjà commencé en juin 2007 sur la base d'un nouveau catalogue d'exigences qui avaient été rédigées presque exclusivement par l'OGBL. La collaboration avec le LCGB s'est révélée être hautement improductive, voire embarrassante. Ainsi, en décembre 2007, le SÖD/OGBL a dû signer seul une convention sur le paiement d'une prime unique pour les ouvriers de l'État pour 2007 et 2008. L'intention du LCGB était de provoquer une polémique primitive aux dépens des ouvriers de l'État avant les élections sociales.

Ouvriers sylvicoles

Un problème de longue date, celui des ouvriers sylvicoles, a pu être résolu de façon définitive. L'exigence de longue date de l'OGBL est enfin devenue réalité et, le 1^{er} janvier 2004, les près de 300 ouvriers sylvicoles sont devenus des ouvriers de l'État, sont payés d'après la convention collective de travail pour les ouvriers de l'État et reçoivent aussi leur salaire de l'État. Ensuite, l'État établit le décompte des travaux effectués dans l'intérêt des communes avec les communes concernées.

Ainsi, la question du statut des ouvriers sylvicoles a été résolue et ceux-ci ne dépendent plus de leur garde forestier ou même de plusieurs employeurs différents en matière de salaire.

Restaurants scolaires

Tandis que l'objectif déclaré de l'ancienne ministre de l'éducation Anne Brasseur était de privatiser intégralement les restaurants scolaires, la vague d'externalisation et de privatisation a été arrêtée sous la nouvelle ministre Mady Delvaux et la qualité des restaurants scolaires prime de nouveau sur les préoccupations financières, ce qui correspond aux exigences du SÖD. À partir de 2007, les restaurants scolaires sont réunis dans le cadre d'un nouveau service « Restopolis » sous l'administration directe du Ministère de l'Éducation nationale.

SERVIOR

Étant donné que cet établissement public emploie un grand nombre de fonctionnaires publics qui ne proviennent pas tous du domaine de la santé et des soins, les deux syndicats de l'OGBL Santé, services sociaux et éducatifs et Services publics se partagent cet établissement. Notre syndicat est principalement responsable des ouvriers, tandis que les employés sont couverts par le syndicat Santé, services sociaux et éducatifs.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, nous disposons pour la première fois dans l'histoire de SERVIOR d'un délégué du personnel libéré en la personne du collègue Nico Weyland. En outre, l'OGBL était le seul syndicat à être représenté à la délégation des ouvriers.

Malheureusement, jusqu'à présent, le dialogue social avec SERVIOR est plutôt insatisfaisant. Les décisions sont reportées et le comité a tout simplement été ignoré dans les consultations à plusieurs reprises. Si la direction est saisie de problèmes, aucune réponse n'est donnée ou bien la réaction se fait attendre plusieurs mois.

Règlement du service hivernal auprès de l'administration des Ponts et Chaussées

En octobre 2007, la direction des Ponts & Chaussées a publié une instruction de service qui a provoqué des situations absolument chaotiques lors de l'établissement

des plans de service d'hiver. Ni un service d'hiver sûr pour les employés des Ponts & Chaussées, ni un déplacement sûr des citoyens sur les routes n'ont pu être garantis. Grâce à l'intervention rapide du SÖD/OGBL, en collaboration étroite avec la délégation OGBL des ouvriers de l'administration des Ponts & Chaussées, une disposition spéciale annexée à la convention collective des ouvriers de l'État a été signée qui a permis d'optimiser la capacité de travail des Ponts & Chaussées en cas de conditions climatiques et de travail difficiles.

Autres interventions du syndicat

- Au printemps 2007, le SÖD/OGBL a participé à une liste de pétition européenne pour le maintien de services publics de qualité élevée et accessibles à tous. En collaboration avec les autres syndicats de l'OGBL, 4.611 signatures ont été collectées.
- En septembre 2007, le secrétaire central Pit Schneider et le secrétaire central adjoint Christian Sikorski ont représenté le SÖD au 28^e congrès mondial de l'Internationale des services publics à Vienne.
- Le règlement grand-ducal du 30.11.2007 prévoyait une adaptation désavantageuse des délais de promotion des fonctionnaires communaux aux fonctionnaires de l'État. Le SÖD/OGBL a fait avorter ce règlement devant le tribunal.
- Pour les heures supplémentaires effectuées pendant le travail du dimanche, les suppléments de salaire prévus par la convention collective de travail des ouvriers de l'État doivent être cumulés. Les Ponts & Chaussées n'étaient pas de cet avis. Grâce à notre intervention auprès de l'ITM et du ministre compétent, les Ponts & Chaussées sont désormais tenus de respecter le paiement correct des suppléments pour heures supplémentaires pendant le travail du dimanche. Les mois incorrectement payés seront remboursés ultérieurement.

Conventions collectives au niveau national

Établissements/communes	Direction	État
Communes du Sud	OGBL	Conclue le 04/07/08
Ouvriers de l'État	OGBL	Conclue le 19/12/08
Communes du Nord (Ettelbrück, Diekirch, Wiltz)	LCGB	En négociation
Ville de Luxembourg	LCGB	Conclue le 14/07/08
Beckerich	OGBL/LCGB	En négociation
Bertrange	OGBL	Conclue le 04/12/07
Echternach	LCGB	En négociation
Grevenmacher	OGBL	En négociation
Hesperange	LCGB	Conclue le 12/06/08
Junglinster	OGBL/LCGB	Conclue le 12/02/08
Kehlen	LCGB	Conclue le 19/10/05

Établissements/communes	Direction	État
Kopstal	LCGB	Conclue le 15/05/01
Leudelange	OGBL	En négociation
Mamer	OGBL	En négociation
Mondorf	OGBL	17/12/02
Merttert	OGBL	25/11/03
Niederanven	LCGB	02/03/08
Rambrouch	OGBL/LCGB	01/12/08
Remich	OGBL	En négociation
Strassen	OGBL/LCGB	En négociation
Walferdange	OGBL/LCGB	Conclue le 19/12/08
SEBES — Esch/Sûre	OGBL	Conclue le 19/12/08
SES — Koerich	OGBL	Conclue le 04/07/08
SIDEC — Diekirch	OGBL	En négociation
SICA — Kehlen	OGBL	Conclue le 12/07/06
Chambre de travail	OGBL	Conclue en 2006
Entreprise des P&T	LCGB	Conclue le 19/12/08

6.13. Syndicat Sidérurgie et Mines

Les membres du syndicat Sidérurgie et Mines travaillent dans l'industrie du fer et de l'acier, et plus singulièrement au sein de l'entreprise ArcelorMittal.

Ce groupe sidérurgique mondial, avec 310.000 salariés dans plus de 60 pays, a été fondé en 2006, suite à la fusion d'Arcelor (rapprochement d'Aceralia, Arbed et Usinor) et de Mittal Steel. Le siège d'ArcelorMittal est établi dans la ville de Luxembourg, ancien siège d'Arcelor.

ArcelorMittal est leader sur les principaux marchés sidérurgique mondiaux : pour l'automobile, la construction, l'électroménager et l'emballage.

La direction générale du groupe est composée actuellement de 7 membres : Lakshmi Mittal (PDG), Aditya Mittal (Directeur financier), Michel Wurth, Gonzalo Urquijo, Sudhir Maheshwari, Christophe Cornier et Davinder Chugh.

En tant que membre du bureau exécutif, Alain Kinn est le secrétaire central du syndicat, assisté par Chantal Dominicy, qui a été remplacée à partir du 21 août 2008 par Chantal Weinert.

Lux 2006

Au début de l'année 2004, Arcelor a présenté son projet LUX2006, qui prévoyait une diminution du personnel d'une envergure de 1.000 salariés, et notamment la fermeture du site de Dudelange.

A l'issue d'une grève d'avertissement en date du 14 mai 2005, Arcelor a finalement accepté de négocier le projet LUX2006 avec les syndicats, par le biais d'une tripartite sectorielle.

Lux 2011

Au terme du plan LUX 2006 et suite aux conclusions de la tripartite sidérurgie du 24 juin 2004, il est apparu nécessaire et opportun de procéder à une nouvelle évaluation de la situation compétitive et opérationnelle des activités de production et de transformation d'acier du groupe ArcelorMittal au Luxembourg.

Fort des acquis industriels et financiers résultant des investissements de modernisation et d'optimisation de l'outil de travail et d'augmentation de la capacité de production d'une part, et des acquis de la réorganisation du travail et de la gestion des sureffectifs au cours de la période couvrant le plan LUX 2006 d'autre part, la direction d'ArcelorMittal a développé un nouveau plan industriel pour les sites de production luxembourgeois du groupe, en tenant par ailleurs compte de l'évolution sur les marchés de l'acier concernés.

Ce plan vise

- A compléter le programme par des investissements ciblés de fiabilisation de l'outil, d'élimination de goulots d'étranglement et de développement de produits à haute valeur ajoutée ;
- A organiser le travail de manière flexible, efficace et compétitive en tenant compte des aspirations et besoins des collaborateurs.

Sa mise en œuvre devrait permettre d'augmenter la production et d'améliorer la productivité à l'horizon 2011.

Ce plan d'action a fait l'objet de discussions et négociations entre les partenaires sociaux, dont les résultats sont résumés dans un projet de « Protocole d'accord sur le plan d'avenir sidérurgique », ainsi que de projets de protocoles d'accord séparés pour les tréfileries et ArcelorMittal Dudelange (« Protocoles d'accord LUX 2011 »).

Les accords LUX 2011 concernant les sites de production au Luxembourg sont complétés par un accord concernant les départs volontaires d'un maximum 400 salariés au niveau des services « corporate » et fonctions de support des segments de produits.

La réunion tripartite du 19 décembre 2008 a permis de dégager un consensus sur le plan industriel d'ArcelorMittal au niveau des différents sites luxembourgeois et d'arrêter les engagements respectifs des partenaires regroupés au sein de la tripartite « sidérurgie ».

A l'issue de cette réunion, les protocoles d'accord LUX 2011 ont été signés par la direction d'ArcelorMittal et par l'asbl Sidérurgie (OGBL et LCGB). Ils concernent les sites d'ArcelorMittal Belval et Differdange, ArcelorMittal Schifflange et Rodange, STFS, Dommeldange, ainsi que les sites ArcelorMittal Bettembourg, Bissen et Dudelange. Les arrangements trouvés pour accompagner les salariés tombant sous le régime des départs volontaires sont inclus dans cet accord.

L'institution de la « tripartite sidérurgique » reste un élément incontournable du dialogue social dans la sidérurgie. Les différentes structures de cogestion présentes au sein d'ArcelorMittal sont pour une bonne partie liées à l'influence toujours effective de l'Etat luxembourgeois en tant qu'actionnaire incontournable. Suivant le modèle luxembourgeois, le dialogue social est une partie intégrante de la culture d'entreprise du groupe ArcelorMittal, au moins dans le contexte purement national.

Asbl Sidérurgie OGBL / LCGB

En mai 2002, suite à la création du groupe Arcelor (fusion entre Arcalia, Arbed et Usinor), les syndicats OGBL et LCGB ont mis sur pied l'Asbl Sidérurgie. Cette structure commune constitue un instrument de première importance face à la mondialisation d'Arcelor, et elle est devenue encore plus indispensable suite à la fusion d'Arcelor avec Mittal Steel.

L'asbl Sidérurgie défend les intérêts des travailleurs de l'industrie sidérurgique luxembourgeoise et de toute entreprise du groupe ArcelorMittal se situant sur le territoire luxembourgeois, dans le cadre des thèmes et dossiers relatifs aux volets dits « tripartite sidérurgique ».

Son deuxième rôle est de cultiver le dialogue, la coopération et les échanges entre les deux syndicats OGBL et LCGB d'une part et la Fédération Européenne des Métallurgistes d'autre part.

Ensuite, il incombe à l'OGBL/LCGB Sidérurgie Asbl d'assister, de conseiller, de soutenir et d'aider d'une quelconque manière, le représentant luxembourgeois des salariés au sein du Conseil d'administration d'ArcelorMittal.

Enfin, il existe un secrétariat commun au niveau de l'association, qui coordonne le travail et la politique syndicale dans les domaines précités des deux organisations syndicales.

Etant donné que l'OGBL/LCGB Sidérurgie Asbl représente deux syndicats dans la sidérurgie luxembourgeoise, tous les mandats sont répartis paritairemment. Ainsi l'assemblée générale est composée de 31 personnes de l'OGBL et de 31 du LCGB, le Conseil d'administration de 20 administrateurs, dont 10 représentent l'OGBL, le bureau exécutif de 6 personnes (3 OGBL).

Comité d'Entreprise Européen (CEE)

Après de longues négociations, un nouvel accord sur le comité d'entreprise européen ArcelorMittal (CEE) a été signé. Le Luxembourg a droit à 3 membres effectifs et suppléants.

Les représentants de l'OGBL sont Emile Rota et Biwer Marcel comme effectifs et Papandrea Franco comme suppléant.

Dans le Comité Restreint du CEE, le Luxembourg a droit à 2 postes, dont un pour l'OGBL, qui est occupé par Emile Rota.

Dans les différents groupes de travail du CEE, l'OGBL est représenté par :

Groupe de travail « communication »
Papandrea Franco

Groupe de travail « emploi et restructuration »
Rota Emile (animateur du groupe)

Groupe de travail « Formation »
Biwer Marcel

Actions du syndicat

Au-delà d'une série de manifestations qui ont eu lieu au niveau national, nous avons organisé diverses actions spécifiques : par exemple des piquets de protestation dans le cadre de la négociation concernant la nouvelle grille de salaires, diverses manifestations de salle, distribution de tracts, ainsi qu'une manifestation pour le rétablissement immédiat de l'index.

Journées syndicales

Deux journées syndicales ont eu lieu respectivement le 08 octobre 2005 et le 29 septembre 2007 à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette.

Président : Raymond KAPUSCINSKY

Secrétaire : Patrick BOUSSON

La Direction syndicale :

Sites	Effectifs	Suppléants
Esch-Belval	1 ROSSELJONG Vic	RODERES Pascal
	2 AGOSTINELLI Carlo	MORICONI Alain
	3 MARINANGELI Ercole	PUSSE Daniel
	4 ECKEL Alain	CARLONI Sébastien
	5 PAPANDREA Franco	CLEMENS Nicolas
	6 MARX Johny	MOUSSET André
	7 POGGI Jeannot	DEL TOE Daniel
Differdange	8 KREFF Julien	ANDREAZZA Angelo
	1 GRAZIANO Bruno	WANHAM Martial
	2 FERRAI Samuel	ROSA Dominique
	3 BOUSSON Patrick	WAGENER Romain
	4 BOURESSAM Said	ENSCH Eugene
	5 KINTZELE Emile	GRUENEISEN Romain
	6 BUECHLER Paul	EVARD Roger
Esch-Schifflange	7 THILL Alain	KAUFMANN Marthe
	1 KAPUSCINSKY Raymond	GUENTHER Alain
	2 PAOLETTI Raffaele	WILHELM Kai
	3 FABRIS Orlando	ALIKOVIC
	4 BIWER Marcel	MACRI Julien
	5 CADAMURO Dante	SERAFINI Jean-Pierre
	1 TRENTECUISSE Jean-Claude	SCHLIENGER Marc
Rodange	2 COUGOUILLE Michel	QUEIROZ Domingos
	3 JONES Carlo	ZANARDO Claude
	1 FRIEDRICH Marc	MARQUES Afonso
Dommeldange	2 LEGUIL Léon	HUEBSCHEN Jean-Pierre
	3 LONGHINO Mario	BINZ Jeannot
	1 ZANON Angelo	COMTE Josiane
Administration	2 ROTA Emile	HOZAY Marylène
	3 KLIMEZYK Jean-Luc	GEYER Sylvain
	4 SIMONCELLI Luciano	CHELEMEN Joelle
	5 CLEES Roland	ZANARDELLI Bernard

Délégués à la sécurité :

LOMBARDI Renzo, BONMARIAGE Yvon, PAOLETTI Raffaele, FORGET Claude

Délégués Jeunes Travailleurs :

Effectif	Suppléant
FELTGEN Grégory	DA SILVA Diogo
LEFEBER Kim	SILVA ALMEIDA Jonathan
PAPANDREA Maurice	ROCCHIO Olivier

Le Comité Acier :

Président : Kapuscinsky Raymond

Vice-présidents : Trentecuisse Jean-Claude, Zanon Angelo

Membres :

Agostinelli Carlo

Biwer Marcel

Bousson Patrick

Cougouille Michel

Eckel Alain

Falone Edwige

Graziano Bruno

Hubschen Jean-Pierre

Kintzele Emile

Rosseljong Vic

Rota Emile

Observateurs :

Bonmariage Yvon

Fabris Orlando

6.14. Syndicat Transformation sur métaux et Garages

Deux journées syndicales ont eu lieu pendant la période couverte par le présent rapport, à savoir le 28 janvier 2005 et le 26 septembre 2008 (journée syndicale commune avec le syndicat Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Plastique, Papier, Textile et Verre).

La direction syndicale 2005-2009

Président :	Locq Jacques / Ceratizit
Vice-Président :	De Jesus Goncalves José / Garage Mercedes (depuis octobre 2007) Wautij Didier / Elth S.A.
Secrétaire :	Antony Guy / Paul Wurth
Commission de Contrôle :	Cucchiario Stefano / Reisch Carlo, Weber Jean-Louis
Président d'honneur :	Kremer Henri
Membres :	
Alcuilux Gottscholl	Weis Barthel Romain
ArcelorMittal Bettembourg	Céard Didier Cinarelli Adrien Drobisz Jean-Marie
ArcelorMittal Bissen	Da Conceicao Acacio Da Conceicao Yvo Esposto Antonio
ArcelorMittal Dudelange	Iaquinta Dominique Kardacz Patrice Lionti Paul List Jean-Claude Narisi Lucien Salvi Denis
ArcelorMittal Stainless Service	Arcier Christophe
Astron Buildings Systems	Da Fonceca Antonio Godard Jean-Marie Nels Paul
Belaton Sandweiler	Scheuer Udo Schmitz Norbert
Ceratizit	Debras Pascal Zanardo Joël
Circuit Foil	Keller Henri Reuter Claude
Dometic	Bock Alois Portanguen Jean-Francois Schnarrbach Wolfgang
Duscholux S.A.	Kliska Ferdinand
Elth S.A.	Stors Romain D'Innocenzo Dominique Giallombardo Marcel

Fours Hein
Garages

Hydro Aluminium
Husky Injektion
Molding S.A.

I.E.E.

John Zink
International SARL

Kihn S.A.

Ludec Holzem

Moog Luxembourg
SARL

Novelis Hindalco
Luxembourg

Parapress
Paul Wurth

Rotarex S.A.

Lumec
Saint Gobain

Secalt S.A.

Sisto Armaturen

Socom S.A.

T M S
Ugine & ALZ
Vossloh Infrastructure

Sculfort Jean-Luc
Netti Domenico
Borodkine Gregoire
Brito Almeida Jorge
Cardoso Mendes Manuel
Neuen Nicole
Stephany Nicole
Bissen Frédéric

Berettini Walter
Fattebene Denis
Fettes Nancy
Krämer Uwe
Nels Zitzmann Rita
Pisello Nunzio
Pleimling Helmut
Wauthij Didier
Windel Kai

Adang Bruno
Birrou Akli
Della Negra Daniel
Hombourger Philippe
Messana Jean-Pierre
Teitgen Dominique
Fiore Michel
Maffei Stella

Abate Daniel
Zema Dominique

Arend Marco
Braz Martins Antonio
Reyter Christian
Lapi Pierre
Delvaux Gerard
Weyer Marlyse
Da Silva Marco Polo
Wilwerding Aloyse
Folcarelli Fabrizio
Chemin Guy
Cherchi Robert
Leone Oronzo
Schwartz Christelle
Ortis Antonio
Pierret Georges
Kohnen Guy
Müller Michael
Collin Jean-Luc
Galello Dominique
Pizzoni Anna-Maria
Rau Thomas
Schoumacker Georges
Becker Victor

Conventions collectives de travail et politique tarifaire

Le syndicat Transformation sur métaux et Garages négocie 62 conventions collectives de travail, dont 37 conventions pour les ouvriers et 25 pour les employés privés. L'OGBL est le seul signataire pour 21 de ces CCT, négociateur principal pour le côté salarial pour 22 CCT, co-négociateurs et -signataires pour 19 CCT, suivant la répartition des mandats au niveau des délégations du personnel dans les différentes entreprises.

Entreprise	Ouvriers	Syndicat	Employés privés	Syndicat
Astron Buildings Diekirch	x	OGBL/LCGB		
Atelier Kihn Rumelange	x	OGBL	x	OGBL
Belaton Sandweiler	x	LCGB/OGBL		
Rotarex Group S.A. ancien Ceodeux Rotarex Lintgen ¹	x	LCGB / OGBL	x	LCGB/OGBL
Ceratizit Mamer	x	OGBL		
Circuit Foil Wiltz	x	OGBL/LCGB	x	LCGB/OGBL
Cofralux	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB
Dometic Hosingen	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB
Duscholux Mensdorf	x	OGBL		
ELTH Steinsel	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB
ARCELOR MITTAL Dudelange (ancien. Ewald Giebel Dudelange) ²	x	LCGB/OGBL	x	LCGB/OGBL
Fours Hein Strassen	x	OGBL/LCGB		
ARCELOR MITTAL Dudelange (ancienn. Galvalange Dudelange) ³	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB
Garages ADAL/FEGARLUX	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB
Gottschol Alcuilux S.A.	+	LCGB/OGBL		
Husky Dudelange	x	OGBL	x	OGBL
Hydro Aluminium Clervaux	x	LCGB/OGBL		
IEE Echternach/Contern/Findel	x	OGBL	x	OGBL/Neutre
John Zink Dudelange	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB
Ludec Holzem s.à r.l.	x	OGBL	x	OGBL
Moog Luxembourg SA	x	LCGB/OGBL	x	LCGB/OGBL
Saint Gobain	x	LCGB/OGBL	x	OGBL
Para Press Bettembourg	x	LCGB/OGBL		LCGB/OGBL
Paul Wurth Luxembourg ⁴	x	OGBL/LCGB	x	LCGB/OGBL
NOVELIS Dudelange	x	OGBL	x	OGBL/LCGB
Rapid Development Echternach	x	OGBL	x	OGBL
Sanest	x	OGBL	+	OGBL
Secalt Luxembourg	x	OGBL	x	OGBL
Sisto Echternach	x	LCGB/OGBL		
Socom Foetz	x	OGBL		

¹ L'entreprise Ceodeux Rotarex de Lintgen se composait jusqu'en 2005 de 13 entités subordonnées, au niveau desquelles 12 CCT des ouvriers et 13 CCT des employés privés ont été négociées. A partir de 2006, l'entreprise a pris la forme de la Rotarex Group SA, et ne se compose plus que de 7 entités subordonnées. Une CCT unique pour les ouvriers et une CCT unique pour les employés privés ont été négociées.

² Ewald Giebel/Galvalange SA. Fusion des deux entreprises en 2007.

³ Ewald Giebel/Galvalange SA. Fusion des deux entreprises en 2007.

⁴ Paul Wurth : En septembre 2008, les ouvriers restants obtiennent le statut d'employé privé.

Entreprise	Ouvriers	Syndicat	Employés privés	Syndicat
Eurovia Travaux Ferroviaires	x	OGBL		
Sotراسي ⁵	x	OGBL		
ARCELOR MITTAL Bettembourg (ancien.Trefil ARBED Bettembourg)	x	OGBL/LCGB	x	LCGB/OGBL
ARCELOR MITTAL Bissen (ancienn. Trefil ARBED Bissen)	x	LCGB/OGBL	x	LCGB/OGBL
ARCELOR MITTAL Stainless Service Rodange (ancienn. UGINE & ALZ Rodange)	x	OGBL/LCGB	x	LCGB/OGBL
Unitrans Foetz	x	OGBL		
Valfond Mersch ⁶	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB

Les CCT du secteur des Garages sont des CCT sectorielles. La CCT des ouvriers, qui est conclue avec les fédérations patronales ADAL et FEGARLUX, est d'obligation générale pour l'ensemble du secteur; alors que la CCT des employés privés, qui est négociée avec l'unique ADAL, n'est valable que pour les entreprises faisant partie de l'ADAL. Toutes les autres CCT sont négociées au niveau des entreprises pour le personnel des différentes exploitations industrielles.

9.250 salariés sont concernés par les CCT dans les entreprises de l'industrie de la transformation sur métaux. Environ 8.300 personnes concernées par les deux CCT dans le secteur des garages.

Nos représentants dans les organismes divers

FIOM (Fédération Syndicale Internationale des Organisation de travailleurs de la métallurgie)	CASAGRANDE Marco WOLFF Robert
FEM (Fédération Européenne des Métallurgistes)	
Politique de négociations collectives	CASAGRANDE Marco
Politique industrielle	CASAGRANDE Marco WOLFF Robert
Comité Sectoriel de l'automobile	WOLFF Robert
ASBL OGBL/LCGB Sidérurgie	
Membre du C.A.	CASAGRANDE Marco
Membres	ANTONY Guy CEARD Didier LIONTI Paul
Membres de la Chambre des Salariés	
Groupe 2/membre effectif	ALVES GOUVEIA Elisabete
Groupe 5/membre suppléant	DE JESUS GONCALVES José
Assesseur suppléant auprès du Tribunal de Travail Esch/Alzette	BRAZ MARTINS Antonio
Assesseur suppléant auprès du Tribunal de Travail Diekirch	DA FONSECA Antonio
Assesseur suppléant auprès du Tribunal de Travail Diekirch	SCHNARRBACH Wolfgang
Commission d'examen/membre	DE JESUS GONCALVES José
Conseiller aux consultations membres	SCHNARRBACH Wolfgang

⁵ Sotراسي : Fermeture de l'entreprise en 2008. Le personnel est repris par ARCELOR MITTAL Dudelange.

⁶ Valfond Mersch : Faillite en 2005.

Situation dans les entreprises

Valfond Mersch

2005 : Attente d'une confirmation d'un repreneur allemand ou français de la fonderie à Luxembourg. Problèmes de paiement des salaires et des fournisseurs pour la matière première.

2006 : La faillite de cette entreprise n'a pas pu être évitée, malgré les longues négociations menées et les interventions prises auprès du ministre de l'économie.

Paul Wurth

A partir du 1^{er} octobre 2005, le service de montage est repris par l'Arbed. Application du même contrat de transfert que lors de la fusion des ateliers Paul Wurth/MecanArbed Dommeldange.

Tous les ouvriers (à l'exception d'un ouvrier qui a été repris par Ewald Giebel) ont été repris par Profilarbed Differdange et Belval.

Belaton Sandweiler

Plan social pour 40 salariés en 2005. Dans le cadre du plan social de l'année 2005, 13 licenciements supplémentaires ont eu lieu. Une entrevue a été demandée auprès du Ministre de Travail et de l'économie en 2006.

Pechiney Dudelange (Novelis)

En 2005 fermetures et restructurations prévues en Europe. Pas de conséquence pour le Luxembourg. Une délégation de 20 collègues participait au nom de l'OGBL à une manifestation à Flémalle (Belgique).

Ewald Giebel Dudelange

Cette entreprise qui compte 150 salariés s'est retrouvée en procédure de faillite. En date du 14 mars 2005, une entrevue avec les ministres du Travail et de l'Économie a eu lieu. Le ministre de l'Économie nous a informé qu'il ferait de son possible, et ce dans les plus brefs délais, pour trouver un repreneur potentiel. Les actions ont été reprises à 100 % par Arcelor, qui détenait jusqu'alors une participation d'un tiers dans l'entreprise. En 2006, la fusion entre la société Ewald Giebel et Galvalange a été annoncée. Galvalange sera absorbée par l'entreprise Ewald Giebel. La nouvelle société a pris le nom d'ArcelorMittal Dudelange.

TMS Grevenmacher

2005 : Grâce à l'aide d'une personne de contact et avec l'aide de l'ITM, des élections sociales ont pu avoir lieu dans cette entreprise. Tous les 3 mandats se sont reportés sur l'OGBL.

SINT Echternach (Groupe Ceodeux Rotarex)

Fermeture en 2005 du site à Echternach sans plan social. Le personnel avait la possibilité d'un reclassement sur le site de Lintgen ou en Allemagne. Le reste du personnel était repris par la société IEE à Echternach.

Tractolux Dudelange

Risque de fermeture de Tractolux, située sur le site du LDD en 2005. Après un premier contact avec le ministre respectif, un transfert des activités sur un autre site était possible.

Les responsables de cette société n'étaient pas intéressés à rester au Luxembourg et ils ont décidé de transférer leurs activités vers leur maison mère en France. 32 salariés étaient concernés par cette décision. Néanmoins 5 salariés continueront à travailler au Luxembourg au niveau de l'entretien des machines.

Circuit Foil Wiltz

Circuit Foil possédait deux sites à Wiltz et a dû abandonner un site en 2005. Une partie du personnel avec sa fonction a été intégrée dans le site restant. Quelques salariés étaient partis volontairement, le restant était repris par Arcelor.

En 2007, suite à de nouveaux problèmes, Circuit Foil a dû faire une demande de préretraite-ajustement pour une durée de 3 ans, concernant 36 salariés. Une entrevue avec le ministre de travail a été demandée. Un plan de maintien dans l'emploi a été élaboré avec un plan de reconversion et les départs en retraite. L'OGBL a pu négocier une diminution du taux de participation patronale à la préretraite-ajustement de 25 à 20 %.

SAM HWA Steel Bettembourg

Pour cette société occupant 30 salariés, située sur l'enceinte d'Arcelor Bettembourg, des élections sociales ont eu lieu en 2005 sous pression de l'OGBL. L'OGBL a obtenu l'ensemble des mandats.

Sotراس Dudelange

Le contrat de cette entreprise, effectuant des travaux d'emballage pour ArcelorMittal Dudelange, a été résilié en 2008. Grâce à l'intervention de l'OGBL, les 16 salariés concernés ont été embauchés par la société Arcelor-Mittal Dudelange.

Convention collective de travail Elth S.A.

Échec des négociations

Les négociations concernant le renouvellement de la Convention Collective de Travail des Ouvriers de l'entreprise Elth S.A. à Steinsel ont échoué en date du 31 janvier 2008.

La commission de négociations a quitté la table après seulement 20 minutes.

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail du personnel « ouvrier » de la société Elth S.A. de Steinsel étaient en cours depuis juillet 2007.

L'OGBL a dû constater que ces négociations se trouvaient malheureusement dans l'impasse et que la saisine de l'Office National de Conciliation devenait inévitable.

Le catalogue de revendications présenté par les deux syndicats OGBL et LCGB pour le renouvellement et l'amélioration de la convention collective, a été rejeté catégoriquement sur tous les points par la direction d'ELTH S.A.

Comme contre-proposition, la direction voulait supprimer des droits acquis des salariés et, en cas de non-acceptation de cette proposition, réduire l'effectif du personnel, en majorité le personnel résident, féminin, non-qualifié.

La direction a essayé de démanteler les acquis sociaux des dernières années, acquis et avantages qui sont dus à la continuité de la politique tarifaire du syndicat, et a ainsi mis en cause la convention collective même.

L'OGBL a organisé des réunions d'information pour le personnel de la société ELTH afin d'entamer des actions dans l'entreprise.

7 mars 2008 : Piquet de protestation

La position de l'OGBL dans ce conflit était claire : **N'accepter en aucun cas de faire marche arrière en ce qui concerne les acquis sociaux des salariés !**

En date du 12 juin 2008, après de longues négociations extrêmement difficiles, l'intervention de l'Office National de Conciliation et le soutien du personnel ont permis de trouver un nouvel accord avec la direction.

Astron Buildings

Le Luxembourg n'est pas épargné de la situation économique difficile à la suite de la crise économique et financière éclatée en 2008. En septembre 2008, on a appris que le groupe Lindab devait licencier 480 de 5000 salariés à travers le monde. Le groupe suédois est présent dans 30 pays, dont le Luxembourg. Il est spécialisé dans le développement et la construction métallique. La décision du groupe a également frappé Astron Buildings à Diekirch, où 60 salariés devaient être licenciés. Le nombre de licenciements a pu être diminué grâce à l'engagement des syndicats. 30 salariés ont pu profiter de la préretraite. Pour les salariés concernés, les points suivants ont été négociés :

- le respect du préavis légal et de l'indemnité de départ
- le paiement d'une indemnité extra légale
- le paiement intégral du 13^e mois pour 2009
- l'exemption intégrale pendant la période préavis
- le paiement complet du préavis même en cas de nouvel emploi

- la contribution active lors de la recherche d'un nouvel emploi
- la priorité de réengagement pendant la durée du plan social
- l'application de critères sociaux lors de la sélection des licenciés

L'OGBL a été déçu par le refus de la direction de l'entreprise de procéder à cette réduction d'emplois par le biais d'un « plan de maintien dans l'emploi », c'est-à-dire sans procéder à des licenciements.

Ceratizit SARL Mamer

Auprès de Ceratizit, les négociations se sont passées sans problèmes majeurs. La convention collective de travail des ouvriers a été signée pour 3 ans, du 1^{er} mars 2008 au 28 février 2010.

Lors de ces négociations un résultat d'environ 5,6 % sur trois ans a pu être obtenu.

Para Press

En date du 20 décembre 2005, les syndicats OGBL et LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail pour le personnel ouvrier et employé de la société Para Press à Bettembourg. Les deux conventions collectives ont été signées pour 3 ans c.-à-d. du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008.

Dometic SARL

La société Dometic SARL à Hosingen et les syndicats OGBL et LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail pour le personnel ouvrier et pour le personnel employé, couvrant la période du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009.

Vossloh Infrastructure Services Luxembourg S.A.

En date du 30 juin 2006, l'OGBL, en tant que seul syndicat contractant présent dans l'entreprise, signe une nouvelle convention collective de travail pour le personnel ouvrier de la société Vossloh Infrastructure Services Luxembourg S.A. ayant son siège à Pétange.

La convention a été signée pour 3 ans c.-à-d. du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008.

Vossloh Infrastructure Services fait partie du groupe VIS, et occupe à cette date environ 97 salariés.

Le 19 septembre 2008, Vossloh Infrastructure Services est repris par Eurovia Travaux Ferroviaires.

Socom SA à Foetz

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective des ouvriers ont été ardues et parsemées d'embûches. Un accord a néanmoins pu être conclu début mai 2008.

Saint-Gobain Abrasives S.A.

En date du 26 juin 2006, les syndicats OGBL et LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail pour le personnel ouvrier et employé de la société Saint Gobain Abrasives S.A., sise à Bascharage. Les deux conventions ont été signées pour 3 ans c.-à-d. du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008.

Fours Hein Strassen/Hein S.à.r.l., Fabrique de Fours/Hein Services S.à.r.l.

L'OGBL et le LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail avec la direction de la société Hein à Strassen. Cet accord couvre la période du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008. Les résultats de négociation se sont déroulés dans le cadre d'un bon dialogue social avec la direction.

Sanest-Lux : Première convention collective de travail signée par l'OGBL

C'est en date du 16 janvier 2008, après moins de 10 mois de négociations, qu'une première convention collective de travail a été signée entre la société Sanest-Lux S.A. et l'OGBL.

Cette convention règle les conditions de travail et de rémunération.

Des améliorations importantes ont pu être négociées, notamment sur le point suivant :

À partir du 1^{er} janvier 2008, les salariés ont droit à un treizième salaire mensuel, qui est payé avant les jours de Noël.

Kihn S.A. : Renouvellement de la convention collective

En date du 5 avril 2008, l'OGBL, seul syndicat contractant présent dans l'entreprise, signe une nouvelle convention collective de travail pour le personnel ouvrier et employé de la société Kihn S.A. ayant son siège à Rumelange. Cette société fait partie du groupe Vossloh et occupe actuellement environ 150 salariés.

Les deux conventions ont été signées pour 2 ans, c.-à-d. du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009.

Garages

Après les élections sociales, les postes au comité «Garages» ont dû être renouvelés suite au départ du collègue Brito Almeida Jorge.

Pour les postes du président, du vice-président et du secrétaire, il n'y avait eu qu'une seule candidature pour chaque poste. Ainsi, tous les postulants furent élus à l'unanimité par les membres du comité «Garages».

Composition du comité «Garages» de l'OGBL — janvier 2009

Le comité se compose de 20 membres effectifs.

Président :	De Jesus Goncalves	
	José Luis	Garage Mercedes Lux.
Vice-Président :	Kowalski Serge	Garage Renault Lux.
Secrétaire :	Borodkine Grégoire	Garage Mercedes Lux.

En janvier 2007, il a été décidé que le président du Comité des garages serait automatiquement vice-président de notre syndicat et ainsi nommé membre du Comité national. Par conséquent, José De Jesus Goncalves a repris ce poste.

Le comité «Garages» est représenté au sein de la direction syndicale par les collègues Borodkine Grégoire et De Jesus Goncalves José Luis.

Rapport de la politique tarifaire «Garages»

En ce qui concerne le contrat collectif des ouvriers dans le secteur «Garages», nous faisons face à deux organisations patronales, l'Association des Distributeurs Automobiles Luxembourgeois (ADAL), et la Fédération des Garagistes et Réparateurs du Luxembourg (FEGARLUX).

Dans le secteur entier travaillent environ 8300 salariés. Le secteur «Garages» compte environ 250 entreprises. Nos membres sont répartis sur 169 entreprises.

Renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers dans le secteur des garages

La convention collective de travail des ouvriers a été résiliée dans les délais le 30 juin 2006 par les syndicats OGBL et LCGB.

Après une entrevue avec les fédérations patronales Adal et Fergalux, les syndicats OGBL et LCGB ont présenté, lors d'une première ronde de négociations, leur catalogue de revendications commun. Même après plusieurs rondes de négociations, les représentants du patronat restaient inflexibles et n'étaient pas prêts à apporter le moindre changement à leur première proposition. Quoique les deux présidents de l'ADAL et de la Fergalux présentaient l'année 2006 comme excellente au public, ils communiquaient à chaque ronde de négociations le contraire à la commission syndicale de négociation. Dans les 8 premiers mois 2006, 37.327 nouvelles voitures ont été immatriculées au Grand-Duché, un plus de 5,49 % par rapport à la période de référence de l'année 2005.

Vu le nombre de voitures immatriculées au Luxembourg (le Luxembourg ne comptant que 460.000 habitants), il est logique que le travail augmente dans les ateliers de même que la vente de pièces de rechange. Ce ne fut qu'après une action de distribution de tracts que les patrons se montraient disposés à reprendre sérieusement les négociations.

Ainsi la nouvelle convention collective de travail pour les ouvriers dans le secteur des garages, négociée sous la responsabilité de l'OGBL, a pu être signée entre les syndicats contractants et les représentants patronaux de l'ADAL et de la Fergalux le 26 février 2007, ceci après de longues et difficiles négociations.

Tel que dans les conventions collectives précédentes, une évolution salariale continue a pu être obtenue en ce qui concerne les salaires tarifaires et les salaires réels.

Renouvellement de la convention collective de travail des employés privés dans le secteur des garages

En décembre 2007, un accord a été trouvé dans les négociations de la convention collective de travail des employés privés dans le secteur des garages entre les syndicats contractants OGBL et LCGB et l'Association des Distributeurs Automobiles Luxembourgeois (ADAL).

Cet accord a été signé pour la durée de deux ans, c'est-à-dire du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2009. Il apporte une série d'améliorations pour les employés occupés dans les entreprises faisant partie de l'ADAL.

Pour les salariés, le contrat collectif est négocié uniquement avec l'Association des Distributeurs Automobiles Luxembourgeois et il n'est valable que pour les entreprises de l'ADAL.

Grand Garage Muller (Luxembourg) et Motor Center Diekirch

La fin définitive...

Le 16 avril 2007, la délégation du personnel des deux entreprises précitées du Grand Garage Muller a été informée sur la fermeture définitive des sites à Luxembourg et à Diekirch. Sont concernés par la fermeture de cette entreprise de tradition, créée en 1930, quelque 80 salariés avec une ancienneté considérable.

Après un changement de direction en 2000/2002, suivit le retrait de la concession de la part d'Opel, et ainsi le Grand Garage Jean Muller n'était à partir de cette date qu'un sous-traitant d'Autopolis. La distribution de MG/Rover et Lancia/Fiat ne connut que peu de succès, avec comme résultat final la cessation des activités suite à la négociation d'un plan social.

Le syndicat Transformation sur métaux et Garages a regretté la fermeture d'une autre entreprise de tradition

au Luxembourg et a annoncé qu'elle s'engagera par tous ses moyens pour la sauvegarde des intérêts des concernés.

Gestion contrôlée pour le Grand Garage Muller?

En date du 7 mai 2007, les négociations d'un plan social furent brusquement interrompues. On annonça au syndicat, qu'une demande de gestion contrôlée avait été introduite auprès du Tribunal de commerce. L'argument patronal était que les revendications financières de Fiat étaient très élevées et qu'un blocage des comptes en cas de gestion contrôlée protégerait mieux les intérêts du personnel. Il était clair que ceci était un pur mensonge. Le cas échéant, l'entreprise aurait dû se trouver sous gestion contrôlée, ce qui à cette date n'était pas encore le cas; même des experts n'avaient pas encore été nommés par le Tribunal du commerce.

Fait était que les responsables ne se montraient plus au Grand Garage Muller. S'il ne s'agissait que de bloquer les comptes par le biais de la gestion contrôlée, on aurait bel et bien pu continuer les négociations du plan social en cas de refus d'une gestion contrôlée.

La gestion contrôlée était un prétexte pour éviter la conclusion d'un plan social.

Mais on n'avait pas encore vu le pire!

La faillite du Grand Garage Muller

Le 23 mai 2007 à 9h00, l'entreprise de tradition introduisait une demande en faillite auprès du Tribunal du commerce. 78 salariés étaient concernés par la faillite, 62 à Luxembourg-ville et 16 à Diekirch.

Faillite de l'atelier de réparation Auto-Confiance

Depuis plus de trois mois, les salariés ne touchaient plus leur salaire. Les machines et outils de l'entreprise avaient déjà été casés ailleurs et les salariées n'avaient plus accès à l'entreprise.

L'OGBL a interpellé le Parquet économique et l'Inspection du travail et des mines. En même temps une plainte a été déposée par l'OGBL, dans le but de permettre aux salariés de toucher leurs salaires dus.

L'entreprise a introduit de son côté une demande en faillite. Ainsi, les salariés ont eu au moins droit au super privilège garanti par l'Etat et payé par le Fonds de l'emploi.

Garage Renault

Le Grand Garage Renault Luxembourg a repris le garage Rudy Reuter situé à Beggen et à Diekirch. Tous les 110 salariés du garage Rudy Reuter ont été repris par Renault.

Tableau récapitulatif

CCT Conciliation	Ceodeux ouvrier	1
	Ceodeux employés	2
	Secalt ouvriers, employés	
	Dometic	
	Saint Gobain	
	ELTH	
Plans Sociaux	Belaton	3
	Astron	
	Astron	
Plans de maintien dans l'emploi	Astron Buildings	
	ArcelorMittal Dudelange	
	ArcelorMittal Bettembourg	
	ArcelorMittal Bissen	
	ELTH	
Faillites	Garage Müller Luxembourg	
	Autoconfiance Esch Alzette	
	Valfond Mersch	
Plan d'organisation du travail (POT)	Faymonville	Avis négatif de la part de l'OGBL
Transferts d'entreprise	Paul Wurth Atelier	ArcelorMittal Dommeldange
	Sotراسي	ArcelorMittal Dudelange
	Garage Subaru Luxembourg	
Fusions	Galvalange et Giebel	ArcelorMittal Dudelange
	Garage Binsfeld/Garage Engel	
	Garage Renault Lux./Garage Rudy Reuter	
	Garage Binsfeld/ Garage Schaack	

6.15. Syndicat Transport sur route — ACAL

Direction syndicale

Au cours de la diète syndicale de l'ACAL, qui s'est tenue le 25 avril 2004 à Bertrange, le comité de direction syndicale suivant a été élu :

Manuel Arantes Ferreira, Marcel Breuskin, Jean-Marie Cottong, Marc Crelo, François Dahm, Armindo Da Silva Vaz, Marco Deischter, Daniel Gaascht, Helmut Gales, Nico Heck, Fränz Hoffmann, Romain Muller, Josy Nilles, Jean Paulus, Biagio Pazzaglia, Guy Putz, Roger Roller, Alex Scheuren, Emile Stillen, Nico Thein, Philippe Treffe, Mett Waldbillig, Norbert Zehren.

Le comité exécutif se compose comme suit :

Mathias Waldbillig, président ;

Biagio Pazzaglia, vice-président ;

Nico Heck, vice-président ;

François Dahm, trésorier de la mutuelle ACAL ;

Hubert Hollerich, secrétaire central et secrétaire de la mutuelle ACAL.

Diètes syndicales

Au cours de la période de référence se sont tenues deux diètes syndicales : le 25 avril 2004 au « Centre Atert » à Bertrange et le 27 septembre 2008 au Centre culturel à Sandweiler.

Au cours de la diète syndicale du 25 avril 2004, un bilan des cinq dernières années a été tiré et une nouvelle direction syndicale a été élu. Hubert Hollerich a été reconduit dans ses fonctions en qualité de secrétaire central compétent. Les délégués ont, à l'unanimité, adopté une résolution dans laquelle la lutte contre le dumping des salaires et le dumping social tenaient une place centrale.

La diète syndicale du 27 septembre 2008 a marqué le lancement de la phase dite chaude de la campagne pour les élections. D'autre part, des membres de la mutuelle affiliés de longue date se sont vu remettre une décoration. Une résolution votée à l'unanimité par les 208 délégués présents exigeait entre autres le rétablissement immédiat du mécanisme d'indexation.

Suivant le règlement intérieur, le syndicat défend les intérêts des personnes travaillant dans la branche professionnelle du transport de marchandises sur route, dans les transports publics de proximité de personnes, dans le secteur des autocars de voyage, dans celui des taxis, dans le secteur de la logistique et dans le ferroutage.

Les cercles de travail suivants garantissent un fonctionnement optimal :

- a) transport de marchandises sur route et logistique,
- b) secteur des cars,
- c) secteur des taxis.

Affiliation européenne et internationale

À l'échelle européenne, le syndicat est depuis le 2 octobre 2001 membre de l'ETF (Fédération Européenne des Travailleurs du Transport) qui a son siège à Bruxelles. Depuis le 25 octobre 2001, le syndicat est également membre de l'ITF (Fédération Internationale des Travailleurs du Transport).

Développement général du secteur

Durant la période de référence, le secteur des transports s'est développé de façon continue. On enregistre la plus forte augmentation dans le transport de marchandises sur route et dans le domaine de la logistique. Fin 2008, ce secteur comptait plus de 10 000 chauffeurs poids lourds, manutentionnaires et employés de bureau. Dans le secteur des autocars, on dénombrait à la même période environ 1 300 employés, dans le secteur des taxis 250, et 120 dans le ferroulage.

Au cours de la période de référence, le nombre des membres du syndicat a augmenté d'environ 20 % :

2004 : 2 636 membres

2005 : 2 705 membres

2006 : 2 726 membres

2007 : 2 812 membres

2008 : 3 146 membres

En ce qui concerne l'évolution du nombre de personnes travaillant surtout dans le domaine du transport professionnel de marchandises sur route, il faut souligner que le secteur a connu une croissance très importante dans les statistiques, mais que ce sont souvent des entreprises étrangères qui ont immatriculé leur flotte de véhicules et leur personnel au Luxembourg pour des raisons fiscales et d'assurance sociale. Un marché du travail virtuel a vu le jour dans un secteur professionnel hypertrophié, dont les salariés, dans bien des cas, ne voient jamais le Luxembourg de leurs propres yeux. La plupart des chauffeurs poids lourds continuent à prendre leur service au siège de l'entreprise à l'étranger et le quittent au même endroit. Lors de nombreuses prises de position, l'OGBL a fustigé la politique des firmes écran et des boîtes aux lettres. Comme les chauffeurs poids lourds assurent leurs heures de service dans le pays où l'entreprise mère a son siège, l'organisation du travail syndical est particulièrement difficile. Souvent, le lieu de résidence des chauffeurs ou le véritable siège social de l'entrepreneur se situent à des centaines de kilomètres du Luxembourg. C'est aussi bien le travail dans les structures syndicales

que le travail dans les délégations d'entreprises qui pâtissent de cette situation. Afin d'améliorer la communication, le syndicat a pris la décision fin 2005 de créer un site Internet, une initiative saluée et encouragée par les membres du secteur en question.

Agressions dans les transports publics

En décembre 2006, le syndicat a lancé une large campagne sur le thème des agressions dans les transports publics de proximité de personnes après une énième affaire où un collègue d'une entreprise de cars privée a dû être hospitalisé suite aux coups reçus par des inconnus pendant son service sur la ligne de nuit « City Night Bus ». Dans un sondage organisé par l'OGBL, deux tiers des chauffeurs de cars interrogés ont indiqué avoir été victimes d'agressions verbales ou physiques au cours de l'année passée. 61 cas concrets d'agressions ont été relatés aux services de l'OGBL-ACAL par les chauffeurs de cars. Les lignes de nuit sont particulièrement à risques. Trois quarts des chauffeurs de cars agressés ne se sentaient pas suffisamment soutenus par leur employeur. L'OGBL-ACAL publia les résultats de son sondage et parvint à faire augmenter la présence policière sur le terrain. L'OGBL parvint de plus, en collaboration avec la FNCTTFEL, à redonner vie au comité de coordination pour la lutte contre les agressions dans les transports publics de proximité. Ce conseil est dirigé par le ministère des transports et a collaboré activement en 2007 à la rédaction d'une loi visant à lutter contre les agressions. La demande de l'OGBL en vue d'un programme de protection similaire pour les chauffeurs de taxis est malheureusement restée lettre morte.

Réglementation demandée pour les chauffeurs d'entreprises de courriers-express

L'OGBL-ACAL a participé en octobre 2004 à une campagne ETF afin de régler la situation juridique des chauffeurs d'entreprises de courriers-express, qui assurent souvent leur service sur des véhicules de moins de 3,5 tonnes. Comme les véhicules de moins de 3,5 tonnes ne sont pas équipés d'un appareil de contrôle, les chauffeurs d'entreprises de courriers-express roulent souvent « à tombeau ouvert ». Malgré un intense travail de lobby des syndicats ETF dans les différents pays membres de l'UE, l'ETF n'a pas reçu le soutien nécessaire de la part du Conseil des ministres des transports et du Parlement européen. Les véhicules de moins de 3,5 tonnes continuent à être exclus des dispositions de sécurité et des réglementations du droit du travail au niveau européen. L'OGBL a réussi à obtenir des dispositions minimales pour ces chauffeurs dans le cadre des conventions collectives.

Dialogue avec le ministre des transports et l'administration des douanes

Au cours de la période de référence ont eu lieu au total huit entretiens avec le ministre des transports Lucien Lux. La discussion portait sur des dossiers aussi bien

européens que nationaux. Les sujets principaux étaient la directive sur le temps de travail pour les salariés mobiles, le respect des temps de conduite et des temps de repos pour les chauffeurs poids lourds, l'obligation de la formation initiale et continue professionnelles, le développement des transports publics, les boîtes aux lettres et les sociétés écran, le dumping des salaires et le dumping social dans le secteur des transports ainsi que la modification du code de la route.

Trois entretiens ont eu lieu avec la Direction de l'administration des douanes. Les discussions ont porté sur l'amélioration des contrôles routiers ainsi que sur les contrôles dans les entreprises. Dix cours de formation au total ont été organisés en 2007 et 2008 en étroite coopération avec l'administration des douanes à Remich. Les cours avaient pour sujet l'utilisation correcte du tachygraphe électronique, le décret européen portant sur les temps de conduite et les temps de repos ainsi que le bon arrimage du chargement.

L'OGBL a condamné la politique de blocage des patrons

Dans le cadre de la conversion en droit national de la directive sur le temps de travail pour les salariés du secteur des transports 2002/15/CE, la situation s'est aggravée en 2007 lorsque les associations patronales FLEAA (autocaristes) et «Groupement Transport» (transport professionnel de marchandises par la route) ont appelé au boycott de la loi votée par le parlement luxembourgeois. Les associations patronales ont menacé de supprimer jusqu'à 300 emplois et ont annoncé pour le 16 mai 2007 un mouvement de grève à l'occasion duquel il était prévu de bloquer les rues de Luxembourg ville avec des poids lourds et des autocars. Ce mouvement patronal a été annulé au dernier moment.

La loi a imposé la réduction du temps de travail hebdomadaire pour les chauffeurs professionnels à 48 heures en moyenne à l'intérieur d'une période de référence d'un mois. Dans une semaine isolée, un maximum de 60 heures de travail «seulement» est possible.

L'OGBL a accueilli favorablement cette législation, car le temps de travail y était défini pour la première fois. Avant l'entrée en vigueur de la loi, il était possible de travailler jusqu'à 74 heures par semaine; la nouvelle réglementation apportait donc un clair avantage pour les chauffeurs et pour la sécurité de la circulation dans son ensemble. La loi contient de plus des dispositions en matière pénale qui peuvent s'appliquer aussi bien au chauffeur qu'à l'employeur, au transporteur ou au client.

Au Luxembourg, la directive sur le temps de travail en question a été convertie en droit national avec plus de deux ans et demi de retard. Cet énorme retard sur le plan législatif a eu des répercussions sur les négociations de conventions collectives. Les employeurs ont bloqué les négociations sous le prétexte que la directive influençait le calcul des salaires. C'est pourquoi il était d'après eux nécessaire d'attendre pour savoir quel texte serait adopté par la chambre des députés à Luxembourg.

La sécurité doit avoir la priorité!

Depuis la création de l'ACAL en 1930, la sécurité au poste de travail tout comme la sécurité routière en particulier ont été au centre des revendications syndicales.

Accident de car à Reims: après le grave accident de car survenu le 14 juin 2007, dans lequel deux classes primaires se rendant à Paris ont été impliquées, des représentants de l'OGBL-ACAL et du SEW/OGBL se sont rencontrés pour débattre des normes de sécurité dans le transport scolaire et lors de sorties de classes. Ils ont demandé le port obligatoire de la ceinture de sécurité dans tous les cars, une préparation sérieuse du voyage ainsi qu'un second chauffeur lorsque les dispositions de sécurité légales l'exigent. L'ACAL et le SEW ont demandé également un personnel d'accompagnement suffisant dans les cars scolaires.

De nombreux accidents sur les routes du Luxembourg: Une statistique publiée le 20 juin 2007 par l'OGBL confirme le fait qu'au cours des 12 mois précédents, 42 accidents de poids lourds et de cars ont été signalés sur les routes et autoroutes luxembourgeoises, à l'occasion desquels 65 personnes ont été blessées et une tuée.

L'OGBL a demandé que la directive UE 2003/59/CE sur la formation initiale et continue des chauffeurs professionnels soit enfin intégrée dans le droit luxembourgeois. Seule une formation sérieuse peut aider à réduire le nombre des accidents.

Contre le règlement des 12 jours pour les chauffeurs de car: Dans le contexte de la sécurité routière, le syndicat ACAL s'est violemment opposé aux plans de la Commission de l'UE, de laisser les chauffeurs de cars effectuant des voyages touristiques conduire 12 jours consécutifs au lieu des 6 prescrits, et ce sans pause. Le communiqué de presse de l'ACAL en date du 17 juin 2008 soulignait que, dans ces circonstances, la sécurité des chauffeurs de cars aussi bien que celle des passagers n'était plus garantie. Ce point a été également l'objet d'un entretien avec le ministre des transports Lucien Lux. Grâce au travail fourni par l'OGBL pour convaincre ses interlocuteurs, le Luxembourg a voté au conseil des ministres des transports qui a eu lieu à l'automne 2008 contre la prolongation du temps de travail des chauffeurs de cars, ce qui a bloqué le projet de la Commission.

Demande d'un nombre suffisant d'aires de repos: L'OGBL-ACAL a exprimé le 19 janvier 2008 son désaccord avec la manière de procéder de la commission des transports nationale qui a préconisé de diriger les poids lourds vers les pays étrangers voisins lorsque les aires de repos des autoroutes sont surchargées. Pour l'OGBL, cette manière de procéder est inacceptable, car les chauffeurs poids lourds pourraient ainsi être éventuellement forcés de ne pas respecter l'interruption du temps de conduite prescrite par la loi ou bien même leur temps de repos. L'OGBL a qualifié l'attitude de la

Commission d'État des transports de gravement imprudente et a demandé à la place l'extension des aires de repos existantes, par exemple à Rodange. La condition sine qua non pour que les accidents dus à la fatigue au volant diminuent est que l'on dispose de suffisamment d'aires de repos. Au cours d'une réunion ultérieure au ministère des transports, à laquelle les associations patronales prenaient également part, l'OGBL a pu convaincre le ministre en faisant valoir ses arguments.

Formation initiale et formation continue obligatoires : L'OGBL a été dès le début très impliquée dans les travaux préparatoires effectués au ministère des transports pour l'intégration de la directive 2003/59/CE au droit luxembourgeois. La directive en question réglemente la formation initiale et continue obligatoires des chauffeurs de cars et de poids lourds. L'OGBL a su convaincre avec ses arguments et a réussi en juin 2008 à faire adopter le modèle français au Luxembourg. Les formations initiale et continue seront de ce fait gratuites pour les chauffeurs.

En même temps, le métier s'en trouvera valorisé car le candidat ayant passé les épreuves avec succès recevra du ministère des transports une attestation d'aptitude. Pour l'OGBL cette directive représente un jalon important dans l'amélioration de la sécurité routière.

Contre le marché du travail virtuel

En mars 2007, l'OGBL a soutenu une campagne de l'organisation belge FGTE-UBOT qui se défendait contre le passage d'entreprises de transport belges sous le pavillon luxembourgeois. Des douzaines d'entreprises quittaient la Belgique pour s'établir au Luxembourg pour des raisons purement fiscales et à cause de cotisations de sécurité sociale plus basses. Pour l'OGBL, c'était là poursuivre allègrement l'extension du marché du travail virtuel.

Dans un entretien avec le ministre des transports en date du 14 octobre 2008, l'OGBL a comparé cette installation d'entreprises de transport belges au Luxembourg avec le « pavillon de complaisance » des transports maritimes.

L'OGBL a salué la réforme des entreprises de taxis

À l'occasion d'un entretien avec le ministre des transports Lucien Lux en date du 10 mai 2007, ce dernier a présenté à l'OGBL ses plans de réforme concernant le secteur des taxis. L'État doit à l'avenir jouer un rôle plus important. L'OGBL, favorable à ces plans, a été associée activement aux travaux de préparation de la nouvelle législation. De plus, l'OGBL est intervenue auprès de l'inspection du travail et de la direction de la police en raison de la situation intolérable dans le secteur des taxis caractérisée par le travail au noir et par la violence. L'OGBL a obtenu que la police renforce ses contrôles. En ce qui concerne les agressions, la police a offert son assistance aux chauffeurs de taxis.

Des transports publics efficaces sont nécessaires

Au cours de la période de mandature, l'OGBL s'est engagée de manière systématique, aussi bien sur le plan national qu'europpéen et international, pour un transport public de proximité des personnes (ÖPNV) efficace et de bonne qualité.

Dans ce contexte, l'OGBL a approuvé la politique menée par le ministre des transports grâce à laquelle des appels d'offre à l'échelle européenne, tels que la Commission de l'UE les souhaite, ont pu être évités.

Fin 2008, le contrat RGTR a pu être renouvelé pour 10 ans, ce qui a garanti aussi bien les emplois que la convention collective dans le secteur des autocars.

Après son entretien du 27 septembre 2005 avec le conseil des échevins de la ville de Luxembourg, l'OGBL s'est montrée préoccupée au sujet du développement du service des autocars dans la ville même de Luxembourg. Comparée aux services des autocars communaux, la part de marché des entreprises d'autocars privées a augmenté de plus d'un tiers sur le territoire de Luxembourg ville. Pour l'OGBL, il s'agit d'un processus de privatisation qui est enregistré avec une vive inquiétude.

Un transport public de proximité et de qualité des personnes ne sera pas obtenu au moyen de bas salaires. Pour cette raison, l'OGBL exige des formations initiale et continue sérieuses ainsi que l'alignement des conditions sociales des chauffeurs d'autocars du secteur privé sur celles du secteur public.

6.15.1. Navigation intérieure

Introduction

La création de sociétés de la navigation intérieure s'est développée continuellement depuis 1990. Si l'on dénombre à cette époque 9 sociétés occupant des salariés, ce chiffre atteint les 90 sociétés en 2009, avec plus de 3 500 salariés. 8 de ces sociétés ne sont actives que dans le domaine du tourisme et des croisières.

L'intérêt pour la création de succursales au Luxembourg repose sur le fait que les charges sociales connaissent un niveau de loin inférieur aux pays voisins. Que des brebis galeuses s'y mêlent, est favorisé par le fait que le droit d'établissement repose sur le droit fiscal. Et qu'au contraire le droit de décision en matière économique et un siège permanent devraient en être la base, tels que la loi du 09 juillet 2004 le retient. La plupart du temps, ce sont des fiduciaires qui gèrent les problèmes fiscaux et relatifs aux salariés. Pour cette raison, il y a matière à mettre au clair la situation de certaines sociétés. Des correspondances abondantes dans ce sens et adressées à différents ministères, sont restées sans réponse à ce jour. Qu'il existe matière à réflexion, est soutenu par un protocole d'une conférence internationale tenue le 19/20 mai 2009 à Wörthsee (All. Féd), qui avait pour

sujet l'«Occupation illégale dans la navigation intérieure». Ont participé à cette conférence entres autres des représentants des assurances sociales, les services de la douane, les services de la sureté fédérale et des Länder.

Les effets de la crise économique

Vers la fin de l'année 2008, la navigation intérieure européenne a ressenti les premiers effets de la crise économique. Les différentes branches de l'industrie n'ont pas été touchées simultanément. Néanmoins, il s'avéra début 2009, qu'à part les secteurs pétrolier, agricole et, avec de légères variations, le secteur de la chimie, une tangible chute de la demande de transport se fit sentir.

Suite à la forte régression de fret, certaines sociétés ne purent plus occuper à plein temps leur personnel navigant. Aucune des sociétés ne voulait se séparer de ces éléments formés et spécialisés. Afin de surmonter cette impasse, les heures supplémentaires et les congés restants furent liquidés. Mais cela ne devait pas être suffisant. Deux sociétés du Luxembourg firent des demandes pour l'octroi de chômage partiel. Ces demandes furent rejetées par le comité de conjoncture, avec l'argument que le Conseil du Gouvernement n'avait pas retenu la branche économique en tant que branche éligible au chômage partiel.

Conséquence, la CFNR-LUX a conclu au mois de juillet 2009 un plan social avec la délégation du personnel et le syndicat, qui prévoit jusque fin 2009 des licenciements pour 38 salariés.

L'activité syndicale

Pendant la période référence la convention collective pour les salariés de CFNR-LUX de l'année 2000 a été complétée en 2005 et 2008 par deux avenants, portant sur la mise en place d'un complément de salaire.

La convention collective conclue en 2000 avec la société PROTRANS SARL a été menée à bonne fin en décembre 2008 avec la société LEHNKERING Shipping Lux SA, après sept ans de négociations.

Pour le personnel navigant de CHEMGAS BARGING sarl également, une nouvelle convention collective satisfaisante a été signée au mois de mars 2007.

Pour deux autres sociétés, des négociations sont prévues afin d'arriver à une convention collective.

La sécurité sociale des bateliers rhénans

Le règlement (CEE) 1408/71, amendé par la suite, a comme but la coordination des systèmes de la sécurité sociale. Dans ce règlement l'Accord concernant la sécurité sociale des bateliers rhénans est explicitement exclu,

vu que cet Accord est légalement plus ancien que le droit communautaire. Cette particularité est momentanément mise en cause.

En effet, une nouvelle mouture concernant la coordination des différents régimes de la sécurité sociale, le règlement (UE) No 883/2004, doit remplacer à partir du 1^{er} mars 2010 le règlement 1408/71. Aucune exception n'y est prévue pour les bateliers rhénans.

Mais, lors d'une réunion de la commission administrative pour la sécurité sociale des bateliers rhénans auprès de la CCNR (Commission Centrale de la Navigation Rhénane) à Strasbourg, la majorité des représentants gouvernementaux s'est déclarée ouverte pour une dénonciation de l'Accord rhénan. Les partenaires sociaux de l'UE se sont prononcés contre une telle dénonciation. Après des entretiens avec la Commission européenne, autant les employeurs que les salariés exigent qu'une révision de ce règlement pour les travailleurs mobiles s'impose.

6.15.2. Le pavillon maritime luxembourgeois

L'état du pavillon

Un nombre croissant de bâtiments de mer à destination commerciale sont inscrits sous le pavillon luxembourgeois. Au mois d'août 2009, on dénombre environ 101 bâtiments pour des activités d'échanges commerciaux de marchandises ou d'activités d'extraction ou de services spéciaux, et 70 navires commerciaux de croisière avec un total de 845.394 tonnes.

Continuation du dialogue social

Lors du dernier rapport d'activité au congrès, il était question d'une consultation des partenaires sociaux du Luxembourg, ayant comme objectif l'analyse et une prise de position concernant la Convention Maritime consolidée de l'OIT, adoptée par celle-ci en 2006.

Ces consultations ont débuté en 2008 et se sont poursuivies en 2009, sous l'égide du Commissaire aux affaires maritimes du Luxembourg et en étroite collaboration avec les chambres professionnelles.

Ces travaux ambitieux devraient se finaliser par la rédaction d'un texte de projet de loi, englobant toutes les facettes de la législation sociale ayant trait aux marins occupés sur des navires battant le pavillon maritime luxembourgeois.

Les activités maritimes, fonctionnant du point de vue syndical au sein du département du personnel maritime de la CGT-L (OGBL et FNCTTFEL), se sont poursuivies en étroite collaboration avec l'ITF (Fédération Internationale des Travailleurs du Transport) sur le plan mondial, ainsi qu'avec l'ETF (Fédération Européenne des Transports) sur le plan de l'UE.

Concernant l'UE, notre syndicat était représenté lors des réunions du dialogue social. Différents arrangements ont ainsi vu le jour, surtout concernant le temps de travail et les aspects de la sécurité maritime.

Néanmoins, le département du personnel maritime est d'accord de poursuivre le dialogue social sur le plan luxembourgeois et de s'engager pour les problèmes ayant trait aux marins, à condition que les responsables armateurs et le commissariat aux affaires maritimes fournissent toutes les informations nécessaires et utiles pour une intervention syndicale active. Un point essentiel restant à régler par la suite concerne les incidences financières pour le syndicat.

KAPITEL 6

Berufssyndikate

6.1. Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten

Präsident: Bar Eric

Zentralsekretär: Daubenfeld Romain

Syndikatsleitung:

Ayadi Toni, Belfiore Jean, Cappellari Loredana, Da Costa Simoes Luis, David Jean-Louis, Dhamen Christiane, Feidt Serge, Geniets Pascal, Halin Véronique, Konan Albert, Sanitate Adriano, Schlim Mike, Wandt Danielle.

Das Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten ist zuständig für die Unternehmen der Lebensmittelindustrie, davon abhängige Handwerksbetriebe, sowie die Hotelbranche:

Getränkeindustrie: Brauereien, Hersteller und Vertriebsunternehmen von Limonaden sowie alkoholischen oder nicht alkoholischen Getränken, Weinkellereien und Hersteller von Sekt und Schaumwein.

Tabakindustrie: Hersteller und Vertreiber von Zigaretten und anderen Tabakwaren.

Milchindustrie: Molkereien, Hersteller von Käseprodukten und Speiseeisprodukten.

Backwarenindustrie: Großbäckereien.

Lebensmittelindustrie: Mühlen, Herstellung von Tiernahrung, Verarbeitung und Vertrieb von Fleisch.

Landwirtschaftsverband: Verkauf landwirtschaftlicher Produkte und Maschinen.

Hotels, Restaurants, Cafés: Der Bereich des **Gaststätten- und Hotelsektors (Horeca)** mit etwa 15.000 Arbeitnehmern.

Gemeinschaftsverpflegung: ein Sektor mit 4.000 Arbeitnehmern, der ein starkes Wachstum verzeichnet.

Nach den zufriedenstellenden Ergebnissen der Sozialwahlen im Jahr 2004, in denen unsere Position als Gewerkschaft Nummer Eins im Sektor bekräftigt wurde, haben wir unsere Tätigkeit in den verschiedenen Unternehmen verstärkt.

Der 10. Syndikatstag vom 17. September 2005

Der 10. Syndikatstag fand im Casino von Bonneweg statt.

Der Redner Carlos Pereira, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands, betonte noch einmal die große

Bedeutung des neuen Gesetzes für den Gaststätten- und Hotelbereich und wünschte uns viel Erfolg bei unseren künftigen Aufgaben.

Ausweitung und Konsolidierung unseres Einflusses in allen Kompetenzbereichen, Sicherung der Zukunft unseres Syndikats durch gemeinsames Handeln all unserer Gewerkschafter und engagierter Kampf für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Löhne — das sind die wichtigsten Herausforderungen, denen sich unser Syndikat in den kommenden Jahren stellen muss.

Darüber hinaus war der Syndikatstag auch der letzte für unsere beiden Kollegen Pierre Diederich und Paul Schleck, die nach einer langen und guten, mehr als zwanzig Jahre währenden Zusammenarbeit in den Ruhestand gehen.

Der 11. Syndikatstag vom 23. Februar 2008 in Remich

Unser elfter Syndikatstag fand in dem neuen Ausbildungszentrum (CEFOS) in Remich statt.

Der Hauptredner, Carlos Pereira, gratulierte uns zu unserer guten Arbeit in der vergangenen Mandatszeit.

Das neue Alkohol- und Tabakgesetz hatte Auswirkungen auf unseren Sektor, und zwar insbesondere auf die Zigaretten- und Tabakhersteller. Es erwies sich als notwendig, dass wir uns für die Interessen unserer Arbeitnehmerkollegen einsetzten.

Die Vorbereitungen für die Sozialwahlen bestimmten die Arbeit unseres Syndikatstages, sowie unsere Tagesresolution.

Umstrukturierung der Lebensmittelindustrie

Nach einer ersten Kündigungswelle im Dezember 2003, entließen die Verantwortlichen der CEPAL-Gruppe im August 2004 noch einmal 40 Personen, ohne die Arbeitnehmer im Vorfeld davon in Kenntnis zu setzen, welche das Unternehmen, ohne ersetzt zu werden, verlassen mussten.

Zwar gab es zwischen den Sozialpartnern unterzeichnete Vereinbarungen, die in langen und harten Verhandlungen getroffen worden waren, doch die verantwortlichen Führungskräfte beschlossen, sich nicht an diese zu halten.

Da die Situation seit Jahren bis zum heutigen Tage unhaltbar ist und die Arbeitnehmer der CEPAL-Gruppe

einem unmenschlichen Druck ausgesetzt sind, fordert das Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten, dass die Verantwortlichen endlich ihre Verantwortung übernehmen und versuchen, sämtliche Beteiligte des Sektors an einen Tisch zu bringen, um eine Lösung im Interesse der Mitarbeiter der Gruppe zu finden.

Umstrukturierung des Sektors der Großbäckereien

Anfang 2006 verschärfte sich die Lage beim Betrieb Rippinger in Leudelingen. Die Verantwortlichen teilten der Belegschaft die Verlagerung ihrer Tätigkeiten auf die Großbäckerei der Panelux S.A. in Roodt/Syr mit.

Bei Rippinger in Leudelingen waren Mobbing und ein unerträglicher Stress an der Tagesordnung. Die katastrophalen Entscheidungen der Geschäftsleitung hinsichtlich des Tagesgeschäfts führten dazu, dass das Unternehmen nicht mehr über die finanziellen Mittel verfügte, um einen normalen Geschäftsgang zu gewährleisten, und das Verkaufsverfahren wurde eingeleitet.

Seit dieser Zeit sichert sich das Unternehmen Panelux (Fischer) quasi das Marktmonopol im Bereich der Großbäckereien.

Das Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten forderte die Verantwortlichen von Panelux zu einem Treffen auf, um die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen.

Die Verantwortlichen von Panelux erklärten eindeutig, dass sie bereit wären, die Belegschaft zu übernehmen, und zwar unter der Bedingung, dass die Gewerkschaften sich nicht in ihre Angelegenheiten einmischen.

Bedauerlicherweise ist die gewerkschaftliche Stärke des OGBL bei den Unternehmen Rippinger und Panelux marginal, und wir hatten keinen Einfluss auf die Übernahme durch Panelux.

Allzu häufig werden die Rechte der Arbeitnehmer bei Panelux nicht berücksichtigt. Die Arbeitnehmer kommen häufig in unsere Sprechstunden und klagen über ihre Arbeitsbedingungen, jedoch wagen sie es weder, sich an die von einer Patronatsliste geführten Personalvertretung, noch an den Arbeitgeber zu wenden, aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Umstrukturierung der Brauereien

Infolge interner Probleme innerhalb des Brauereiverbandes stellte dieser seine Tätigkeit vorübergehend ein. Im Laufe des Monats Oktober 2006 setzte der Verband den OGBL davon in Kenntnis.

Daher verhandelt jede der übrigen Brauereien ihre neuen Kollektivverträge selbst.

Nach der Übernahme der Brasserie Battin durch die Brauerei Boffending und des anhaltenden Absatzrückgangs bei Simon in Wiltz rief vor allem die Brasserie de Luxembourg mit den Bieren Mousel und Diekirch (die

eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der weltweiten Nummer eins, des InBev-Konzerns, ist) große Besorgnis bei den Arbeitnehmern des Unternehmens hervor, die im Oktober 2005 vor dem Sitz der InBev in Louvain demonstrierten.

Jede Woche erreichen sie neue, beunruhigende Nachrichten. Mehrfach wurden ein Wechsel der Geschäftsleitung, sowie mehrere nationale wie internationale Umstrukturierungen angekündigt. So beschloss das Unternehmen BDL, seinen Tätigkeitsbereich in Zusammenhang mit finanziellen Transaktionen auf einen „Business Service Center“ in Ungarn zu übertragen.

Darüber hinaus mussten die Beschäftigten des technischen Dienstes ein Outsourcing des Tätigkeitsbereichs HTS (Horeca Technical Services) von BDL hinnehmen. Elf Personen waren davon betroffen.

Umsetzung des neuen Gesetzes für den Gaststätten- und Hotelbereich

Seit 2003 ist das neue Gesetz für den Gaststätten- und Hotelbereich in Kraft.

Zur Erinnerung:

Einrichtungen mit mehr als 50 Mitarbeitern:	seit dem 01.01.2003
---	---------------------

Einrichtungen mit 15 bis 50 Mitarbeiter(n):	seit dem 01.01.2004
---	---------------------

Einrichtungen mit 1 bis 15 Mitarbeiter(n):	seit dem 1.1.2005
--	-------------------

Die Wochenarbeitszeit wurde auf 40 Stunden/Woche verringert.

Da in der Vergangenheit bis heute kein sozialer Dialog zwischen den Sozialpartnern stattgefunden hat, hat der Gesetzgeber schließlich seine Aufgabe erfüllt und ein dahingehendes Gesetz verabschiedet.

Berücksichtigt man, dass die Arbeitgebervertretung (HORESCA) an ihrer Position bezüglich der Einführung einer zehnjährigen Übergangsphase vor dem Inkrafttreten des Gesetzes festhielt, ist das Gesetz zwar nicht perfekt und der Gesetzestext ein Kompromiss. Doch stellen wir fest, dass das Gesetz gegenüber der Vergangenheit eine Verbesserung darstellt. Jedoch müsste eine ständige Kontrolle durch die Gewerbeinspektion durchgeführt werden.

Der OGBL stellt fest, dass die Arbeitsverträge der Arbeitnehmer durch das Gesetz verändert wurden. Dennoch arbeiten viele Kollegen, vor allem jene, die in Cafés und Restaurants mit wenigen Arbeitnehmern tätig sind, noch immer 48 Stunden und sogar mehr pro Woche. Häufig sind diese Überstunden jedoch unbezahlt. Gleichzeitig melden sich die betroffenen Arbeitnehmer nicht sehr häufig bei ihrer Gewerkschaft.

Da in diesen Unternehmen keine Personalvertretung besteht, erhalten die Arbeitnehmer keine gewerkschaftliche Unterstützung für die Lösung ihrer Probleme.

Kollektivverträge und Lage in den Unternehmen

Unser Syndikat hat eine kohärente Politik im Bereich der Kollektivverträge verfolgt, was zu Erfolgen und Verbesserungen geführt hat.

Bei den Arbeits- und Lohnbedingungen wurden in den traditionellen Unternehmen der Branche weitere Fortschritte erzielt.

In den Jahren 2004-2005 wurden 14 Kollektivverträge erneuert.

Zwei neue Kollektivverträge wurden erstmals im Jahr 2004 unterzeichnet. Es handelt sich um die Kollektivverträge von Munhowen / Ehleringen und von Texaco / Capellen.

In den Jahren 2006-2008 wurden 16 Kollektivverträge erneuert.

Nach fast vier Jahre währenden Verhandlungen mit drei aufeinanderfolgenden Direktoren wurde ein erster Kollektivvertrag für das Hotel Hilton in Luxemburg unterzeichnet.

Die Verhandlungen für einen Kollektivvertrag bei der Centrale des Auberges de Jeunesse sind noch nicht zu einem Abschluss gekommen.

In der Gemeinschaftsverpflegung befinden wir uns auf einem guten Weg, um endlich einen Branchenkollektivvertrag abschließen zu können.

Die wichtigsten Beteiligten Akteure in diesem Bereich, d. h. Eurets, Sodexo, Aramark und Pedus, haben ihr Interesse bekundet, sich in einem Verband zu vereinigen, um über einen gemeinsamen Kollektivvertrag zu verhandeln.

Internationale Mitgliedschaften

Europäische Betriebsräte:

InBev: Eric BAR

Coca-Cola Entreprises: Pierre VAN KAKERKEN

Sodexo : Jean-Louis DAVID

Vertreter des OGBL bei folgenden Organisationen:

I.U.L. (Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Tabak-Gewerkschaften, mit Sitz in Genf)

E.F.F.A.T. Europäische Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Lebensmittel- und Hotelgewerbe und der damit zusammenhängenden Wirtschaftszweige, mit Sitz in Brüssel)

Romain DAUBENFELD, der ebenfalls Mitglied der Exekutivausschüsse beider Organisationen ist und an verschiedenen Versammlungen und Kongressen teilnimmt.

6.2. Syndikat Zivile Luftfahrt

Syndikatsgründung 2006

Obwohl die Aktivitäten des OGBL in diesem Wirtschaftszweig etliche Jahre zurückreichen, wurde das Berufssyndikat Zivile Luftfahrt offiziell erst am 24. Mai 2006 gegründet. Die Gründungssitzung fand in den Räumlichkeiten des OGBL in Bartringen statt.

Unter der Aufsicht des Kameraden Jean Reusch von der Kontrollkommission des OGBL, wählten die anwesenden Personalvertreter folgende Syndikatsleitung:

Alves José (Luxair), Borges Helder (Luxair), Christophe Pierre (Panalpina), Coget André (Luxair), Delgado Alfred (Luxair), Fernandes Antonio (Cargolux), Do Paco José (Luxair), Figueiredo José (Luxair), Komes Carlo (Gilde der Luxemburger Fluglotsen), Krier Joël (Cargolux), Lamesch Dominique (Luxair), Maia Pedro (Luxair), Maigrot Gilles (Luxair), Massaro David (Cargolux), Michem Bart (VLM Airlines), Ries Nicolas (Gilde der Luxemburger Fluglotsen), Schuler Annette (Luxair), Schwartz Xavier (Luxair).

Einstimmig wurden Annette Schuler zur Syndikatspräsidentin, sowie Pedro Maia und Joël Krier zu den Vize-Präsidenten gewählt.

Hubert Hollerich wurde einstimmig als zuständiger Zentralsekretär in seinem Amt bestätigt.

Die Geschäftsordnung des Syndikats erfasst im Wirkungsbereich alle Beschäftigte mit privatrechtlichem und öffentlichem Statut der Betriebe und Behörden, die in der zivilen Luftfahrt tätig sind. Dies begreift den gesamten Luftfahrtbereich: Logistik, Forwarding, Personentransport, Luftfracht, Dienstleistungsbereich, Flughafenverwaltung.

Um eine optimale Funktionsweise zu garantieren, wurden folgende Arbeitskreise eingesetzt:

- a) Bodenpersonal,
- b) Flugpersonal,
- c) Fluglotsen.

Europäische und internationale Mitgliedschaft

Auf europäischer Ebene ist das Syndikat seit seiner Gründung Mitglied der ETF (European Transport Workers' Federation) mit Sitz in Brüssel und der ITF (International Transport Workers' Federation) mit Sitz in London.

Syndikatstag

In der Berichtsperiode fand ein Syndikatstag statt, und zwar am 24. Mai 2006 in den Räumlichkeiten des OGBL in Bartringen.

Darüber hinaus fand am 25. April 2006 eine gut besuchte Mitglieder- und Militantenversammlung im Sandweiler Kulturzentrum statt, bei welcher die politische

Strategie für den Flughafen Findel zur Debatte stand. Ferner befasste sich die Versammlung auch mit den Umstrukturierungsplänen der Luxair:

Anlässlich dieser Zusammenkunft verabschiedeten die Mitglieder eine Resolution über die Luxair-Strategie und die Auswirkungen der Liberalisierungspolitik der EU auf den Luxemburger Luftfahrtsektor:

Allgemeine Entwicklung des Sektors

2008 war der Flughafen Findel der Arbeitsplatz von über 6.000 Beschäftigten, wovon zirka 4.000 direkt bei den verschiedenen Fluggesellschaften und spezialisierten Logistikunternehmen aus der Luftfracht, angestellt sind. Die restlichen 2.000 Arbeitnehmer sind in Betrieben beschäftigt, die in direkter Abhängigkeit zu den Aktivitäten am Findel stehen. Hierzu gehören Speditionsbetriebe, Reisebüros, Taxiunternehmen, Busunternehmen, Hotel- und Restaurantbetriebe. Allein die Luxair beschäftigt rund 2.400 Arbeitnehmer, die Cargolux rund 1.100. Doch auch die Flughafenbetreiberfirma Lux-Airport, mit ihren rund 200 Beschäftigten, und die Administration de la Navigation Aérienne mit ihren ebenfalls rund 200 Staatsfunktionären, spielen beschäftigungspolitisch eine wichtige Rolle.

Die Mitgliederzahl des Syndikats ist im Laufe der Berichtsperiode um fast 85 % gestiegen:

2004 — 623 Mitglieder
 2005 — 725 Mitglieder
 2006 — 765 Mitglieder
 2007 — 790 Mitglieder
 2008 — 1.011 Mitglieder

Den größten Mitgliederaufschwung konnte bei Luxair und Lux-Airport verzeichnet werden, während die Mitgliederzahlen bei Cargolux, Panalpina und VLM-Airlines stabil blieben.

Einsatz für einen modernen Flughafen

Seit 2004 beteiligte sich der OGBL aktiv an den Gesprächen im Transportministerium, bei welchen über die wirtschaftspolitische Ausrichtung des Flughafens Findel diskutiert wurde. Vorrangig ging es bei diesen Verhandlungen darum, wie die von der Europäischen Kommission beschlossenen Liberalisierungsmaßnahmen im Luftfahrtgewerbe in Luxemburg umgesetzt werden können, ohne sozialen Schaden zu verursachen. Sämtliche Akteure wurden zu diesen Gesprächen eingeladen: Ministerien, Gewerkschaften, Verwaltungen, Arbeitgebervertreter. Dem OGBL gelang es, dass hochwertige Arbeitsplätze erhalten blieben, ohne den Modernisierungsprozess zu beeinträchtigen.

Lux-Airport bleibt in Staatshänden

Die Firma Lux-Airport, die zu 100 Prozent dem Staat gehört, hat als Mission den Flughafen Findel zu verwalten, das neue Terminal zu betreiben und den Flughafensicherheitsplan umzusetzen.

Erst 2004 wurde klar, dass Lux-Airport definitiv in den Händen des Staates bleiben würde. Der OGBL verlangte ursprünglich, das Unternehmen in ein „Etablissement public“ umzuwandeln. Diese Meinung wurde jedoch von der Regierung nicht geteilt. Dank des resoluten Einsatzes des OGBL bleibt der Luxemburger Staat einziger Aktionär von Lux-Airport, womit der geplante Privatisierungs- und Liberalisierungsprozess gestoppt werden konnte. Bei vorgezogenen Ausschusswahlen am 12. März 2008 erzielte der OGBL 4 von 5 Mandaten. Fünf Tage später, am 17. März 2008, konnte der erste Kollektivvertrag für die rund 200 Beschäftigten von Lux-Airport abgeschlossen werden.

Kampf gegen Billigfluggesellschaften

Auch wenn es nicht immer einfach fällt die Verbraucher davon zu überzeugen, Billigfluggesellschaften zu vermeiden, unterstützte der OGBL tatkräftig die Kampagne der ITF gegen diese Unternehmen. Meistens beschäftigen Billigfluggesellschaften, wie zum Beispiel Ryanair, auch Personal zu Billiglöhnen und zu unmenschlichen Arbeitsbedingungen. In vielen Fällen werden Beschäftigte aus Nicht-EU-Mitgliedsstaaten zu niedrigen Löhnen, über Briefkastenfirmen, rekrutiert. Dem Sozialdumping werden sämtliche Türen geöffnet. Vehement kritisierte der OGBL, am 7. Januar 2007, den Vorstoß eines DP-Parlamentariers, der dafür plädierte, den Flughafen Findel in endlich für Billigfluggesellschaften zu öffnen. In seiner Pressemitteilung warnte der OGBL vor einem massiven Arbeitsplatzabbau bei den anderen Fluggesellschaften, vor allem bei der Luxair, sollten die Ideen des liberalen Politikers umgesetzt werden.

„Building a New Airline“: Eine große Säuberungsaktion?

Mit ihrem 2005 gestarteten Programm „Building a New Airline“ wollte die Luxair-Direktion der nationalen Fluggesellschaft neuen Auftrieb verleihen. 190 Arbeitsplätze wurden Anfang 2006 abgebaut, die meisten durch Frühpensionierung und freiwillige Abgänge. 2008, zwei Jahre später, beschäftigte die Luxair 2.530 Arbeitnehmer. Das waren 325 Beschäftigte mehr als vor der Umstrukturierung. Es bleibt demnach der bittere Nachgeschmack, dass das Programm „Building a New Airline“ nicht weiteres als eine große Säuberungsaktion war, mit dem Ziel, gut bezahlte Arbeitsplätze durch billigere zu ersetzen.

Regelung zugunsten der Leiharbeiter erzielt

Im Januar 2008 prangerte der OGBL die unhaltbaren Zustände im Luxair Cargo Center an. Bis zu 800 Leiharbeiter kamen dort an einem einzigen Wochenende zum Einsatz. Die Stammbeslegschaft des Cargo Centers besteht aus rund 1.000 Beschäftigten. Der OGBL widersetzte sich der Schaffung von prekären Arbeitsplätzen und verwies auf die soziale Verantwortung der Luxair. Der Einsatz und die Sensibilisierungskampagne des OGBL führten schließlich dazu, dass rund die Hälfte der Leiharbeiter im Cargo Center einen festen Arbeitsvertrag erhielt.

Kampagne gegen Outsourcing und Delokalisierung

Im Dezember 2007 prangerte der OGBL die von der Luxair-Direktion klammheimlich geplante Auslagerung des Call Centers öffentlich an. Wegen der Proteste wurde nur ein Teil der Aktivitäten von einer Firma mit Sitz in Malta übernommen. Ähnlich ging die Luxair-Direktion in der V.I.P.-Lounge vor, als sie betriebseigenes Personal durch Personal einer privaten Reinigungsfirma ersetzte.

In beiden Fällen wurde sowohl das „Comité mixte“ als auch die Betriebsdelegation vor vollendete Tatsachen gestellt. Ungeachtet der Proteste des OGBL, kündigte der Generaldirektor der Luxair an, die Pläne dennoch umzusetzen. Der Betriebsdelegation warf er vor, unfähig zu sein, einen Sozialdialog zu führen. In der darauffolgenden Sitzung des „Comité mixte“ bestätigte die Direktion die vom OGBL aufgedeckten Auslagerungspläne. In einer Stellungnahme sprachen sich die Personalvertreter im „Comité mixte“ gegen jegliche Form von Outsourcing, „sous-traitance“ und Delokalisierung aus.

Unterstützung der Proteste der Luxair-Arbeiter

Um sich endlich Gehör bei der Direktion zu verschaffen, mussten die Luxair-Arbeiter zu gewerkschaftlichen Aktionen greifen. Mit der Unterstützung des OGBL fand im November 2007 eine Protestkundgebung vor dem Verwaltungsgebäude der Luxair statt. Die Wut der Arbeiter richtete sich gegen die systematische Missachtung des Kollektivvertrags. Die kollektivvertraglich verankerten Schmutz- und Gefahrenprämien wurden nicht korrekt ausbezahlt, die Beförderungskriterien wurden bewusst falsch angewandt und rund 150 Beschäftigte waren falsch eingestuft. Nach langwierigen Verhandlungen zeigte sich die Luxair-Direktion bereit, die nötigen Korrekturen vorzunehmen.

Kompromiss im Luxair-Cargo Center

Nachdem im Januar 2008 bekannt wurde, dass lediglich ein elitärer Kreis von Mitarbeitern im Luxair Cargo Center Prämien und Beförderungen als Dank für die geleistete Arbeit erhielt, brodelte es bei den übrigen Beschäftigten. Nach Protesten der Belegschaft und Verhandlungen, die vom OGBL beantragt wurden, wurde erreicht, dass sämtlichen Beschäftigten im Cargo Center eine einmalige Prämie in Höhe von 500 € ausbezahlt wurde.

OGBL erreicht Anschluss des Cargo Center an Busnetz

Ende 2005 startete der OGBL eine Petition mit dem Ziel, das Cargo Center an das bestehende Busnetz anzubinden. Mehr als 800 Flughafenbeschäftigte diverser Firmen unterzeichneten den Aufruf an den Transportminister und an die Stadt Luxemburg. Ab September 2006 wurde die RGTR-Buslinie 730 in Betrieb genommen und verbindet nun das Cargo Center mit dem Kirchberg, dem Centre Aldringen, dem hauptstädtischen Bahnhof und dem Park&Ride Süd.

Austausch mit französischen Gewerkschaften

Nachdem im Dezember 2007 bekannt wurde, dass die flämische Fluggesellschaft VLM Airlines, die eine operierende Basis am Flughafen Findel hat, von der Gruppe Air France-KLM übernommen wurde, hatte der OGBL Gespräche mit den Gewerkschaften CGT und FO in Paris beantragt. Die Unterredungen fanden im Februar und Juni 2008 statt. Mit den französischen Kameraden wurde vereinbart, den Informationsaustausch zu intensivieren. Luxemburg wird bei der Zusammenstellung des Europäischen Betriebsrats von Air France-KLM künftig berücksichtigt.

Am 16. Dezember 2005 gelang es dem OGBL, den ersten Kollektivvertrag für die Beschäftigten von VLM Airlines Luxemburg zu unterzeichnen. Es ist dies übrigens der erste und einzige Kollektivvertrag für den gesamten VLM-Konzern, mit seinen rund 550 Beschäftigten in Belgien, den Niederlanden, Großbritannien, Deutschland und Luxemburg.

Erster Kollektivvertrag für Panalpina und bei Westair Luxembourg

Am 5. Dezember 2006 unterzeichnete der OGBL den ersten Kollektivvertrag für die rund 250 Beschäftigten von Panalpina Luxemburg. Hierbei handelt es sich gleichzeitig um den ersten Kollektivvertrag des weltweit rund 15.000 Mitarbeiter zählenden Schweizer Konzerns.

Auch bei der Frachtfluggesellschaft Westair verhandelte und unterzeichnete der OGBL am 3. November 2005 den ersten Kollektivvertrag für die rund 45 Beschäftigten. Für den OGBL stellte dies ein Novum dar, weil er erstmals Piloten als Mitglieder aufnehmen konnte.

Arbeitsplätze bei Airrest gesichert

Beim Luxair-Tochterunternehmen Airrest, das für das Betreiben des Flughafenrestaurants und der beiden Kantinen auf Findel verantwortlich ist, konnte der OGBL verhindern, dass im Zuge der Liberalisierung, Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verloren. Im Rahmen einer Ausschreibungsprozedur verlor Airrest im Juli 2006 den Vertrag für das Betreiben des Restaurants in der neuen Aéro-gare. Der Zuschlag ging an Sodexho. Nach zähen Verhandlungen gelang es dem OGBL, dass sämtliche Airrest-Beschäftigte von Sodexho übernommen wurden, während die beiden Kantinen weiterhin unter Airrest-Regie betrieben werden.

Zähe Verhandlungen bei Cargolux

Nach mehr als 40 Verhandlungsrunden, die sich über zwei Jahre hinzogen, konnte am 18. Juli 2006 endlich der Kollektivvertrag für die rund 1.100 Cargolux-Beschäftigten unterzeichnet werden. Grund für die Verzögerung war das unqualifizierte Benehmen des LCGB und vor allem der Pilotenvereinigung ALPL („Association Luxembourgeoise des Pilotes de Ligne“), die zwar einen Kooperationsvertrag mit dem LCGB abgeschlossen hat, jedoch selbst kein anerkannter Verhandlungspartner ist. Die ALPL-Vertreter mischten sich jedoch ständig in die

Verhandlungen ein und beanspruchte sogar die Wort- und Federführung. Erst nachdem sich die Mehrheit des Personals in einer Petition über die Vorgehensweise des LCGB und der ALPL empört zeigte, war der christliche Gewerkschaftsbund einsichtig und unterzeichnete schließlich den Kollektivvertrag.

6.3. Syndikat Banken und Versicherungen (SBA)

Einleitung

In diesem Tätigkeitsbericht sind die Aktivitäten des Syndikats Banken und Versicherungen des OGBL vom 1. Januar 2004 bis zum 31. Dezember 2008 aufgeführt. Dieses Dokument enthält eine Darstellung der wichtigsten Ereignisse im Sektor im angegebenen Zeitraum. Daher finden nur die bedeutsamsten Gewerkschaftsaktivitäten im Sektor Erwähnung.

Syndikatsleitung

Auf dem Gewerkschaftstag vom 17. Februar 2005 im Casino von Bonneweg wurden folgende Personen zu Mitgliedern der Syndikatsleitung des SBA für den Zeitraum 2003/2005 ernannt:

1. Ed.	BIWER	Clearstream
2. Luca	BRUNI	Dexia/BIL
3. Malou	COLLING	American Express Bank
4. Alain	CORNELY	KBL
5. Armand	DREWS	BGL
6. Jean-Didier	FREY	P&V Assurances
7. Fernand	GALES	BGL
8. Peter	HAHM	SEB Private Bank
9. Claude	HEIREND	BGL
10. Marcello	MAGLIULO	Dexia/BIL
11. Marc	MUNO	BGL
12. Erwin	NICKELS	Dexia/BIL
13. Marie-Paule	NILLES	KBL
14. Jean-Claude	PHILIPPI	Clearstream
15. François	RASIC	Dexia/BIL
16. Norbert	ROOS	BGL
17. Nico	SCHANNEL	KBL
18. Claude	SCHENTEN	La Baloise

19. Jean	SCHILTZ	Clearstream
20. Serge	SCHIMOFF	Dexia/BIL
21. Michèle	SCHROBILTGEN	Crédit Lyonnais
22. Brigitte	STRUEB	La Luxembourgeoise
23. Laurent	THILL	Lombard Assurances
24. Patricia	THILL	AGF
25. Georgette	ZIMMER-SCHMIT	BGL
26. Bernard	FONTAINE	(kooptiertes Mitglied) FETA

Präsident des SBA:

bis 2004	Armand DREWS
seit 2005	Claude HEIREND
seit 2008	Serge SCHIMOFF

Vizepräsident Banken:

bis 2008:	Jean-Claude PHILIPPI und Serge SCHIMOFF
seit 2008	Jean-Claude PHILIPPI

Vizepräsident Versicherungen:

bis 2004	Patricia THILL
nach 2004	Jean-Didier FREY

Zentralsekretärin:

Véronique EISCHEN

Vertreter in den Europäischen Betriebsräten

BGL	Ordentliches Mitglied	Claude HEIREND Nico KIRSCH
	Stellvertretendes Mitglied	Fernand GALES
Dexia/BIL	Ordentliches Mitglied	Serge SCHIMOFF
	Stellvertretendes Mitglied	Armand SCHMIT
RBC DEXIA	Ordentliches Mitglied	Gary ZINGRAFF
	Stellvertretendes Mitglied	Thierry LACH

Entwicklung des Finanzsektors im Großherzogtum

Nachfolgend die Entwicklung der Anzahl der Finanzinstitute und des Personalbestands im Finanzsektor im Zeitraum vom 1. Januar 2004 bis zum 31. Dezember 2008 gemäß den statistischen Daten des STATEC, der ABL, der ACA und der CSSF:

Jahr	Anzahl der Banken	Anzahl der Beschäftigten im Finanzsektor	Anzahl der Versicherungsgesellschaften	Anzahl der Beschäftigten im Versicherungssektor
2004	162	22.554	95	2.969
2005	155	23.227	95	3.045
2006	156	24.752	95	3.170
2007	156	26.145	94	3.242
2008	152	27.205	94	3.739

Kollektivverträge (KV)

1. Der Kollektivvertrag der Bankangestellten

KV 2004-2006:

Die Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags der Bankangestellten für den Zeitraum 2004-2006 werden am 26. November 2003 mit einer ersten Zusammenkunft der Sozialpartner aufgenommen.

In den Sitzungen vom 8. und 19. Dezember 2003 einigt man sich auf Anfrage der beiden Gewerkschaften OGBL und LCGB darauf, schwerpunktmäßig die Aspekte in Bezug auf den Arbeitsplatzzerhalt im Finanzsektor zu diskutieren. Zu diesem Zweck werden zwei Arbeitsgruppen eingerichtet:

- die Arbeitsgruppe „Arbeitszeit“
- die Arbeitsgruppe „Fortbildung“

Das Ergebnis dieser Arbeitsgruppen bestätigt nur die negative und destruktive Haltung der ABBL, da die Forderungen der Gewerkschaften zurückgewiesen werden.

Am 8. und 16. März 2004 werden zwei weitere Treffen abgehalten, um erneut über die kompromisslose Haltung der ABBL zu diskutieren.

Der OGBL und der LCGB veranstalten vor der Versammlung vom 19. März 2004 zwei Protestkundgebungen, eine am Cercle Municipal und eine vor dem Sitz der ABBL. Diese Demonstrationen sind ein großer Erfolg.

Trotz dieser Demonstrationen müssen die Gewerkschaften die Verhandlungen am 29. März 2004 für gescheitert erklären und rufen am 30. März 2004 das nationale Schlichtungsamt an.

Das erste Zusammentreffen vor dem Schlichter findet am 11. Mai 2004 und das letzte am 6. Oktober 2004 statt.

Zahlreiche Versammlungen werden abgehalten, ohne dass eine Einigung erzielt wird, sodass die Gewerkschaften beschließen, ab September 2004 eine Reihe von Protestposten zu organisieren.

Der Vorsitzende des Schlichtungsamts unterbreitet den Sozialpartnern am 6. Oktober 2004 einen letzten Vorschlag.

Auf ihrem außerordentlichen Gewerkschaftstag vom 14. Oktober 2004 nehmen die Vertreter des SBA diesen Schlichtungsvorschlag an. Der Bankenkollektivvertrag 2004-2006 wird am 16. November 2004 vom OGBL, von der ALEBA und der ABBL unterzeichnet.

KV 2007-2009 :

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags der Bankangestellten für den Zeitraum 2007-2009 werden Ende 2006 aufgenommen und laufen praktisch das ganze Jahr 2007 über.

Anfang 2007 empfiehlt die ABBL ihren Mitgliedern, die Dienstaltersstufen nicht zu zahlen, da der Kollektivvertrag aufgekündigt worden sei.

Der OGBL und die ALEBA ziehen damals gemeinsam bezüglich der Auslegung der Gültigkeit des Kollektivvertrags 2004-2006 vor Gericht. Gemäß dem Urteil in erster Instanz vom 2. Juli 2007 sind die Dienstaltersstufen ab dem 1. Januar 2007 an die Mitarbeiter, für die der Kollektivvertrag gilt, auszuführen.

Die ABBL schenkt dem Forderungskatalog der Gewerkschaften vom Beginn der Verhandlungen an keine Beachtung und schlägt die Einführung eines neuen Vergütungssystems vor, das auf einem dreijährlichen Rückblick beruhen und zu 100 % von den Leistungen des Mitarbeiters abhängig sein soll. Dieses neue, vollständig leistungsabhängige System ist der komplette Gegensatz dessen, was die Gewerkschaft gefordert hat, nämlich den Erhalt der Dienstaltersstufen und die Ausweitung der Laufbahngarantien.

Da die Verhandlungen in eine Sackgasse geraten sind, beschließt das SBA/OGBL diverse Aktionen zu veranstalten, um seine Mitglieder zu mobilisieren.

Am 30. Mai 2007 rufen das SBA/OGBL, die ALEBA und der LCGB das nationale Schlichtungsamt an, da die Verhandlungen gescheitert sind. Nach mehreren Versammlungen beim Schlichtungsamt erklären die Gewerkschaften OGBL, ALEBA und LCGB die Verhandlungen Anfang November 2007 für gescheitert.

Die ALEBA will sich nicht offiziell zum Scheitern der Verhandlungen äußern.

Entsprechend seiner satzungsgemäßen Verpflichtungen beginnt das SBA/OGBL unverzüglich damit, sich mit seinen Mitgliedern zu beraten, um eine offizielle Erklärung zum Scheitern des Schlichtungsverfahrens abzugeben, die es ihm in der Folge erlauben wird, einen Streik in allen vom Kollektivvertrag betroffenen Einrichtungen zu organisieren.

Die ALEBA distanziert sich von der Verhandlungskommission und führt geheime Gespräche mit der ABBL. Am 12. November 2007 wird das SBA/OGBL von der ALEBA in Kenntnis gesetzt, dass der Verhandlungskommission noch am gleichen Tag ein neuer Vorschlag unterbreitet werde.

Während dieser Versammlung wird der neue Vorschlag von der ALEBA vorgestellt, die bei der gleichen Gelegenheit die beiden anderen Gewerkschaften und zugleich Parteien der Verhandlungskommission darüber informiert, dass sie dieses Angebot der ABBL angenommen habe.

Dass die ALEBA, die Mehrheitsgewerkschaft des Sektors, den Vorschlag der ABBL angenommen hat, macht jedwede grundlegende Kursänderung unmöglich.

Der OGBL bittet um ein Treffen mit der ABBL, um Näheres zu diesem wenig detaillierten Vorschlag in Erfahrung zu bringen, und versucht, vor der definitiven Abfassung der Texte einige Verbesserungen einzubringen.

Am 29. November 2007 legt das SBA/OGBL die endgültige Fassung der Texte für die Erneuerung des Kollektivvertrags seinen Delegierten vor, die sich gegen diesen Vorschlag und die Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrags entscheiden.

Die ALEBA unterzeichnet letztendlich alleine diesen Kollektivvertrag für 2007–2009.

Als das Jahr 2007 zu Ende geht, kann der Finanzsektor noch mit guten Ergebnissen aufwarten, wenngleich die negativen Auswirkungen der Subprime-Krise in den Vereinigten Staaten bereits spürbar sind.

Der Kollektivvertrag der Versicherungsangestellten

KV 2006-2008:

Der Kollektivvertrag der Versicherungsangestellten 2006-2008 wird Ende September 2005 aufgekündigt. Eine erste Versammlung der Gewerkschaften OGBL, ALEBA und LCGB findet am 15. Februar 2005 statt, in der es darum geht, einen Forderungskatalog zu erstellen.

Der Kollektivvertrag 2006-2008 für Angestellte des Versicherungswesens wird am 3. August 2006 vom Vorsitzenden der ACA und den Gewerkschaften OGBL, ALEBA und LCGB-SESF unterzeichnet.

KV 2009-2011:

Von März bis September 2008 werden gewerkschaftsübergreifende Versammlungen (ALEBA — OGBL — LCGB) abgehalten, um den Forderungskatalog für den neuen Kollektivvertrag 2009-2011 für die Angestellten des Versicherungswesens aufzustellen.

Die Gewerkschaften ALEBA, OGBL und LCGB kündigen den Kollektivvertrag am 29. September 2008 auf und richten ihren Forderungskatalog an die ACA.

Am 29. Oktober 2008 wird eine erste Verhandlungssitzung abgehalten. Auf dieser Versammlung wird die allgemeine Situation der Versicherungen diskutiert und werden die einzelnen Forderungen vorgestellt.

Ein zweites Zusammentreffen findet am 10. Dezember 2008 statt. Die ACA erwähnt den allgemeinen Rückgang der Börsenkurse, aber vor allem im LPS-Bereich, und schlägt eine Vergütungstabelle vor, in der den Dienstaltersstufen eine geringere und den Leistungen eine höhere Bedeutung zukommt. Sie stellt auch die Zahlung der Juniprämie im Jahr 2009 in Frage und lehnt jede weitere lineare Erhöhung der Gehälter ab.

Der Kollektivvertrag von Cetrel

KV 2004-2005:

Der Kollektivvertrag von Cetrel für 2001-2003 wird Ende September 2003 vom OGBL gekündigt. Die Verhandlungen bauen strikt auf den Forderungen des OGBL auf und am 6. Januar 2004 wird ein neuer Vertrag mit einer Gültigkeit von zwei Jahren unterzeichnet.

Neben Gehaltserhöhungen sieht dieser Kollektivvertrag für 2004-2005 innovative soziale Konzepte wie eine Zeitkontenregelung und die Möglichkeit, aus persönlichen Gründen Sonderurlaub zu nehmen, vor:

KV 2006-2008:

Der Kollektivvertrag 2006–2008 von Cetrel wird am 15. Dezember 2005 von der Geschäftsleitung von Cetrel und den Gewerkschaften SBA/OGBL und ALEBA unterzeichnet.

KV 2009-2011:

Im Anschluss an die Vorbereitungstreffen mit der Personalvertretung von Cetrel kündigt das SBA/OGBL den Kollektivvertrag 2006–2008 von Cetrel zum 29. September 2008.

Eine erste Zusammenkunft zwischen den Vertretern der Geschäftsleitung, den Personalvertretern und den Gewerkschaftsvertretern wird am 30. Oktober 2008 abgehalten.

Bei diesem ersten Treffen informiert die Geschäftsleitung von Cetrel die Teilnehmer über die aktuelle und zukünftige wirtschaftliche Lage des Unternehmens und insbesondere die Auswirkungen der Änderung des Status des Unternehmens von „Kooperative“ in „Aktiengesellschaft“. Cetrel möchte nämlich seine Präsenz auf internationaler Ebene ausbauen und den Risiken von Geschäftsverlusten auf lokaler Ebene vorgreifen.

Ein zweites Treffen der Sozialpartner findet am 14. November 2008 statt. Bei diesem Treffen wird der Forderungskatalog der Personalvertreter Punkt für Punkt vorgestellt und mit der Geschäftsleitung diskutiert.

Bei diesem Treffen werden die Änderungen zur Anpassung des Kollektivvertrags an die Gesetzgebung für gültig erklärt; hingegen bleiben alle Maßnahmen bezüglich der Gehaltserhöhungen und der Arbeitszeitdauer bis zur nächsten Versammlung in der Schwebe.

Auf der Sitzung vom 24. November 2008 legt die Geschäftsleitung den Personalvertretern einen Vorschlag zur Umgestaltung der Politik der Angestelltenvergütung im Rahmen des Kollektivvertrags vor; in dem erstmals von leistungsbezogener Vergütung die Rede ist. Dies stellt eine grundlegende Änderung des Vergütungssystems dar. Die Personalvertreter äußern ihren Unmut über dieses subjektive Vergütungssystem und sprechen sich für das geltende System der Dienstaltersstufen aus.

Am 15. Dezember 2008 treffen die Sozialpartner erneut zusammen. Die Geschäftsleitung kommentiert die

Zahlen, die sie den Personalvertretern ausgehändigt hat, insbesondere die Zahlen zur Personalentwicklung und zum Personalbedarf.

Die Personalvertreter lehnen die von der Geschäftsführung geforderte Aufnahme des Leistungsbegriffs in die Gehaltstabellen ab und kommen zu dem Schluss, dass es zu keiner Einigung kommen wird, solange die Geschäftsleitung an dem Begriff der Leistung („performance“) festhält.

Am 19. Dezember 2008 kommen die Sozialpartner zum fünften Mal zusammen. Besprochen werden die linearen Gehaltserhöhungen der Angestellten, für die der Kollektivvertrag gilt. Die Vertreter des Personals verlangen zusätzliche Informationen über die Aufteilung der Gehaltsmasse, um sich diesbezüglich äußern zu können.

Da diese Informationen nicht zwecks Vorbereitung der Sitzung vom 23. Januar 2009 an die Verhandlungskommission weitergeleitet werden, richten die Syndikate am 13. Februar 2009 ein Schreiben an die Generaldirektion von Cetrel, in dem sie bekräftigen, dass die Fortsetzung der Verhandlungen erst nach Erhalt der geforderten Informationen möglich sei.

Der Kollektivvertrag der Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste

Der Kollektivvertrag 2002–2005, der am 28. Februar 2005 ausläuft, wird Ende November 2004 gekündigt, und am 17. Dezember 2004 findet ein erstes Verhandlungstreffen statt.

Der Kollektivvertrag 2005–2007 wird am 24. Oktober 2005 vom Vorsitzenden der CMCM und von der Zentralsekretärin des SBA unterzeichnet.

Der Kollektivvertrag 2007–2010 wird am 5. Dezember 2007 vom Vorsitzenden der CMCM und von der Zentralsekretärin des SBA unterzeichnet.

Aktuelle Ereignisse, die das SBA betreffen

Die Finanzkrise

Bereits im ersten Halbjahr 2008, als die Finanzkrise Luxemburg noch nicht erfasst hat, ergreift das SBA/OGBL, um die Zukunft der Beschäftigten des Finanzplatzes besorgt, die Initiative und wendet sich an die ABBL, um eine Informationsversammlung über die aktuelle Lage und die Zukunft des Finanzplatzes sowie die sozialen Aussichten abzuhalten.

Auf dieser Sitzung vom 1. Juli 2008 kann keiner der Teilnehmer in der Runde die Tragweite der weltweiten Krise vorhersagen, die der Finanzsektor Ende September 2008 zu spüren bekommen sollte. Die ABBL unterschätzt die Wirkung der Subprime-Immobilienkrise und der Börsenkrise nicht und kündigt stark rückläufige Ergebnisse für 2008 mit negativen Auswirkungen auf die Einnahmen des Staates an.

Im zweiten Halbjahr 2008 bekommen die Fortis-Banken, d. h. die alte und künftige BGL sowie Dexia/BIL, die inter-

ationale Krise besonders zu spüren. Während der beiden Wochenenden nach der Ankündigung der Beinahepleite dieser beiden Banken stehen der Präsident des OGBL Jean-Claude Reding, das SBA/OGBL und die Vertreter der betroffenen Bankangestellten in ständigem Kontakt mit den Vertretern der Regierung und den Geschäftsleitern der beiden Banken, um die Rettung der beiden Institute, nicht nur im Hinblick auf den finanziellen Faktor, sondern auch mit Blick auf den Erhalt der Arbeitsplätze zu besprechen. Dank des Eingreifens des OGBL wird der Beschäftigungserhalt garantiert.

Einige Wochen später schlägt sich die Fastpleite des isländischen Staates auf die in Luxemburg angesiedelten isländischen Banken nieder. Mit der Auflösung der Glitnir Bank und der Landsbanki sowie dem drohenden Konkurs der Kaupthing Bank wird das Undenkbare am Finanzplatz Luxemburg wahr.

Die sozialen Auswirkungen der Finanzkrise halten sich 2008 in Grenzen, seit Februar 2009 lässt sich jedoch ein Anstieg der Zahl einzelner Kündigungen beobachten. Das SBA hat übrigens seine Personalvertreter gebeten, alle Weggänge streng zu überwachen und sie dem SBA mitzuteilen, damit diese Daten global betrachtet werden können und gegebenenfalls eingegriffen werden kann. Das SBA dient außerdem als Stütze der Delegationen für eine wirksame Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben, indem Schulungen veranstaltet und praktische Informationen verbreitet werden.

Arbeitsgruppen (AG)

1. AG „Fortbildung“

Nach einem ersten Meinungsaustausch im Rahmen der ersten Sitzung übergeben das SBA/OGBL und das SESF/LCGB der ABBL ein Dokument, das neue Bestimmungen hinsichtlich der Fortbildungspolitik im Finanzsektor vorschlägt. Das Dokument sieht die Schaffung eines auf den folgenden drei Säulen aufbauenden Fortbildungssystems vor:

- 1) berufliche Weiterbildung
- 2) Umschulungsmaßnahmen
- 3) individueller Zugang zu Bildungsmaßnahmen (UEL-Vertrag)

Die Arbeitsgruppe tritt am 22. Januar; am 5. Februar; am 4. und am 15. März 2004 zusammen.

2. AG „Arbeitszeit“

Diese Arbeitsgruppe setzt sich dafür ein, dass Angestellte in den Genuss einer Arbeitszeitgestaltung kommen, die ihren Bedürfnissen besser Rechnung trägt. Sie beteiligt sich auch wesentlich an der Diskussion über die Einrichtung verschiedener Initiativmaßnahmen zum Beschäftigungserhalt.

Das SBA schlägt zahlreiche konkrete Maßnahmen wie den Zugang zu Teilzeitarbeit, die Planung des Karriereendes, Vorruhestandsregelungen, das Recht auf unbe-

zahlten Urlaub, die Einrichtung von Zeitkonten (unter Beteiligung des Arbeitgebers usw.) vor:

Die Sitzungen dieser Arbeitsgruppe werden am 13. Januar und am 9. Februar 2004 abgehalten.

3. AG „Entwicklung der Beschäftigungssituation im Finanzsektor (GTESF)“

Diese Arbeitsgruppe, die sich aus Vertretern der ABBL, der ALFI, des Ministeriums für Arbeit und Beschäftigung, des Konjunkturkomitees und der Gewerkschaften OGBL, ALEBA und LCGB zusammensetzt, versammelt sich erstmals am 26. November 2008.

Die Zentralsekretärin des SBA nimmt an diesen Sitzungen teil, auf denen die Entwicklungen in der aktuellen Krise und die eingeleiteten Hilfsmaßnahmen für die entlassenen Arbeitnehmer diskutiert werden.

Mitgliederberatung: Arbeitsrecht / Sozialrecht

Das SBA/OGBL hat bereits zahlreiche Arbeitnehmer durch seine Mitgliederberatung unterstützt, sei es auf Ebene des Arbeitsrechts oder auf Ebene des Sozialrechts.

Das SBA/OGBL setzt sich mit den Personalvertretern zusammen, um ihnen bei ihrer täglichen Arbeit Hilfe und Unterstützung zu leisten, wobei der Bedarf bei den neu gewählten Delegationen, die aus der Wahl vom 12. November 2008 hervorgegangen sind, noch gestiegen ist.

Die Finanzkrise verstärkt das Problem der Einzelentlassungen aus wirtschaftlichen Gründen noch; Unternehmen kündigen ihren Mitarbeitern unter Berufung auf deren schlechte Leistung oder benutzen die Finanzkrise als Vorwand, um ihre Abteilungen neu zu organisieren oder umzustrukturieren. Dieser Personalabbau geht zulasten der Angestellten, die unter den psychologischen Folgen und den materiellen Einschränkungen zu leiden haben.

Es wurden Treffen mit Delegationen abgehalten, die mit Personalabbau konfrontiert sind, um ihnen praktische Tipps zum Beschäftigungserhalt an die Hand zu geben.

Leider kommt es viel zu häufig vor, dass übermäßig viele Überstunden geleistet werden oder Mobbing stattfindet. Auch Delegierten und Mitgliedern, die mit Schwierigkeiten dieser Art zu kämpfen haben, steht das SBA/OGBL beratend zur Seite.

Demonstrationen und Veranstaltungen des SBA

Demonstrationen

- 18.03.2004 Protestdemonstration „KV Banken“ im Cercle Municipal
- 29.03.2004 Protestdemonstration „KV Banken“ vor der ABBL
- 30.06.2004 Protestposten vor Cetrel
- 27.09.2004 Protestposten „KV Banken“ Banque de Luxembourg

- 28.09.2004 Protestposten „KV Banken“ KBL
- 29.09.2004 Protestposten „KV Banken“ ING
- 30.09.2004 Protestposten „KV Banken“ Dexia/BIL
- 01.10.2004 Protestposten „KV Banken“ BGL
- 06.10.2004 Protestposten „KV Banken“ Arbeitsministerium/ONC
- 14.02.2006 Gewerkschaftsdemonstration in Straßburg gegen die Bolkestein-Richtlinie
- 24.02.2006 Protestposten vor der Alcor Bank
- 26.04.2006 DCC/DTS-Demonstration vor dem Sitz von Dexia/BIL
- 11.07.2006 Protestposten vor dem Sitz der Luxembourgeoise
- 18.01.2007 Protestposten vor dem Sitz von Dexia/BIL (KV 2007)
- 31.01.2007 Protestposten vor dem Sitz von RBC DEXIA (KV 2007)
- 14.02.2007 Demonstration vor dem Sitz der ABBL (KV 2007)

Selbstverständlich haben neben den oben genannten Versammlungen auch zahlreiche Treffen mit dem Komitee des SBA, den Personalvertretungen, den Betriebssektionen und den gewerkschaftsübergreifenden Sektionen stattgefunden, in denen die Kollektivverträge und andere Themen behandelt wurden.

SBA-Ereignisse

- 14.10.2004 Außerordentlicher Gewerkschaftstag des SBA / Abstimmung der Delegierten über den Vorschlag des Schlichters zum „KV Banken“
- 19.10.2004 Generalversammlung — Betriebssektion BGL/OGBL
- 10.11.2004 Treffen zwischen dem SBA und der Geschäftsleitung von Clearstream
- 17.12.2004 Unterzeichnung des Vereinbarungsprotokolls über die Sicherheit im Bankenwesen im Finanzministerium
- 17.02.2005 Gewerkschaftstag des SBA im Casino Syndical in Bonneweg
- 20.01.2006 Konferenz „Stress dans le secteur bancaire“ im Kulturzentrum Curiel in Luxemburg
- 24.05.2006 „Journée de Réflexion“ des SBA in Remich: Diskussion zu den drei Arbeitsgruppen
- 06.06.2006 Delegiertenkonferenz: Verabschiedung der wichtigsten Forderungen in Bezug auf den neuen Kollektivvertrag für die Angestellten im Bankensektor im Casino von Bonneweg
- 07.02.2007 „Journée de Réflexion“ des SBA in Remich: Verhandlung des KV Banken

- 08.03.2007 Abgeordnetenkonferenz im Centre Prince Henri in Walferdingen: Stand der Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags, Neufassung des Streikverfahrens gemäß der OGBL-Satzung (Art. 7.1.1.3 und 7.1.2.3)
- 16.05.2007 Delegiertenkonferenz im Centre Prince Henri in Walferdingen
- Sept. 08 Beteiligung an der Mobilisierung für den Erhalt der Indexierung durch das Verteilen von Flugblättern in den Betrieben

2008 war das SBA mit der Vorbereitung der Sozialwahlen vom 12. November 2008 befasst, und zwar vor allem mit der Ausarbeitung einer neuen Informationsbroschüre über das SBA und einer auf den Finanzsektor zugeschnittenen Broschüre für die Wahl der Arbeitnehmerkammer.

Die Broschüren wurden in den Unternehmen ausgeteilt, die eine OGBL-Vertretung haben, und vom SBA vor den Unternehmen verteilt, wo wir noch nicht vertreten sind.

UNI-Europa

18. bis 20.05.2005 Teilnahme an einer Konferenz von Uni-Europa: Konferenz in Rom über die „Berichte zu den Kollektivverhandlungen“
- 08.09.2005 Teilnahme an einer Konferenz von Uni-Europa: Konferenz in Luxemburg über „Europäische Betriebsräte“
- 09.09.2005 Teilnahme an einer Konferenz von Uni-Europa: Konferenz in Luxemburg über das „Netz der Kollektivverhandlungen“
23. bis 25.05.2006 Sitzung in Genf
22. bis 26.06.2006 Teilnahme an einer Konferenz von Uni-Europa: Wahlen zur zweiten Regionalkonferenz von UNI-Europa
- 10.03.2008 Teilnahme an der Tagung „A social dialogue within the enlarged Europe“ in Budapest

Sozialpläne

- 14.05.2004 American Express Bank
- 22.11.2004 Allgemeine Deutsche Direktbank
- 24.11.2004 Europewide Life S.A.
- 24.11.2004 Nationwide Global Services
- 24.11.2004 PanEuroLife S.A.
- 15.04.2005 Lampebank International S.A.
- 11.11.2005 Mizuho Trust & Banking S.A.
- 08.03.2006 Misys International Banking Systems S.A.
- 19.07.2006 Bank Sarasin Europe S.A.

6.4. Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktionen

Aufbau des Syndikats

Mitglieder der Syndikatsleitung (bis März 2009):

- Präsident: Da Silva Bento Manuel
- Mitglieder: Augusto Gomes Carinhas José
Conrod Claude
Czarnuch Francis
De Jesus Quiterio Armando
Delgado André
Gallet Guillaume
Manenti Philippe
Martiny Patrick
Mendes Da Costa Jorge Manuel
Nunes Pinto José
Remacle Marcel
Roberto Giovanni
Schweitzer Jacky
- Zentralsekretär : De Matteis Jean-Luc
- Assistentin : Biermann Gaby
- Überwachungskommission:
Colussi Bernard
Gantrel Romain

Wichtige Ereignisse

Anmerkung: Aus organisatorischen Gründen behandelt der Geschäftsbericht nur Ereignisse, die seit Juni 2007 eingetreten sind, da der neue Zentralsekretär sein Amt im Juni 2007 angetreten hat.

Juni 2007

Ernennung von Jean-Luc De Matteis zum neuen Zentralsekretär für das Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktionen.

November 2007

Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden des Baugewerbes über eine eventuelle Verlegung des obligatorischen Sommerkollektivurlaubs im Baugewerbe. Die Minderheitsgewerkschaft LCGB beschließt einstimmig, den Arbeitgeberverbänden, unter Verweis auf die religiösen Feierlichkeiten vom 15. August, den Vorschlag zu unterbreiten, den Kollektivurlaub um eine Woche zu verschieben.

Als Mehrheitsgewerkschaft in diesem Sektor kann der OGBL dieses Vorgehen nicht gutheißen, da dies Tausende von Arbeitnehmern dieses Sektors, die ihren Sommerurlaub unter Umständen schon seit Monaten geplant und entsprechende Vorkehrungen getroffen haben, in eine missliche Lage bringen würde.

Die Sozialpartner kommen bei einem Zusammentreffen auf Vorschlag des OGBL überein, besagten Kollektivurlaub um einen Tag zu verlängern.

Dieser zusätzliche Urlaubstag wird an anderer Stelle entsprechend den Vorgaben des KV wieder eingespart.

Dezember 2007

Sozialwahlen in den Unternehmen CBL, Perrard S.a, K&K und EGD.L

Februar 2008

Konkurs Cinello Sertic.

22. März 2008

Rundtischgespräch zum Bausektor.

19. September 2008

Treffen mit den Teilnehmern des IFSB, um die künftige Funktionsweise dieser Struktur zu besprechen.

Oktober 2008

Im Oktober 2008 veranstaltet der OGBL eine große Informationskampagne. Im Rahmen dieser Kampagne beschließen die Syndikate Bau und Reinigungsdienste des OGBL, gemeinsam in Belval Informationsmaterial zu verteilen.

Da an diesem Standort tagtäglich Abertausende von Arbeitnehmern vorbeikommen, findet sich hier um 6.00 Uhr morgens eine Gruppe von rund zwanzig Abgeordneten und aktiven Mitgliedern ein, um alle Arbeitnehmer über den Standpunkt des OGBL zu unterrichten, der für die Wiedereinführung der Indexierung der Löhne, also eine Rückkehr zu den Gegebenheiten, die vor der Versammlung der Tripartite 2006 herrschten, plädiert.

23. Oktober 2008

Branchenübergreifender Rundtisch in Petingen.

November 2008

Sozialwahlen.

Internationale Beziehungen

Das Syndikat Bau ist in der EFBH (Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter) und in der IBH (Internationale der Bau- und Holzarbeiter) vertreten.

Der OGBL vertritt Luxemburg in den folgenden Gremien:

Exekutivkomitee EFBH	De Matteis Jean-Luc
Ausschuss Bau	De Matteis Jean-Luc
Ausschuss Sicherheit	Conrod Claude
Ausschuss Bildung	Remacle Marcel

Nationale Vertretungen

Das Syndikat Bau des OGBL wird vom Zentralsekretär im Verwaltungsrat des Institut de Formation Sectorielle

du Bâtiment (IFSB) vertreten. In dieser Einrichtung werden geplante Fortbildungsgänge im Rahmen des Kollektivvertrags des Sektors Bau, Hoch- und Tiefbau ausgearbeitet und verwaltet.

6.5. Syndikat Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Papier, Plastik, Textil und Zement

Interne Strukturen

- Zentralsekretär:

Jean-Claude BERNARDINI, Zentralsekretär von Januar 2004 bis Februar 2009

Alain MATTIOLI, stellvertretender Zentralsekretär vom 1. August 2005 bis 31. Januar 2009

Alain MATTIOLI, Zentralsekretär seit 1. Februar 2009

- Assistentin:

Nicole Sowa

- Überwachungskommission:

Gohmann Régine, Gantrel Romain

- Exekutive:

Die Exekutive setzt sich zusammen aus einem Präsidenten, zwei Vizepräsidenten, einem Sekretär, einem Schatzmeister und zwei Mitgliedern.

Die Exekutive wird gemäß den Statuten des Syndikats Chemie ernannt.

Präsident:	Delleré Jean-Claude (Goodyear)
1. Vize-Präsident:	Marx Alain (Cimalux)
2. Vize-Präsident:	Farnier Mireille (Curver)
Sekretär:	Reichling Nicolas (Dupont Teijin Films)
Schatzmeister:	Chevigné Daniel (Tarkett)
Mitglieder:	Artuso Nello (Luxguard I)
	Marx Jean-Louis (Avery Dennison)

- Syndikatsleitung:

Die Syndikatsleitung setzt sich zusammen aus den Mitgliedern der Exekutive sowie aus je einem Personalvertreter jedes Unternehmens, das dem Sektor angehört.

Internationale Mitgliedschaften

EMCEF (Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften) (Kontakt: Walter Van Den Bossche)

Gewerkschaftstage

Syndikatstag am 27.10.06

Dieser wurde in der Maison du Peuple in Esch/Alzette abgehalten. Alle Unternehmen, die unserem Sektor angehören, waren vertreten.

Syndikatstag am 12. Juni 2009

Dieser wurde ebenfalls in der Maison du Peuple in Esch/Alzette abgehalten. Alle Unternehmen, die unserem Sektor angehören, waren vertreten.

Besondere Ereignisse von 2004 bis 2008

Hier geht es vor allem um die zusammenfassende Darstellung einer der Hauptaktivitäten eines Berufssyndikats: nämlich die Verhandlung von Kollektivverträgen.

Was die Basisarbeit betrifft, lässt sich diese nicht unter diesem einzigen Aspekt zusammenfassen. Zudem wäre es unnütz und anmaßend, den Versuch zu unternehmen, sämtliche Facetten der Arbeit in einem einzigen Bericht erfassen zu wollen.

Die Unterstützung unserer Personalvertretungen im Alltag, der Einsatz für die Umsetzung unserer Forderungen und Ideale, der gemeinsame Kampf für die Solidarität, die Bekämpfung jeglicher Form der Diskriminierung, dies sind, kurz gesagt, die Herausforderungen, die uns erwarten.

Kurzer Überblick über die allgemeine Entwicklung im Sektor

CHAUX DE CONTERN S.A.

Das Baustoffunternehmen Chaux de Contern, das zur Gesellschaft DYCKERHOFF s.a. gehört hatte, die wiederum von der italienischen Gesellschaft Buzzi gekauft worden war, wurde schließlich im Rahmen eines LBO (Leverage Buy Out) an ein luxemburgisches Konsortium verkauft.

Diesem Konsortium gehört unter anderem der derzeitige Präsident des Arbeitgeberverbands (Fédil), Robert Dennewald an, der gleichzeitig Verwaltungsratsmitglied der Gruppe Eurobéton ist, zu der Chaux de Contern gehört. Dank der starken gewerkschaftlichen Präsenz des OGBL konnten mehrere wichtige Punkte in den Kollektivverträgen für Arbeiter und Angestellte verbessert werden.

Ende 2008 verstarb der lokale Direktor. Dies war ein herber Verlust für die Gesellschaft, da Herr Goy der Gesellschaft seit mehr als 30 Jahren angehörte und die Geschäfte meisterhaft führte. Da die neue Geschäftsleitung aus vier Managern besteht, gestaltet sich der soziale Dialog zunehmend schwierig.

CURVER

In dieser Gesellschaft existiert der soziale Dialog praktisch nicht. Anfang 2005 wurde das Unternehmen Rubbermaid aus Niederkorn an eine niederländische Holding, Jardin International Holding bv, verkauft. Diese Holdinggesellschaft gehört dem multinationalen israelischen Konzern Keter an, der in den vergangenen Jahren Marken wie Alibert, Hovac usw. kaufte.

Der Aktionär wechselt, aber die lokale Geschäftsleitung bleibt praktisch dieselbe, und die Probleme bezüglich des

Respekts gegenüber der Belegschaft und des fehlenden Sozialdialogs sind dieselben geblieben. Sämtliche Kollektivverträge landeten vor dem Schlichter.

EURONIMBUS

Ende 2004 machte sich in dem Werk Panik breit. Anhaltende Gerüchte sprachen von einer bevorstehenden Schließung des luxemburgischen Standortes.

Diese Gerüchte wurden von der Generaldirektion des multinationalen Konzerns Thomson sowie von der lokalen Geschäftsführung stets dementiert. Später stellte sich jedoch heraus, dass es sehr wohl Schließungspläne gab; d. h. in anderen Worten, dass uns die lokale Geschäftsleitung belogen hat.

Am 17. Januar 2007 setzte die Geschäftsleitung des Unternehmens die Belegschaft über die von Thomson getroffene Entscheidung in Kenntnis, die Technicolor-Werke in Foetz und in Wales zu schließen.

Ein erstes Informationstreffen zwischen der Geschäftsleitung und den Gewerkschaften findet am 22. Januar in Foetz statt. Wir haben uns siebenmal mit der Geschäftsleitung getroffen, und die Verhandlungen begannen erst bei der neunten Sitzung: am 16. März 2007.

Ende März 2007 wurde ein Sozialplan unterzeichnet und das Unternehmen endgültig geschlossen.

Dies ist ein weiteres Beispiel für eine Unternehmensstrategie, die für die Arbeitnehmer schlecht ausging.

CIMENTERIE

2004 führte die Gruppe eine umfangreiche Umstrukturierung auf der Grundlage des „Luxemburger Modells“ durch. Zwar kam es zu keinen „reinen“ Entlassungen, doch gab es vor allem Fälle, in denen Arbeitnehmer durch einen Übertritt in den Vorruhestand ausschieden, Neubesetzungen von Stellen ausblieben oder Neuzuordnungen in verschiedene nahe gelegene Einheiten der Gruppe vorgenommen wurden.

Die in dem Unternehmen ausgehandelten Vereinbarungen weisen von jeher gute Ergebnisse auf. Die Laufzeit des letzten Kollektivvertrags erstreckte sich vom 1. Januar 2004 bis zum 31. Dezember 2006 und sah für die Angestellten eine Gehaltserhöhung von 2,8 % im Januar 2005 und von 2 % im Januar 2006 vor.

Für die Arbeiter haben wir die partielle Einführung eines 13. Monatsgehalts durch Zahlung einer Prämie in Höhe von 1.000 Euro im Dezember 2005 und einer Prämie in Höhe von 4,8 % des Bruttojahresgehalts im Dezember 2006 verhandelt.

Der Dialog ist noch immer konstruktiv und das Ergebnis des neuen Kollektivvertrages von 2009 wurde vor einem wirtschaftlich schwierigen Hintergrund verhandelt: Keine linearen Steigerungen, aber Prämien in Höhe von zweimal 500 Euro pro Person wurden ausgehandelt. Die Laufzeit des Kollektivvertrages wurde auf ein Jahr beschränkt.

MIPA

Betrachten wir einen Teil der Vorkommnisse, die bereits im Januar 2006 geschahen, als die Gesellschaft MIPA etwa 95 Arbeitnehmer beschäftigte. Aufgrund verschiedener Probleme hielt der Hauptaktionär Ausschau nach einem Käufer. Da wir über die Schwierigkeiten, mit denen das Unternehmen konfrontiert war, Bescheid wussten, unterstützten wir die Gesellschaft bei ihren Maßnahmen bezüglich der Erlangung von Kurzarbeit für die Belegschaft während der langen und schwierigen und von großer Unsicherheit geprägten Lage. Im Februar 2007 trat ein Käufer auf, und die Gesellschaft MIPA wurde im Anschluss an den Kauf zu Convert-Lux S.A.

Trotzdem änderte sich an der prekären Lage der Arbeitnehmer nichts. Von den 95 Arbeitnehmern im Jahre 2006 blieben 2009 weniger als 40 Personen übrig. Im Juni 2009 wurden fünf Personen aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt. Das Unternehmen, das über viele Monate durch verschiedene staatliche Instanzen unterstützt worden war, hielt es noch nicht einmal für nötig, sich an die gesetzlichen Bestimmungen zum Beschäftigungserhalt („maintien dans l'emploi“) zu halten. Unseres Erachtens beweist dies, dass die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen rasch reformiert werden müssen. Hinzu kommt, dass das geschäftsführende Verwaltungsratsmitglied des Unternehmens (derselbe wie vor der Übernahme) es kategorisch ablehnt, jegliche Kollektivvertragsverhandlungen mit der OGBL zu führen, der die einzige im Unternehmen vertretene Gewerkschaft ist.

In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen haben wir das nationale Schlichtungsamt angerufen, ohne dass das Unternehmen reagiert hätte. Die Geschäftsleitung beschloss, die Gewerkschaft LCGB einzuschalten und mit dieser einen Kollektivvertrag zu vereinbaren, ohne den OGBL hinzuzuziehen und ohne dass diese Personalvertreter im Unternehmen hatte. Was die Lage weiter verschlimmerte, war, dass der Arbeitsminister François Biltgen gebeten wurde einzugreifen und dass auf diese Aufforderung noch immer keine Antwort folgte. Dont acte.

HYOSUNG

Hintergrund: Im Oktober 2006 kaufte die Gesellschaft Hyosung eine Fabrik von Goodyear in Colmar-Berg. Ein Kooperationsvertrag zwischen den beiden Fabriken garantiert Hyosung einen Großteil der Produktion für mindestens fünf Jahre. Der laufende Kollektivvertrag bei Goodyear wurde für die Jahre 2008 und 2009 in seiner Gesamtheit erneuert.

Umstrukturierung: Die Geschäftsleitung von HYOSUNG LUXEMBOURG S.A. setzte die Sozialpartner am 13. Februar 2008 über die Lage des Unternehmens in Kenntnis:

- Die Bilanz für das Geschäftsjahr 2007 weist einen substantiellen Verlust aus.
- Das Budget für 2008 weist einen ähnlich hohen Verlust aus wie für das Geschäftsjahr 2007.

— Investitionen sind nicht vorgesehen, solange die Gesellschaft keine Gewinne erzielt.

Daher beschloss die Gesellschaft, die Reifenkordherstellung aus Polyesterfaser nach Südkorea zu verlegen. Diese Verlagerung der Geschäftstätigkeit betrifft 79 Arbeitnehmer in der Garnherstellungs- und der Webabteilung. Das monatliche Produktionsvolumen wurde Schritt für Schritt um etwa 800 Tonnen pro Monat bis Juni 2009 reduziert. Darüber hinaus wurden die Arbeitspläne schrittweise von sieben auf fünf Werktage pro Woche (bis spätestens Ende 2009) gekürzt. Die Anzahl der Maschinen wurde entsprechend verringert. Die Umstrukturierung umfasst einen Plan zum Beschäftigungserhalt. Ziel eines solchen Plans ist die Festlegung von Maßnahmen, mit denen sich eine Umstrukturierung unter Vermeidung von „reinen“ Entlassungen erreichen lässt. Einige zu ergreifende Maßnahmen wurden festgelegt.

GOODYEAR S.A.

Kollektivvertrag 2008-2009:

Dieser Kollektivvertrag wurde mit folgendem Ergebnis unterzeichnet: 2008 verpflichtete sich die Geschäftsleitung, in ein neues „Bembury“ zu investieren. Im Gegenzug verzichtete der OGBL für dieses Jahr auf eine lineare Anhebung der Löhne und Gehälter.

In demselben Kollektivvertrag war eine Erhöhung der Lohnsumme von 1 % vorgesehen, die am 1. Januar 2009 ausbezahlt werden sollte. Ende 2008 dann eine Änderung der Lage:

Unter dem Vorwand der wirtschaftlichen Lage setzte die Geschäftsleitung die Sozialpartner Ende Dezember 2008 über ihre Absicht in Kenntnis, die für Januar 2009 vorgesehene Erhöhung der Löhne und Gehälter um 1 % auf Januar 2010 zu verschieben.

Der OGBL verlangte daraufhin eine Sitzung mit der Geschäftsleitung, um nähere Einzelheiten über dieses Vorhaben und die Lage des Unternehmens zu erfahren. Bei dieser Sitzung fragte der OGBL die Geschäftsleitung nach der vorgesehenen Investition, worauf diese antwortete, dass die Investition mit Sicherheit in Luxemburg getätigt würde, dass jedoch hinsichtlich der Durchführung des „Bembury“-Projekts keine feste Garantie gegeben werden könne. Die Geschäftsleitung betonte wiederholt, dass die Verschiebung der für 2009 vorgesehenen Lohn- und Gehaltserhöhung auf das Jahr 2010 sehr zur dauerhaften Erhaltung des luxemburgischen Standortes und der Arbeitsplätze beitragen würde. Unter diesem Gesichtspunkt verlangte der OGBL von Goodyear eine Beschäftigungsgarantie bis Dezember 2010. Diese Zusage wurde jedoch kategorisch abgelehnt. Die Geschäftsleitung erklärte sich jedoch mit einer Beschäftigungsgarantie im Rahmen des Gesetzes über die Kurzarbeit einverstanden, was konkret bedeutet, dass, solange das Unternehmen Kurzarbeit aus konjunkturellen Gründen anmeldet, es kein Personal aus wirtschaftlichen Gründen entlassen kann.

TDK

Während des Berichtszeitraums wurde 2005 ein Sozialplan eingesetzt und 2006 der Produktionsstandort Bascharage endgültig geschlossen. Infolge einer strategischen Entscheidung des Konzerns beschloss TDK Anfang 2006, die Produktion von CD- und DVD-Datenträgern weltweit einzustellen.

Der Konzern betreibt inzwischen nur mehr Handel mit dieser Art von Produkten.

342 Arbeitnehmer wurden entlassen, 26 von einem Unternehmen übernommen, das auf Logistik spezialisiert ist, 36 wurden bei TES (TDK Europe s.a.) eingegliedert.

2008 bedeutete das Ende für die übrigen Arbeitnehmer, und TDK schloss endgültig seine Pforten in Luxemburg.

VILLEROY & BOCH

Ein weiterer Industriebetrieb, der dem harschen Druck mehrerer Umstrukturierungen ausgesetzt ist. Die letzte wurde im ersten Quartal 2006 vorgenommen und führte zum Abbau von 151 Arbeitsplätzen.

2009 Villeroy & Boch: das Ende des luxemburgischen Porzellans!

Es gäbe viel zu sagen zu dem, was in den vergangenen drei Jahren in diesem Unternehmen geschehen ist: Ein sehr schlechter Sozialdialog, die Missachtung der Arbeitnehmer seitens der Geschäftsführung im Allgemeinen, ein Gang vor den Schlichter, um eine Erneuerung des Kollektivvertrages zu erreichen, usw., aber das einzige, was wirklich erwähnt werden muss, ist die endgültige Stilllegung der gesamten Produktion bis Ende 2010. Die Regierung und die Syndikate wurden von Villeroy & Boch darüber in Kenntnis gesetzt, dass die Porzellanherstellung in Luxemburg endgültig gestoppt wird. Ein gemischter Betriebsrat trat zusammen und die Belegschaft wurde darüber informiert, dass von 320 Beschäftigten 230 entlassen würden.

Dennoch versicherte die Geschäftsleitung, dass es vor 2010 keine Entlassungen geben würde. Die gesamte Produktion ist betroffen. In Luxemburg würden die Vertriebsabteilung, die Marketingabteilung und vier Geschäfte fortgeführt werden. Andere Standorte im Ausland seien ebenfalls betroffen, insbesondere der traditionelle Standort in Mettlach. Insgesamt würden 900 Arbeitnehmer in Europa entlassen. Der OGBL als stärkste Gewerkschaft im Betrieb nahm sich des Vorgangs an und bestand auf die Erstellung eines Plans zum Beschäftigungserhalt („plan de maintien dans l'emploi“). Unter den Arbeitnehmern befinden sich Arbeiter, die eine mehr als dreißig jährige Betriebszugehörigkeit vorweisen, und selbst Paare, die seit mehr als 32 Jahren in dem Unternehmen beschäftigt sind, sind von dieser Schließung betroffen. Die Arbeitnehmer sind zur Hälfte Gebietsansässige und zur Hälfte Grenzgänger.

Der OGBL bedauerte diese Lage zutiefst und lancierte einen Appell an die Geschäftsleitung, in diesem entscheidenden Moment der Entwicklung der Dinge zumindest soziale Verantwortung zu zeigen, auch wenn dieselbe Geschäftsleitung in den vergangenen Jahren ein unaufrichtiges Spiel mit den Arbeitnehmern gespielt hat. Es ist offensichtlich, dass das Unternehmen die Krise nutzt, um ein seit langem geplantes schmutziges Geschäft durchzuziehen. Laut Gerüchten versteckt sich nämlich eine neue Geschäftsstrategie, die in Richtung Immobilien geht, hinter dieser Schließung.

Seit der Bekanntgabe der Schließung hatte der OGBL mehrere Treffen mit der Geschäftsleitung, um über die Weiterbildungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen für das Personal zu sprechen, sei es am Standort oder an einem anderen Beschäftigungsort. Doch ist es extrem schwierig, mit Personen zu sprechen, die nur eins im Kopf haben: So schnell wie möglich dicht machen und weiter Profit machen.

Das Ende der Porzellanherstellung in Luxemburg ist auch das Ende für 230 Arbeitnehmer. Ein Drama, das hätte vermieden werden können, wenn nicht der kurzfristige Profit und andere Vorgaben die einzigen verfolgten Ziele gewesen wären.

Solidaritätstour

Die Solidaritätstour fand an vier Tagen und in vier großen Etappen statt. Am 16., 17., 20. und 22. März 2006 fuhren wir durch das ganze Land und begaben uns mit einem Kleintransporter in verschiedene Gewerbegebiete. Auf den Etappen trafen wir uns mit Personalvertretungen und erklärten ihnen die Gründe für unsere Aktion. Gleichzeitig übergaben wir Petitionen an diese Vertretungen und forderten sie auf, innerhalb eines sehr kurzen Zeitraums (zwei Wochen) so viele Unterschriften wie möglich zu sammeln. Weitere Aktionen schlossen sich an die vier großen Aktionen an. Der Inhalt der Petitionen umfasste die folgenden vier Punkte:

- Ausdruck der Solidarität mit den entlassenen Arbeitnehmern,
- Forderung nach der Verabschiedung einer neuen Gesetzgebung, welche eine rechtzeitige Ankündigung von Umstrukturierungen und eine echte Information und Konsultierung der Personalvertretungen vorsieht,
- die Einsetzung eines Gremiums für den Beschäftigungserhalt,
- eine Warnung gegen jegliche Angriffe auf unser Sozialmodell.

Insgesamt erhielten wir 15.095 Unterschriften, die den Ministern für Arbeit und Wirtschaft übergeben wurden. Die Planung und Umsetzung einer Sensibilisierungs- und Informationsaktion solchen Ausmaßes in nur wenigen Tagen, in deren Rahmen alle Strukturen des OGBL eingebunden wurden, zeigt die enorme Schlagkraft, zu der wir fähig sind.

Pläne zum Beschäftigungserhalt („plans de maintien dans l'emploi“)

In unserem Sektor haben wir bis heute sieben Pläne zum Beschäftigungserhalt unterzeichnet. Meist konnten wir eine Beschäftigungsgarantie für alle Arbeitnehmer; Weiterbildungspläne und manchmal auch eine Arbeitszeitverkürzung für die Laufzeit des Plans aushandeln. Dieses Instrument muss als provisorisch betrachtet werden. Für strukturelle oder anhaltende Probleme besitzt der Plan zum Beschäftigungserhalt jedoch keinen gesetzlichen Rahmen, der die Unternehmen zwingt, ihrer sozialen Verantwortung nachzukommen. Das ist bedauerlich. Doch wenn es dazu beiträgt, dass eine oder mehrere Personen für den Arbeitsmarkt erhalten bleiben und nicht in die Armut fallen, ist das bereits ein erster Erfolg.

Darum ist es äußerst wichtig, dass dieses Gesetz angepasst wird, um den Bedürfnissen der betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmer gerecht zu werden.

Kurzarbeit

Zehn Unternehmen des Sektors waren gezwungen, Kurzarbeit anzumelden. Diese Maßnahme ist ein positives Instrument. Es handelt sich dabei um eine echte Beschäftigungsgarantie und eine Maßnahme zur Überbrückung einer schwierigen Phase. Dennoch muss zur Kenntnis genommen werden, dass verschiedene Unternehmen diesen Mechanismus ausschließlich mit dem Ziel nutzen, Kostensenkungen herbeizuführen, ohne wirklich Bedarf für diese Maßnahme zu haben.

Das von Kurzarbeit betroffene Personal muss drastische Einkommensverluste hinnehmen, was finanzielle Probleme nach sich ziehen kann, sofern sich die Kurzarbeit über mehrere Monate hinzieht.

Ein wichtiger Aspekt ist auch die Gemütsverfassung. Personen, die über mehrere Monate in Kurzarbeit sind, fühlen sich häufig ein wenig an den Rand geschoben, was sogar zu Depressionen führen kann (Quelle: Textildcord-Delegierte, Goodyear).

Demonstrationen

Gewerkschaftsdemonstrationen zu verschiedenen sozialen Problemen fanden vor folgenden Unternehmen statt: Luxguard, Chemolux Mc Bride, Fulflex, TDK, Technicolor, Curver, Villeroy & Boch, MIPA und Kronospan.

6.6. Syndikat Handel

Der letzte Syndikatstag des Syndikats Handel fand am 27. Juni 2004 im Casino Syndical in Bonneweg statt. Der vorliegende Tätigkeitsbericht umfasst den Zeitraum vom 27. Juni 2004 bis 31. Dezember 2008.

Am 20. Juli 2004 wurde die konstituierende Versammlung abgehalten, die auf den Syndikatstag folgte und auf der die Syndikatsleitung und der Vorstand bestätigt wurden.

(die mit einem Sternchen versehenen Mitglieder sind von ihrem Mandat zurückgetreten)

Präsident: Haan Marcel (Minusines S.A.)

1. Vize-Präsidentin: Molla Jacqueline* (Monopol)

2. Vize-Präsidentin: Bianchini Colette* (Auchan)

Sekretär: Daman Edith*
(Little Smets & Color Center)

Stellvertretende

Sekretärin: Bianchini Colette* (Auchan)

Mitglieder: Bedini Roberto (kooptiert)

(Cactus Limpertsberg)

Birel Philippe (kooptiert)

(Cactus Belle Etoile)

Bobeczko Eric (kooptiert)

(Auchan)

Chlapek Nicolas (Cactus Belle Etoile)

Correia Marina (Hornbach)

Daleiden Henri* (Cactus Belle Etoile)

Desheulles Denis (kooptiert)
(Auchan)

Ferreira De Almeida Maria
(kooptiert) (Cactus Howald)

Ferreira Dinis Carla (Cactus Esch/
Lallange)

Haentges Suzi (Cactus S.A.)

Kocks Frédéric* (Match
Dudelange)

Lemaire Valérie* (Monopol)

Lopes Evora Hilario (Courthéoux)

Malané Tom (Bofrost)

Marx Manon (Bram)

Ourth Patrick (Cactus S.A.)

Paci-Martin Sabine (Cactus S.A.)

Schroibltgen Laurent (Cactus S.A.)

Stelmes Pierre* (Adler Mode S.A.)

Tinelli Franco* (Little Smets &
Color Center)

Thill Marie-Andrée (Cora Foetz)

Zambito Joseph (Little Smets &
Color Center)

Zentralsekretär: André Sowa

stellv.

Zentralsekretär: Jean-Luc De Matteis (Juni 2005 bis
Juni 2007)

stellv.

Zentralsekretärin: Bianchini Colette (September 2007
bis Dezember 2008)

stellvertr.

Zentralsekretär: Hernani Gomes (seit 1.11.2007)

Assistentin: Nicole Sowa (seit Juni 2005)

Überwachungs-

kommission: Berend Roger, Cucchiario Stefano

Die Direktionsleitung trat in der Berichtsperiode zwei- unddreißig Mal zusammen.

Sozialwahlen vom 12. November 2008

Die Geschäftsleitung von CORA Foetz löscht die OGBL-Liste für die Wahl der Personalvertretung.

Am 28. Oktober reichte der OGBL eine Liste mit 22 Kandidaten für die Wahl der neuen Personalvertretung ein und hielt sich damit an die vorgesehene Frist. In der Zwischenzeit wurden am 6. November Gerüchte bezüglich einer möglichen Unregelmäßigkeit in Verbindung mit dieser Liste in die Welt gesetzt. Trotz der Tatsache, dass zunächst bestätigt wurde, dass keine gegen die Wahlvorschriften verstößende Situation festgestellt worden sei, gestand die Geschäftsleitung letztendlich ein, dass ein Kandidat der OGBL-Liste, Grégory Dondelinger, sich ebenfalls als Kandidat auf der Liste des LCGB aufstellen ließ.

Da der LCGB seine Kandidatenliste bereits vor dem OGBL eingereicht hatte, sei nur die durch den LCGB vorgestellte Kandidatur von G. Dondelinger gültig.

Bei dem Telefongespräch mit der Geschäftsleitung wurde uns darüber hinaus bewusst, dass Letztere bereits seit längerem über diese Lage Bescheid wusste. Daher stellt sich die Frage, warum sie dieses Geheimnis bis zum Tag der Veröffentlichung der Listen für sich behalten hat?

Die einzige Antwort darauf ist, dass aufgrund dieser undurchdachten und unverantwortlichen Entscheidung eines einzigen Bestandteils der Liste und des undurchsichtigen Verhaltens der Geschäftsleitung alle anderen 21 Kandidaturen der OGBL-Liste, die den Vorschriften entsprachen, von der Geschäftsleitung von CORA Foetz annulliert wurden, eine Entscheidung, die von der ITM nahegelegt worden war:

Angesichts dieser ungerechten Situation, in der eine ganze Liste wegen einer einzigen Kandidatur abgestraft wurde, beschloss der OGBL, **diese Wahl offiziell anzufechten, die Annullierung dieser Wahl zu verlangen und neue Wahlen gemäß des gesetzlich vorgeschriebenen Verfahrens abzuhalten.** Das Recht der Kandidatinnen und Kandidaten des OGBL, die sich in korrekter Weise zur Wahl gestellt haben, muss respektiert werden.

Alle 21 Kandidaten haben die Vollmacht unterzeichnet, um ihr Recht vor Gericht durchzusetzen und wir wünschen ihnen, dass ihnen Gerechtigkeit widerfährt.

Kollektivverträge

Adler Mode S.A.

Mai 2004 — April 2007

- Umstrukturierung der Vergütungs- und Entlohnungstabellen, was einer Erhöhung der Lohnsumme um 2,33 % gleichkommt.
- Erhöhung der Monatsprämie für Kassiererinnen auf 75 Euro,

- Lohnzuschlag in Höhe von 30 % für die geplante Arbeitszeit nach 18.00 Uhr samstags und an Abenden vor gesetzlichen Feiertagen.

Mai 2007 — April 2010

- Nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit wird jeder Arbeitnehmer (unabhängig von der Funktion, die er ausübt) in der Gehaltstabelle des qualifizierten Personals geführt.
- Umstrukturierung der Vergütungs- und Entlohnungstabellen, was einer Erhöhung der Lohnsumme um 2,8 % gleichkommt.
- Einführung eines außerordentlichen Urlaubs nach Dienstalter (ab fünf Jahren Betriebszugehörigkeit ein zusätzlicher Tag; ab zehn Jahren Betriebszugehörigkeit zwei zusätzliche Tage)

Anciens Magasins Jules Neuberg S.A. (Arbeiter)

Juni 2006 — 31. Dezember 2007

Ein Vertrag mit einer Laufzeit von 18 Monaten wird abgeschlossen.

Januar 2008 — Juni 2010

Erneuerung des Kollektivvertrages für die Belegschaft der Arbeiter. Seit Anfang 2007 kämpft das Unternehmen mit Auftragsrückgängen und prognostiziert keine Besserung vor dem zweiten Semester 2009.

Lineare Anpassung der Löhne und Gehälter:

0,5 % ab dem 01.01.2008

0,5 % ab dem 01.01.2009

AUCHAN oder der Lohn der Angst

Der OGBL verlangt eine deutliche Erhöhung der Löhne und Gehälter; da der Großteil der Belegschaft in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entlohnt wird. Die Geschäftsleitung erklärt sich zu keiner Konzession bereit, insbesondere was ein Vergütungssystem angeht, das nicht auf einem Prämiensystem basiert.

Acht Monate lange Verhandlungen verliefen in einer nicht immer einfachen Atmosphäre. Acht Monate lange Verhandlungen, die von Einschüchterungsversuchen, Drohungen und unlauteren Methoden begleitet wurden, wie z. B. die Veröffentlichung von Presseartikeln an verschiedenen Stechuhen, in denen Bezug auf die Schließung der Monopol-Geschäfte genommen wurde. Die Geschäftsleitung wollte auf diese Weise die Botschaft vermitteln, dass die Zurückweisung des Angebots der Arbeitgeber gefährlich sei und dass die Zukunft von Auchan in Luxemburg bedroht sein könnte. Der OGBL verurteilt auf das Schärfste, dass die Geschäftsleitung von der dramatischen Lage von 263 bei Monopol beschäftigten Personen profitiert, um Druck auf die Arbeitnehmer auszuüben.

Dank des gewerkschaftlichen Drucks, der Informations-treffen, der Verteilung von Flugblättern und unserer Warndemonstration beschloss die Geschäftsleitung letztendlich, den Dialog aufzunehmen. Es wurden Verhandlungen geführt, die zu einem guten Ergebnis für die gesamte Belegschaft führten.

Januar 2006 — Dezember 2008

- Erhöhung der Löhne und Gehälter um 2 % für die Arbeitnehmer der Kategorie „Débute“
- Erhöhung der Löhne und Gehälter um 3 % für die Arbeitnehmer der Kategorie „Occupe“ und „Maîtrise“
- Zahlung einer Gratifikation in Höhe von 2 % des Jahresbruttogehalts
- 10 % Preisnachlass für das Personal
- Neubewertung der Lohn- und Gehaltstabellen im Falle einer Angleichung des gesetzlichen Mindestlohnes in Geldwert.

BOFROST* VERTRIEB FOETZ

Juni 2005 — Mai 2007

- Erhöhung der monatlichen Provision der Verkaufsfahrer von 2 % auf mindestens 6,5 % des monatlichen Bruttoumsatzes,
- Neuer Berechnungsmodus für die außerordentliche Prämie bei Sonderverkaufsaktionen
- Erhöhung der Urlaubsprämie und der Weihnachtsgratifikation
- Verbesserung der „Spesenregelung Außendienst“

Juni 2007 — Dezember 2009

- Neuer Berechnungsmodus für die monatliche Provision der Verkaufsfahrer: Basierend auf einem gleich hohen Umsatz, kann diese neue Regelung zu einer Gehaltserhöhung von 4,5 % gegenüber dem vorangegangenen Jahr führen,
- Erhöhung der Gehälter und Vergütungen des Verwaltungspersonals, der Kundenbetreuer und des Reinigungspersonals um 1,5 %,
- Erhöhung des Jahresurlaubs um einen Tag, d. h. auf inzwischen 27 Tage.

BRAM

Januar 2006 — Dezember 2008

- Erhöhung des Urlaubsgeldes um 50 Euro
- Einführung von Einkaufsgutscheinen für Arbeitskleidung in Höhe von 500 Euro pro Jahr
- Für die Laufzeit des vorliegenden Kollektivvertrages wurde ein Weiterbildungsbudget in Höhe von

120.000 Euro ausgehandelt. Diese Summe wird für die Weiterbildung und die Verbesserung der Arbeitsqualität der Arbeitnehmer von BRAM verwendet.

COMPTOIR DES FERS & METAUX (Arbeiter)

Januar 2005 — Dezember 2007

- Lohnerhöhung um 2 % im Januar 2006
- Einführung eines Urlaubs nach Dienstalter (ein zusätzlicher Tag für 10 Jahre, 2 Tage für 20 Jahre Betriebszugehörigkeit)
- Prämie für „Unfallfreiheit“ in Höhe von 750 Euro für die Fahrer

Januar 2008 — Dezember 2010

- Lohnerhöhung um 1,3 % im Januar 2008 und um 0,5 % im Januar 2009
- Urlaub nach Dienstalter (1 Tag für 10 Jahre, 2 Tage für 15 Jahre und 3 Tage für 20 Jahre Betriebszugehörigkeit)

CACTUS S.A. — Die Einheit der Arbeitnehmer lohnt sich!

Juli 2007 — Juni 2010

19 Monate schwierige Verhandlungen. Der OGBL legte einen Forderungskatalog vor, in dem in erster Linie eine wiederholte, d. h. lineare Anpassung der Löhne und Gehälter anvisiert wurde. Zudem enthielt unser Katalog Verbesserungen im Bereich der Prämien, eine Neubewertung der Berufslaufbahn der Beschäftigten mit gesetzlichem Mindestlohn sowie eine verbesserte Anerkennung der Betriebszugehörigkeit.

Die Geschäftsleitung wollte von Anfang an die Verhandlungen auf eine Diskussion über einmalige Prämien beschränken. Sie wies unsere Forderungen kategorisch zurück und ließ die Verhandlungen mehrfach scheitern. Der Vorgang landete zweimal vor dem Schlichter.

Der OGBL gab nicht nach... Seine Informations- und Sensibilisierungskampagnen umfassten die Verteilung von Flugblättern vor dem Belle Etoile, vor den Geschäften in Bascharage, Esch, Redingen, Remich sowie in mehreren Fußgängerzonen.

Schließlich führten die Vertreter des OGBL eine Umfrage bei der Belegschaft durch, mit dem Ergebnis, dass 2.300 Arbeitnehmer der Unterstützung unserer Forderungen durch ihre Unterschrift Ausdruck verliehen.

Das Verhalten der Minderheitengewerkschaft, des LCGB, war enttäuschend. In einem entscheidenden Moment zog sie sich von den gemeinsam geplanten Aktionen zurück und schwächte damit die gewerkschaftliche Front. Für diese Form der Entsolidarisierung präsentierte die Belegschaft von Cactus dem LCGB bei den Sozialwahlen die Rechnung.

Die Erneuerung des Kollektivvertrages wurde unter der Führung des OGBL unterzeichnet. Der Kollektivvertrag bringt den 3.200 Arbeitnehmern eine wirkliche Steigerung der Löhne und Gehälter; d.h. lineare Erhöhungen, verschiedene Prämien und eine Verbesserung des Urlaubsniveaus.

- Ab dem 1. Juli 2009 treten zwei neue Lohn- und Gehaltstabellen in Kraft, eine für die Arbeitnehmer ohne berufliche Qualifikation und eine für die Arbeitnehmer mit beruflicher Qualifikation.
- Lineare Erhöhung der Löhne und Gehälter um 1,6 % im Jahr 2009 und um 1,2 % zum 1. Januar 2010,
- ein Arbeitnehmer mit gesetzlichem Mindestlohn ohne berufliche Qualifikation gewinnt mit zunehmender Betriebszugehörigkeit mehr und mehr Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn,
- die Löhne und Gehälter werden alle drei Jahre und nicht nur alle fünf Jahre wie zuvor heraufgestuft,
- Prämie in Höhe von brutto 125 Euro im November 2007,
- Prämie in Höhe von brutto 250 Euro, die spätestens im März 2009 zu bezahlen ist,
- Kaufgutschein in Höhe von 100 Euro im Laufe des Monats Mai 2009,
- zusätzlicher Urlaub in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit

COURTHEOUX

Januar 2005 — Dezember 2006

Erneuerung des Kollektivvertrages mit einigen Verbesserungen, was die Abzüge im Krankheitsfall in Bezug auf die Berechnung der Gratifikation betrifft.

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrages beginnen im Januar 2007. Wie immer bei diesem Unternehmen, sind die Verhandlungen schwierig und angespannt. Sie entwickeln sich sehr langsam, vor allem aufgrund der Unaufrichtigkeit der Leitung der Personalabteilung.

CORA

Erneuerung des Kollektivvertrages zum 1. Januar 2006. Dieser Vertrag hat eine Laufzeit von drei Jahren.

HORNBACH

Anfang 2006 und auf Bitte der Arbeitnehmer fordert der OGBL bei der Geschäftsleitung von Hornbach die Einführung eines Kollektivvertrages, was bis zum heutigen Tage nicht zustande gekommen ist.

Es folgten mehrere Informationsversammlungen, um die Belegschaft zu mobilisieren.

Bei einer Informationsversammlung stimmte die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer für gewerkschaftliche Aktionen.

Dennoch informierte uns die Geschäftsleitung über ihre Absicht, keinen Kollektivvertrag mehr aushandeln zu wollen. Gemäß der Devise: „Teile und herrsche!“ bietet sie dem Personal individuelle Zusätze zu den Arbeitsverträgen.

Um ihrem Willen Ausdruck zu verleihen und die Kunden des Unternehmens zu sensibilisieren, antwortet die Belegschaft mit einer Aktion vor dem Eingang von Hornbach. Diese Aktion war ein ziemlicher Erfolg und die Presse war vor Ort.

Unglücklicherweise — auch das muss erwähnt werden — hat die Belegschaft nicht durchgehalten. Aufgrund zu vieler individualistischer Persönlichkeiten gelang es ihr nicht, sich zu behaupten, sich zu organisieren und solidarisch zu bleiben. Die Geschäftsleitung gewann die Schlacht und die Arbeitnehmer unterzeichneten, je nachdem, ob der Geschäftsleitung „ein Gesicht genehm war oder nicht“, im Personalbüro Vertragszusätze. Diese Aktion ist gescheitert.

LITTLE SMETS & COLOR CENTER

Mai 2008 — April 2011

Der OGBL, einziger im Unternehmen vertretener Vertragspartner, unterzeichnete erstmals einen Kollektivvertrag für die Belegschaft von S.à.r.l. Little Smets & Color Center. Dieser gemeinsame Betrieb umfasst mehrere Geschäfte, wie Smets in Bereldingen, Luxemburg-Stadt, Concorde und Esch/Alzette, die Geschäfte Art City, Cape Cod, City Past Line, Dyrberg, Tod's, Boston Dame und Boston Homme in Luxemburg sowie Color Center in Strassen.

Verschiedene Prämien und eine bezahlte Pause von 20 Minuten wurden eingeführt. Der Jahresurlaub wurde um einen Tag (26 Tage) erhöht.

MATCH

Januar 2005 — Dezember 2006

Erneuerung des Kollektivvertrages im Januar 2005.

Die Verhandlungen zu der Erneuerung des Kollektivvertrages ab 2007 gestalten sich als sehr schwierig und gehen — wie bei Courthéoux — sehr zäh vonstatten.

Eine Vielzahl von Treffen wird abgehalten, jedoch ohne Ergebnis. Der OGBL fordert eine Neubewertung aller Löhne und Gehälter; eine Anhebung auf das Niveau der Vergütungstabellen, wohingegen die Geschäftsleitung quasi den Tod des Tarifsystems nahelegt.

SIEMENS

Drei Verträge wurden im Laufe des Berichtszeitraums geschlossen. Folgende Lohn- und Gehaltserhöhungen wurden vereinbart:

2005 : + 0,9 %	2006 : + 0,9 %
2007 : + 0,75 %	2008 : + 0,75 %
2009 : + 1 %	2010 : + 0,5 %

April 2006: Das Aus für Monopol!

Am 25. April 2006 gab das Unternehmen Monopol-Scholer die Schließung seiner Geschäfte bekannt. In Wiltz, in der Hauptstadt und in Esch wurden 263 Arbeitsplätze vernichtet. Größtenteils handelt es sich um luxemburgische Frauen einer bestimmten Altersgruppe, die nur schwer einzugliedern sind. Der OGBL hat sofort erklärt, dass die Zeit für Lohnverhandlungen längst verstrichen sei und dass es höchste Zeit sei, Formen des Beschäftigungserhalts und der Weiterbildung auszuhandeln, damit die betroffenen Personen in den Arbeitsmarkt zurückgeführt werden können.

Die Schließung wegen Einstellung der Geschäftstätigkeit wurde für den 15. Dezember 2006 angekündigt.

Ein Sozialplan wurde auf der Grundlage von zwei Säulen verhandelt: die finanzielle Seite und der Beschäftigungserhalt.

Eine Begleitstruktur sowie eine Struktur für die aktive Stellensuche, die sich aus dem Arbeitsamt (ADEM), dem Arbeitsministerium, der Confédération Luxembourgeoise du Commerce (clc) sowie den Arbeitgeber- und den Gewerkschaftsvertretern zusammensetzt, wurde ins Leben gerufen.

Das Ergebnis ist jedoch eher enttäuschend. Ein Jahr nach Unterzeichnung dieses Bündnisses ist der Großteil der betroffenen Personen noch immer auf der Suche nach einem Arbeitsplatz.

Rahmenvertrag „Verlängerte Öffnungszeiten“

2005-2006

Die Gewerkschaften OGBL und LCGB einerseits und die Confédération Luxembourgeoise du Commerce (clc) andererseits bekräftigten die jeweiligen Rahmenverträge über die Öffnungszeiten von Geschäften an Samstagen und Abenden vor gesetzlichen Feiertagen.

Dieser Vertrag regelt die Ladenschlusszeiten, um die Schließungszeiten in Ausnahmefällen auf 20.00 Uhr verlängern zu können.

2005 und 2006 ist es uns gelungen, die Anzahl der verlängerten Öffnungszeiten auf zehn Tage zu beschränken.

Dennoch wird die Diskussion über die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten immer wieder angefacht. Laurent Schonckert, geschäftsführendes Verwaltungsratsmitglied von Cactus, wurde mehrfach von der Presse zu sogenannten „Frühstückskonferenzen“ eingeladen, auf denen er im Namen der gesamten Branche verlängerte Öffnungszeiten bis 20.00 Uhr an Samstagen forderte.

Im September 2006 veröffentlichte das Institut TNS-ILRES eine Umfrage, die im Auftrag der „clc“ durchgeführt wurde. In dieser Studie wird behauptet, dass „mehr als ein Viertel der Verbraucher eine systematische Verlängerung der Öffnungszeiten am Samstagabend fordern“.

Der OGBL erwidert in einer Presseerklärung, dass „folglich knapp 75 % der befragten Personen mit den aktuellen Ladenöffnungszeiten zufrieden sind... und dass nur eine Minderheit der Befragten eine systematische Verlängerung der Öffnungszeiten an Samstagen fordert“.

2007

Für das Jahr 2007 forderten die Arbeitgeber zusätzliche verlängerte Öffnungszeiten an zwei Tagen. Der OGBL erfüllte seine Verpflichtungen gegenüber der Belegschaft: Er antwortete mit NEIN und lehnte die zusätzliche Forderung der Arbeitgeber kategorisch ab.

Bis dahin nahm die christliche Minderheitengewerkschaft dieselbe Position ein. Nun fiel aber der LCGB im Mai 2007 Tausenden von Arbeitnehmern in der Handelsbranche in den Rücken und gab im Alleingang den ungerechtfertigten Forderungen der Arbeitgeber nach und unterzeichnete einen entsprechenden Vertrag mit der „clc“.

2008

Da mit dem OGBL kein Kontakt bezüglich der Beteiligung an den Verhandlungen zu einem Rahmenvertrag für das Jahr 2008 aufgenommen wurde, unterzeichnete der LCGB wieder im Alleingang einen Vertrag mit der „clc“.

2009

Der OGBL unterzeichnete im April einen Rahmenvertrag mit der „clc“, der erneut verlängerte Öffnungszeiten an zehn Tagen vorsieht. Wir stellen mit Zufriedenheit fest, dass die Anzahl der Tage mit verlängerten Öffnungszeiten auf zehn Tage beschränkt ist. Der OGBL, als führende Gewerkschaft im Sektor, erinnert daran, dass dieser Rahmenvertrag völlig mit den Positionen übereinstimmt, die er, abseits jeglicher Demagogie, seit Jahren zu diesem Thema verteidigt.

Frühling 2007: Verteilungsaktion

„Sie erleben und stellen es täglich fest: Der Handelssektor ist einer der schwierigsten Sektoren für die Arbeitnehmer. Unregelmäßige Arbeitszeiten, häufig schwierige Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne nur knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn hindern Sie häufig daran, ein normales Leben zu führen.“

In den Fußgängerzonen, Einkaufszentren und Straßen der wichtigsten Orte Luxemburgs wurde eine große Verteilungsaktion unseres Faltblattes mit der Vorstellung des OGBL und insbesondere des Syndikats Handel durchgeführt.

Herbst 2007: Verteilungsaktion — Ein Kollektivvertrag ist wichtiger denn je zuvor!

Im September 2007 erteilt der Mittelstandsminister zusätzliche Derogationen, die es dem Einzelhandel in den Vierteln Oberstadt, Gare und Grund der Stadt Luxemburg und einiger anderer Orte erlaubt, die

Geschäfte bis Ende des Jahres an allen Sonntagen zu öffnen.

Der Minister gab so dem Druck und der Erpressung der Arbeitgeber und der „clc“ nach, ohne Sozialdialog, über die Köpfe der Gewerkschaften hinweg und zu Lasten von Tausenden von Arbeitnehmern.

Um nicht nur die Arbeitnehmer in den Großunternehmen zu erreichen, führten wir eine große Verteilungsaktion mit unseren Forderungen und Vorschlägen in den Fußgängerzonen und Straßen von Luxemburg, Esch/Alzette, Düdelingen, Ettelbruck, Diekirch, usw. durch.

In diesem Zusammenhang fordert der OGBL die Einführung von einem sektoriellen Kollektivvertrag und/oder branchenweiten Kollektivverträgen mit Allgemeinverbindlichkeit und einen Kollektivvertrag für die Einzelhandelsgeschäfte der Viertel der Stadt Luxemburg.

Oktober 2008: Verteilungsaktion — Stopp dem Kaufkraftverlust! Für die Indexierung der Löhne und Pensionen!

Im Rahmen der Kampagne „Für die Indexierung der Löhne und Pensionen!“, führte das Syndikat Handel am Samstag, den 11. Oktober 2008 zwei Verteilungsaktionen durch:

1. Eine Verteilungsaktion zusammen mit den Kollegen des Sektors „Garagen“. Diese Aktion fand im Gewerbegebiet neben „Hornbach“ statt.
2. Ein Informationsstand in der Fußgängerzone in Esch/Alzette. Dabei schlossen sich auch Kollegen des Syndikats Gesundheit und des Syndikats Öffentlicher Dienst an.

Weitere Tätigkeiten des Syndikats

09. November 2007 Pressekonferenz des Syndikats Handel gegen die Liberalisierung der Öffnungszeiten und für einen arbeitsfreien Sonntag.
14. Januar 2008 Treffen des Syndikats Handel mit Vertretern der Union commerciale der Stadt Luxemburg.

6.7. Syndikat Erziehung und Wissenschaft — SEW

Um die Gesamtheit der Arbeitnehmer des privaten Sozialwesens wirksam zu vertreten, haben das Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW) und das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen auf ihren Gewerkschaftstagen gleichzeitig eine Satzungsänderung beschlossen. Infolgedessen wurde am 14. Oktober 2004 ein außerordentlicher Gewerkschaftstag einberufen.

Die Mehrheit der Mitglieder des SEW aus der Abteilung für Sozial- und Erziehungswesen wurde in das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen eingegliedert. Seitdem setzt sich das SEW nur noch aus zwei Abteilungen zusammen:

- ♦ Die Abteilung für Vor-, Primär- und Sonderschulen ist für die Beschäftigten des frühkindlichen Erziehungswesens, des Vorschulerziehungswesens, des Grund- und Fachschulwesens, des Sonderschulwesens und der schulischen und außerschulischen Dienste zuständig. Ebenso steht sie Studentinnen und Studenten offen, die ein Studium absolvieren, das auf eine Tätigkeit in einer der vorgenannten Bereiche vorbereitet.

Mitglieder des Komitees:

ADAM Monique, Primärschullehrerin, Luxemburg
 ARENDT Patrick, Primärschullehrer, Schouweiler
 BACH Christiane, graduierte Erzieherin, Luxemburg
 BRACHMOND Robi, Primärschullehrer, Echternach
 DEREFA Rosy, Primärschullehrerin, Koerich
 DIEDERICH Marie-Jeanne, Primärschullehrerin, Steinfort
 FERRETTI Tanja, Lehrerin, Differdingen
 GLODT André, Lehrer, Luxemburg
 KOHN Marie-Paule, Vorschullehrerin, Luxemburg
 LAESCH-THOMA Mariette, Primärschullehrerin, Differdingen
 NICLOU Sonja, graduierte Erzieherin, Differdingen
 OLINGER Claudine, graduierte Erzieherin, Echternach
 RAMPONI Aloyse, Lehrer, Luxemburg
 ROLLINGER-SIMON Edith, Vertretungslehrerin, Differdingen
 SIMON Claude, Erzieher, Luxemburg
 STEINBACH Gil, graduierte Erzieher, Echternach
 THEIS Georges, Primärschullehrer, Differdingen
 WITRY Catherine, Primärschullehrerin, Schouweiler

- ♦ Die Abteilung für weiterführende Schulen, Hochschulen und Forschung ist eigens zuständig für Lehrkräfte (Dozenten und Lehrer, Praxislehrer, Fachlehrer, Referendare, Lehrbeauftragte usw.) von weiterführenden Schulen, berufsbildenden Schulen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Mitglieder des Komitees:

FOETZ Guy, Professor, Lycée Technique Nic Bieber Düdelingen
 DONDELINGER Marianne, Professorin, Lycée Athénée Luxemburg
 FLAMMANG Simone, Professorin, Lycée Technique Nic Bieber Düdelingen
 GRAF Gilbert, Lehrbeauftragter, Lycée Technique du Centre Luxemburg
 LEYTEM Ally, Professor, Lycée Hubert Clement Esch/Alzette
 SERRES Chantal, Professorin, Lycée Aline Mayrisch Luxemburg
 BERNY Anne-Marie, Professorin, International School of Luxemburg
 HENTGES Martinel, Fachlehrer, Lycée Technique Hôtelier Alexis Heck Diekirch

MAAS Jacques, Professor, Lycée Athénée Luxembourg
MULLER Marie-Paule, Lehrerin, Lycée Technique d'Esch/Alzette

PHILIPPI Alice, Professorin, International School of Luxembourg

Zusammensetzung der Syndikatsleitung vom 14. Oktober 2004 bis zum 28. November 2006:

Präsidentin

Monique ADAM

Vizepräsidenten

Guy FOETZ

Claudine OLINGER

Generalsekretärin

Danièle NIELES

Mitglieder

Abteilung Primärschulwesen

Patrick ARENDT

Mariette LAESCH-THOMA

Marie-Paule KOHN

Claude SIMON

Abteilung Sekundarschulwesen

Gilbert GRAF

Jacques MAAS

Chantal SERRES

Zusammensetzung der Syndikatsleitung seit dem 28. November 2006:

Präsidentin

ADAM Monique, Primärschullehrerin

Vizepräsidenten

FOETZ Guy, Professor

STEINBACH Gil, graduerter Erzieher

Generalsekretärin

NIELES Danièle

Mitglieder

Abteilung Primärschule

ARENDT Patrick, Primärschullehrer

KOHN Marie-Paule, Vorschullehrerin

LAESCH-THOMA Mariette, Primärschullehrerin

Abteilung Sekundarschule

FLAMMANG Simone, Professorin

MAAS Jacques, Professor

KIRSCH Ed, Lehrer im Régime préparatoire

Sonja DELLI ZOTTI, zunächst Assistentin und seit dem 1. Oktober 2006 stellvertretende Zentralsekretärin des OGBL, nimmt an den Versammlungen der Syndikatsleitung teil.

2006 wurde eine Resolution verabschiedet, die sich mit folgenden Themen befasste:

- ◆ landesweite Bildungsausgaben machen einen immer geringeren Anteil des Gesamthaushalts aus
- ◆ Neudefinition der Aufgaben: Die Lehrer strengen sich an, und was macht die Regierung?
- ◆ neues Grundschulgesetz
- ◆ der Gesetzesvorentwurf zum Personal der Primärschulen ist abzulehnen
- ◆ allgemeiner Sekundarschulunterricht und technischer Sekundarschulunterricht — „Neuer Rahmen für den technischen Sekundarunterricht“

2008 wurde eine Resolution zu folgenden Themen verabschiedet:

- ◆ Nationaler Bildungshaushalt
- ◆ Bildungsreform und Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte
- ◆ Einstellung qualifizierten Personals
- ◆ Beurteilung der Schuleinrichtungen
- ◆ Werteunterricht
- ◆ Reform der Berufsausbildung

Bei unseren Tätigkeiten haben wir uns in den vergangenen Jahren auf diese Aktionsprogramme gestützt.

Das SEW/OGBL wird im Conseil Supérieur de l'Education Nationale durch die ordentlichen Mitglieder Monique ADAM und Danièle NIELES, die 2007 Guy FOETZ abgelöst hat, und durch die stellvertretenden Mitglieder Patrick ARENDT und Marianne DONDELINGER vertreten.

Das SEW/OGBL ist Mitglied des Europäischen Gewerkschaftskomitees für Bildung und Wissenschaft (EGBW) und der Bildungsinternationale (BI). Im EGBW wird das SEW/OGBL durch Danièle NIELES (ordentliches Mitglied des Gewerkschaftsrates des EGBW) und Monique ADAM (stellvertretendes Mitglied) vertreten.

Die Tätigkeit des SEW/OGBL der vergangenen Jahre umfasst zahlreiche interne und externe Aktivitäten und Überlegungen. Zur Planung und Vorbereitung von Aktionen, Kundgebungen, Pressekonferenzen, Wahlprogrammanalysen, Solidaritätsbekundungen, Stellungnahmen und Unterredungen mit Ministern, politischen Parteien, dem Collège des Inspecteurs, der FAPEL, dem „Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand“ und der UNEL, um nur einige zu nennen, ist die Syndikatsleitung im betreffenden Zeitraum 34mal zusammengetreten. Das Komitee der Abteilung für Primärschulen tagt 37mal, das Komitee der Abteilung für Sekundarschulen 25mal. Besprochen werden die wichtigsten Leitlinien der Schulpolitik:

- ◆ Problematik der Sprachausbildung
- ◆ Übergang von der Primär- zur Sekundarschule
- ◆ Reformen des technischen Sekundarschulunterrichts
- ◆ „Tronc Commun“

- ◆ „Ganztagsschoul“/schulische und außerschulische Betreuung, Betreuung in einem Foyer scolaire, Mitbestimmung, pädagogische Freiheit, Verantwortung (die Komitees der beiden Abteilungen halten drei gemeinsame Treffen ab)
- ◆ Reform der Berufsausbildung
- ◆ Aufgaben der Lehrkräfte
- ◆ Aufwertung der beruflichen Laufbahn von Grundschullehrerinnen und -lehrern
- ◆ Reform des Schulgesetzes
- ◆ Übergang von der Primär- zur Sekundarschule
- ◆ Reform der Zulassungsprüfung und des pädagogischen Praktikums („stage pédagogique“)
- ◆ Reform der Sprachausbildung

Neben den Problemen der einzelnen Mitglieder, die von den ständigen Vertretern des SEW/OGBL, aber auch von der Präsidentin und den Vizepräsidenten des Syndikats bearbeitet werden, können die großen Linien der Syndikatstätigkeit folgendermaßen zusammengefasst werden:

Schulgesetzgebung

Die Reform des Schulgesetzes von 1912, die zum Teil in der vorangegangenen Legislaturperiode in Angriff genommen wurde und während der vorangegangenen Amtszeit des SEW eines der großen Themen darstellte, steht bis heute im Zentrum der Diskussionen.

Anfangs wurde die Ausarbeitung des Gesetzesentwurfs betreffend die Gestaltung des Grundschulwesens von langen Diskussionen begleitet, in denen allerdings häufig aneinander vorbei geredet wurde. Die verschiedenen Partner, darunter das SEW, hatten Gelegenheit, sich zu den aufeinanderfolgenden Texten zu äußern, die von einer Arbeitsgruppe des Ministeriums ausgearbeitet wurden, aber es wurde nicht näher auf die unterschiedlichen Sichtweisen eingegangen und kein Versuch unternommen, eine Annäherung zu erzielen. Die damalige Regierung legte der Abgeordnetenkammer schließlich mehrere Gesetzesvorschläge vor, die sowohl bei den Lehrkräften als auch den Eltern der Schülerinnen und Schüler extrem umstritten waren. Vom Ausgangsentwurf für das Schulwesen über den Entwurf betreffend die Gestaltung des Vor- und Primärschulunterrichts bis hin zum heutigen Gesetzesentwurf — überall begegneten wir einer Vorstellung von Schule, die wir nicht teilen konnten.

An den beiden „Journées de Réflexion“, eine gemeinsame Veranstaltung des SEW/OGBL und der FGIL am 22. Januar 2005 und am 18. Februar 2006, wurden alle Teile der Reform angesprochen:

- ◆ Weiterbildung, Forschung und Innovation
- ◆ frühkindliche Erziehung und Vorschulunterricht
- ◆ Mitbestimmung und Mitarbeit vor Ort
- ◆ Chancengleichheit und Elternbeteiligung in der Schule

- ◆ Beurteilung der Schulen
- ◆ fächerübergreifendes Team
- ◆ Ausbildungszyklen

Die Überlegungen und Forderungen der Arbeitsgruppen wurden der derzeitigen Ministerin vorgelegt.

Allerdings sehen alle aktuell vom MENFP eingeleiteten Maßnahmen eine Eindämmung der Kosten durch eine bürokratische Kontrolle der pädagogischen Tätigkeiten vor. Die Ressourcen, die zur Einrichtung der Kontrollinstrumente eingesetzt werden, fehlen jedoch an anderer Stelle: Sie wären bitter nötig, um pädagogische Maßnahmen zu unterstützen.

In der Diskussion um die Qualitätsbeurteilung von Schulen hat das SEW hervorgehoben, dass es eine solche prinzipiell begrüße, man sich aber eng mit allen Beteiligten des Schulwesens über die wichtigsten Zielsetzungen, Bewertungskriterien und Abhilfemaßnahmen abstimmen müsse, um nicht zuletzt ein „Ranking“ der Schulen zu verhindern.

Diese Diskussion wie auch die Frage der Kompetenznormen und der Kompetenzsockel gilt es zu vertiefen. Es muss vor allem darauf geachtet werden, dass die Einzelbeurteilung der Schülerinnen und Schüler und die Leistungsbeurteilung der Schule nicht durcheinandergebracht werden. Dabei ist die gesamte Diskussion um die Versetzungskriterien noch einmal neu aufzurollen, und das SEW bedauert, dass die betreffende Regelung allzu eilig getroffen wurde, ohne dass die gerechtfertigten Forderungen der Lehrkräfte Berücksichtigung fanden und die notwendigen Abhilfemaßnahmen ergriffen wurden.

Anlässlich der Veröffentlichung des Regierungsprogramms sprach sich das SEW für ein Pilotprojekt „Ganztagsschoul“ aus. Als das SEW feststellen musste, dass dieses Projekt die Form eines Gesetzesvorschlags „über die Einrichtung eines Pilotgymnasiums“ angenommen hatte und als Mittel zum Zweck für die Einführung eines neuen pädagogischen Konzepts benutzt wurde, mit dessen Ausarbeitung sich die Gruppe „Lycopa“ seit einigen Jahren befasst hatte, bedauerte das Syndikat, nicht an der Diskussion über das empfohlene Modell beteiligt worden zu sein. Nichtsdestotrotz befürwortet das SEW voll und ganz die Suche nach neuen pädagogischen Wegen. So rät das Syndikat seit Langem, die Unterrichts- und Bewertungsziele, -inhalte und -methoden zu überprüfen:

- ◆ Programme kürzen; das Wesentliche bestimmen; sich nicht in Details verlieren
- ◆ Auf Methoden der Mitbestimmung, lern- und anwendungsorientierten Unterricht und Gruppenarbeit setzen
- ◆ Eine formative, d.h. gestaltende Evaluation vornehmen

Der Entwurf eines Règlement grand-ducal zur Beurteilung und Förderung der Schülerinnen und Schüler des technischen und des allgemeinen Sekundarunterrichts

wurde trotz der starken Kritik, die von allen Seiten vorgebracht wurde, umgesetzt. Einerseits befürwortet das SEW die Zielsetzungen der besagten Verordnung, im Wesentlichen die Harmonisierung und größere Transparenz der Versetzungskriterien, die gestiegene Bedeutung der Klassenkonferenz, den möglichen Ausgleich einer extrem schwachen Leistung in einem oder zuweilen sogar zwei Fächern und die Idee des Aufholens von Rückständen.

Andererseits werden nach Ansicht des SEW folgende Punkte außer Acht gelassen, die einbezogen werden müssten, damit ein richtiger Reformprozess auf den Weg gebracht werden kann:

- ◆ gründliche Analyse des Sprachenunterrichts im luxemburgischen Schulwesen
- ◆ Festlegung der Kompetenzen, die die Kinder und Jugendlichen zu einem bestimmten Zeitpunkt ihrer schulischen Laufbahn erwerben müssen
- ◆ spätere Trennung der Schüler in verschiedene Bildungswege
- ◆ Neugestaltung der Unterrichtsinhalte und -methoden
- ◆ Ein Mehr an gestaltender (formativer) Evaluation
- ◆ Reform des Primärschulunterrichts hin zu einer individuellen Unterstützung der Schüler ab den ersten Schuljahren

Die Gesetzesvorlage über die Organisation der Lyzeen und technischen Lyzeen gehört zu den Texten, die auf Seite der Bildungsgewerkschaften und anderer schulischer Partner heftige Gegenreaktionen hervorgerufen haben. Diese Reaktionen beziehen sich nicht auf den bedeutenden Grad an Autonomie in Bezug auf die pädagogische Gestaltung und die finanzielle Verwaltung, der weiterführenden Schulen mit dem Gesetz gewährt werden soll, sondern gelten den autoritären Zügen, die dem von der alten Regierung vorgelegten parlamentarischen Text anhaften. Der Text stärkt die Macht der Schulleitung und garantiert keine regelmäßige Information und Beteiligung der schulischen Partner an der Fassung von Beschlüssen. So sind im Gesetzesentwurf insbesondere keine Bestimmungen zur Zusammensetzung und Funktionsweise von Professorenkomitees sowie zu den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln enthalten, sodass den Professorinnen und Professoren wahre Mitbestimmungs- und Vertretungsrechte vorenthalten werden.

Nach Unternehmung mehrerer Schritte gegenüber dem Ministerium und einer Petition, für die 1.200 Unterschriften zusammengetragen wurden, baten die Bildungsgewerkschaften schließlich um ein Treffen mit der Bildungskommission des Parlaments. Sie stellten einfache und offenkundige Forderungen:

- Schaffung echter Mitbestimmungsstrukturen für Professorinnen und Professoren

- Aufnahme wahrer Vertretungs- und Informationsrechte (Fristen, Inhalte) in den Gesetzestext
- Bereitstellung geeigneter materieller Mittel zur Ausübung dieser Rechte durch die Lehrerkomitees

Allerdings führte das Treffen mit der Kommission der Abgeordnetenversammlung nicht zu der erwarteten Kursänderung und so wurde das Gesetz verabschiedet.

Die Mitbestimmungsstrukturen für Professorinnen und Professoren sind nach wie vor eine Priorität des SEW. In Anbetracht der Tatsache, dass die neue Ministerin nicht vorhat, das Gesetz über die Organisation der Lyzeen und technischen Lyzeen erneut in Frage zu stellen, sondern sich schwerpunktmäßig mit der Ausarbeitung der dazugehörigen großherzoglichen Verordnungen befassen möchte, fordert das SEW, dass den Vertretern des Lehrpersonals die notwendigen Mittel gewährt werden und dabei darauf geachtet wird, dass die wenigen Rechte, die ihnen zugestanden wurden, genauestens gewahrt werden.

Die Reform des Schulgesetzes von 1912, die zum Teil in der vorangegangenen Legislaturperiode in Angriff genommen wurde und während der vorangegangenen Amtszeit des SEW eines der großen Themen darstellte, steht bis 2008 im Zentrum der Diskussionen.

Das SEW trifft sich mehrfach mit der Bildungsministerin und ihren Beratern, um über die Gesetzesvorlagen zu diskutieren, die das Schulgesetz reformieren sollen, und um wohlüberlegte und gemeinsame Reformen zu fordern.

Indessen scheint das Ministerium für Erziehung und Berufsausbildung mehr und mehr darauf erpicht zu sein, eine wachsende Anzahl Schüler zu niedrigeren Kosten durch das Schulsystem zu schleusen.

- ◆ Der Gesetzesvorentwurf über die Gestaltung des Grundschulwesens sieht die Zuweisung eines **Kontingents** an Unterrichtsstunden an die Gemeinden durch das Ministerium für Erziehung und Berufsausbildung (MENFP) vor. Dies stellt eine Kontrolle über die Organisationsgestaltung durch das Ministerium dar. Das SEW trifft sich daher mit dem SYVICOL, um in Erfahrung zu bringen, welche Position das SYVICOL diesbezüglich bezieht, und sucht die verschiedenen politischen Parteien auf, um seine Überlegungen und Befürchtungen in Zusammenhang mit diesem Vorhaben darzulegen. Dem SEW wird sodann bewusst, dass niemandem sonst die zunehmende staatliche Lenkung des Vor- und Primärschulwesens missfällt. Sogar das Rundschreiben an die Gemeindebehörden, in dem diese darauf hingewiesen werden, dass ihnen die Autonomie ihrer Gemeinde abhanden zu kommen droht, bleibt ohne Reaktion. Es muss nicht extra erwähnt werden, dass auch das Primärschulwesen von dem Mangel, der aus der Durchsetzung der geplanten Maßnahme resultieren würde, betroffen wäre.

- ◆ Bei der Festlegung der **Kompetenzsockel** für die Primärschulen wird nichts weiter getan, als die aktuellen Zielsetzungen zu übertragen, und zwar mit dem erklärten Ziel, das von den Schülerinnen und Schülern Erlernte anhand standardisierter Prüfungen abzufragen. Die Leistung der Schülerinnen/Schüler soll gemessen werden, was dazu führen wird, dass die Schülerinnen/Schüler, aber auch die einzelnen Schulen miteinander konkurrieren werden. In dem Dokument über die Kompetenzsockel fehlen leider klare Orientierungspunkte und realistische Zielsetzungen. Das SEW schlägt zu Beginn der Ausarbeitungsphase vor, die Lehrerinnen und Lehrer des Bereichs so umfassend wie möglich in die Gespräche, die Planung von Maßnahmen und die Ausarbeitung des Kompetenzkonzepts einzubeziehen. Die Ministerin hingegen verliert keine Zeit und plant, die Kompetenzsockel ab dem Schuljahr 2007/2008 in einzelnen Klassen zu testen. Anfang des Schuljahres 2006/2007 wird dieses Projekt den Lehrerinnen und Lehrern der weiterführenden Schulen vorgestellt. Sie sollen ihre Unterrichtsmethoden entsprechend umstellen. Die Lehrerinnen und Lehrer sind wie vor den Kopf gestoßen, dass sie alles in allem nur ein Jahr lang Zeit haben, um den Unterricht und die Beurteilung nach Kompetenzen vorzubereiten.
- ◆ Der Entwurf über die Schaffung einer qualitätswahrenden **Evaluationsagentur** hält der hohen Anzahl bestehender Primärschulen einfach nicht stand und läuft Gefahr, das Ranking von Schulen, sprich den Schultourismus, zu begünstigen.
- ◆ Ende 2006 legt das Bildungsministerium den Entwurf für das Verfahren zur Regelung des **Übergangs von der Primärschule zum Postprimaire** vor. Diese Gesetzesvorlage sieht vor, dass die Lehrerinnen und Lehrer sich im Laufe des 5. und 6. Schuljahres regelmäßig mit den Eltern austauschen, um einen Orientierungsvorschlag auszuarbeiten, der von den Eltern der Schülerinnen und Schüler und den Lehrerinnen und Lehrern unterzeichnet wird. Das SEW begrüßt die Tatsache, dass die Empfehlung bei einem Zusammentreffen der Lehrerinnen und Lehrer mit den Eltern verfasst werden soll. Im Falle eines Orientierungsvorschlags für eine Schülerin oder einen Schüler, bei dem zwischen den Eltern und dem Pädagogen-Team Uneinigkeit herrscht, leitet die/der zuständige Lehrer(in) die persönliche Akte der Schülerin/des Schülers über das Ministerium an den Präsidenten des regionalen Rates für Mediation weiter. Wir können uns einfach nicht vorstellen, dass Eltern von Schülerinnen und Schülern auf der einen Seite und Lehrerinnen und Lehrer auf der anderen Seite vor einer Regionalkommission als Gegenparteien gegeneinander antreten. Das SEW teilt dem MENFP im März 2007 mit, wie es über die Angelegenheit denkt. Außerdem führt das MENFP Ende 2006 ein neues Vorgehen bei den standardisierten Prüfungen ein, und zwar deren Abholung bei den Inspektionsbüros durch die Lehrerinnen und Lehrer des 6. Schuljahres. Das SEW legt beim Ministerium Protest ein und es folgt ein mehrfacher Briefwechsel, der so ausgeht, dass die Ministerin bei ihrer Position bleibt, aber verspricht, nach einer neuen Lösung für das kommende Schuljahr zu suchen. Das SEW fordert, dass der zusätzliche Arbeitsaufwand und die Fahrtkosten den betroffenen Kollegen erstattet werden.
- ◆ Darüber hinaus setzt sich das SEW unermüdlich dafür ein, dass die **Mitbestimmungskomitees** anstelle des Schulleiters im Gesetz verankert werden. Allerdings befürchtet das SEW, dass derart schwere Aufgaben auf dem Präsidenten des Mitbestimmungskomitees lasten könnten, dass es sich letztendlich nicht vermeiden lassen würde, ihn von jeglicher Unterrichtstätigkeit freizustellen.
- ◆ Die Mittel, die das MENFP für die **Integration von Kindern mit besonderen Anforderungen** ansetzt, sind in hohem Maße unzureichend. Dies führt zu einer unkontrollierbaren Situation. Die Abteilung des SEW für Grundschulen richtet eine Arbeitsgruppe zur Ausarbeitung einer Forderungsliste der fächerübergreifenden Teams ein, um eine entsprechende Kampagne auf die Beine zu stellen. Bei einer eingehenden Untersuchung stellt diese Arbeitsgruppe fest, dass weitreichende Probleme bestehen und die Integration sehr häufig erfolgt, ohne dass über entsprechende Begleitmaßnahmen nachgedacht wird, die erforderlich sind, damit die Integration sowohl für den Schüler mit besonderen Anforderungen als auch für die anderen Schüler der Klasse nutzbringend ist.
- ◆ Zahlreiche Einrichtungen (Sitzungen, Abstimmungen, Weiterbildungsmaßnahmen, Bewertungen usw.) im Zusammenhang mit der Schulreform drohen schwer auf der **Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer** zu lasten. Im Mai 2007 hält die Abteilung des SEW für Primärschulen auf regionaler Ebene eine Reihe von Treffen zwecks Information und Verständigung über das neue Schulgesetz, die Kompetenzsockel und insbesondere die neuen Karriereaussichten ab.
- ◆ 2006 beschließt die Ministerin, das **Arbeitspensum der Lehrerinnen und Lehrer des allgemeinen und des technischen Sekundarschulunterrichts** zu erhöhen. Den Syndikaten gelingt es, sich rasch zu einigen und als eine Gewerkschaft geschlossen in den Verhandlungen aufzutreten, um die Schäden zu begrenzen. Die Regelung soll ab dem Schuljahr 2007/2008 in Kraft treten. Das SEW/OGBL richtet Anfang September 2007 ein Schreiben an seine Mitglieder, in dem erläutert wird, wie die 72-stündige Dienstbereitschaft, die das Pensum vorsieht, auszulegen ist. Die Bildungsministerin bittet alle Schulleiter im November 2007, ihr einen ersten Bericht über die Anwendung der neuen Bestimmungen zum Arbeitspensum der Lehrerinnen und Lehrer zukommen zu lassen. Dabei handelt es sich um eine Aufstellung der Tätigkeiten, die unter die 72-stündige Dienstberei-

schaft und die Aktivitäten gemäß Artikel 5 fallen, wie die Teilnahme an dienstlichen Sitzungen oder an Weiterbildungsmaßnahmen, die jede Lehrerin/jeder Lehrer bei der entsprechenden Schulleitung abgeben muss. Jede Lehrerin/Jeder Lehrer ist nunmehr zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen im Umfang von 8 Stunden pro Jahr verpflichtet.

- ♦ 2007 lädt das MENFP das SEW zur Mitarbeit in der Arbeitsgruppe ein, die im Rahmen **des Aktionsplans für eine Anpassung des Sprachenunterrichts** eingerichtet worden ist. Verschiedene Treffen finden statt, und wir gewinnen den Eindruck, dass das MENFP einerseits und die Lehrerinnen und Lehrer und deren Syndikate andererseits auf zwei deutlich unterschiedlichen Ebenen argumentieren. Während das Thema der Sprachreform vom MENFP auf einer sehr theoretischen und abstrakten Ebene behandelt wird, stellen die Lehrerinnen und Lehrer die Frage nach den konkreten Mitteln und der konkreten Durchführung. Die Folge ist: Man redet aneinander vorbei. Der Aktionsplan umfasst 66 Maßnahmen, bei denen es sich zum Großteil um Absichtserklärungen vonseiten des MENFP handelt. Es ist in Wirklichkeit ein „Aktionsplan“ (Aktionen in der Mehrzahl), aber in keiner Weise ein zusammenhängender Vorschlag mit präzisen Angaben zur Aufgabenverteilung, zu zeitlichen Vorgaben und zur Höhe der Mittel. Das SEW/OGBL erwartet zusammen mit den Lehrerinnen und Lehrern die Operationalisierung der verschiedenen Handlungsvorschläge, d. h. wir erwarten vom MENFP ein realistischeres Vorgehen, das dem Begriff des „Projektmanagements“ besser gerecht wird.
- ♦ Der Gesetzesentwurf zur **Reformierung des Berufsausbildungswesens** sieht eine grundlegende Strukturreform des beruflichen Ausbildungssystems in Luxemburg vor. Die Abteilung für das Sekundarschulwesen verfasst eine Mitteilung an das Bildungsministerium, die Berufskammern, die Presse und an die Bildungskommission des Parlaments.

Das SEW/OGBL fordert

- die Beibehaltung der bestehenden Klassen 10e, 11e, 12e und 13e des technischen Vollzeitunterrichts mit praktischer Ausbildung im Betrieb,
- die Beibehaltung eines landesweiten Abschlussexamens am Ende der Berufsausbildung, bei dessen Bestehen das Technikerdiplom verliehen wird,
- die Beibehaltung der Zugangsberechtigung von Technikern zu einem Hochschulstudium der Technik in ihrem Fachbereich, ohne dass eine Zulassungsprüfung abgelegt oder zusätzliche Module belegt werden müssen,

und verlangt, von diesem Gesetzesvorhaben Abstand zu nehmen.

Die Privatangestellten- und die Arbeiterkammer teilen die negative Haltung des SEW/OGBL in Bezug auf dieses Vorhaben und auch die Handwerkskammer steht ihm äußerst kritisch gegenüber.

Das SEW besucht die parlamentarischen Fraktionen der politischen Parteien und beruft die Elternkomitees der Lyzeen ein, um ihnen seine Befürchtungen mitzuteilen und ihre Unterstützung zu fordern, damit die Verabschiedung gesetzlicher Bestimmungen verhindert wird, die die Berufsaussichten der Schülerinnen und Schüler des technischen Sekundarunterrichts gefährden. Die UNEL bittet um ein Treffen mit dem SEW, um über diesen Gesetzesentwurf zu diskutieren, der starker Kritik ausgesetzt ist, u. a. vom Collège des Directeurs. Im Anschluss an ihr Treffen geben die UNEL und das SEW gemeinsam eine Presseerklärung heraus, in der sie erneut die vollständige Rücknahme des betreffenden Entwurfs fordern.

- ♦ Seit Jahren wird die Anzahl der in den Einstellungsplänen vorgesehenen Bewerberinnen und Bewerber nicht erreicht und folglich verschlimmert sich der Lehrermangel zusehends. Das SEW fordert, im nächsten fünfjährigen Einstellungsplan mehr Stellen vorzusehen, und verlangt, die Zielvorgaben in den verschiedenen Fächerzweigen neu zu definieren und zu vereinheitlichen. Im Mai 2007 beginnt die Diskussion über die zukünftige Gestaltung der **Zulassungsprüfung und des pädagogischen Praktikums**. Bei diesem Meinungsaustausch fordert das SEW, den Zeitpunkt der Abhaltung des Auswahlverfahrens zur Zulassung in den Dienst vorzuziehen, damit die qualifizierten Lehrerinnen und Lehrer ihr pädagogisches Praktikum am 15. September und nicht wie bislang Anfang Januar aufnehmen können. Das Ministerium schlägt vor, das Auswahlverfahren während des Schuljahres/akademischen Jahres, also zwischen Dezember und Februar, zu veranstalten und zwei Ausgangsmöglichkeiten für die Kandidaten in Betracht zu ziehen.

- Qualifikationsprüfung bestanden Möglichkeit, Lehrbeauftragter zu werden
- Einstufungsprüfung (Einteilung in entsprechenden Rang) Eintritt ins Praktikum

Die Ministerin schlägt einen fachbezogenen akademischen Master vor, bei dem das Auswahlverfahren in der Fachrichtung stattfindet, die der Qualifikation des Kandidaten entspricht, stellt aber fest, dass manche Minister innerhalb der Regierung zu einem Master in Erziehungswissenschaften oder sogar zu einem „Master professionnel“ in Erziehungswissenschaften tendieren.

Lehrerbildung und Universität Luxemburg

Um die Debatte um die neue Ausbildung von Primär- und Sekundarlehrerinnen und -lehrer anzuregen, hält das SEW am 5. Februar 2004 eine Konferenz mit Tilman Boehlkau, Vorsitzender der GEW Rheinland-Pfalz, ab.

Die Rolle, die der Universität bei der Entwicklung des luxemburgischen Schulwesens zukommen soll, ist dem SEW von Anfang an eine Herzensangelegenheit gewesen. Die Trennmauern zwischen den einzelnen Ausbildungsgängen abzubauen und letztere in gründliche Nachforschungen und Überlegungen über die Entwicklungsmöglichkeiten des luxemburgischen Bildungssystems im 21. Jahrhundert einzubeziehen, ist und bleibt eine der Forderungen des SEW.

Das SEW/OGBL unterstützt die Entwürfe über einen universitären Master-Studiengang für Grundschullehrerinnen und -lehrer; da es nach Feststellung des SEW/OGBL notwendig ist, dass Lehrer an Schulen über ein breites pädagogisches und soziologisches Wissen einhergehend mit didaktischen und methodischen Kenntnissen verfügen, um den Unterricht auf die Bedürfnisse der Schüler mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und aus unterschiedlichen sozialen Schichten auszurichten und den Schülern einen gemeinsamen Wissensschatz und grundlegende Kompetenzen zu vermitteln. Eine solche wahre Schulreform ist nämlich nur mit Beschäftigten möglich, die auf die Herausforderungen entsprechend vorbereitet sind. Bei der Kampagne des SEW mit dem Titel „Pour préparer la société de la connaissance, commençons par la formation des enseignants!“, durch die die Regelung des Zugangs zum Beruf der Grundschullehrerin/des Grundschullehrers über einen Master erreicht werden soll, werden 1.500 Unterschriften gesammelt.

Die Entscheidung für einen Bachelor mit 240 ECTS-Punkten bedeutet die Schaffung einer Ausbildung für Grundschullehrerinnen und -lehrer, die aus dem Rahmen fällt, der im Bologna-Prozess für Hochschulabschlüsse in Europa vorgezeichnet wurde.

Das SEW fordert daher, dass an das 240 ECTS-Punkte umfassende Studium ein Aufbaustudiengang angeschlossen werden können müsse, der zu einem Master führt, und dass im Beruf stehenden Lehrerinnen und Lehrern ein Weiterbildungsstudium angeboten werden müsse, das zum gleichen Abschluss führt.

Das SEW drängt außerdem darauf, das Universitätsstudium für graduierte Erzieherinnen und Erzieher umgehend in die Diskussion über die Gestaltung der Lehrerausbildung einzubeziehen. Das Universitätsstudium für graduierte Erzieherinnen/Erzieher, bei dem die Entwicklung des Kindes im Mittelpunkt steht, sollte nach den gleichen Überlegungen ausgelegt und ausgerichtet werden, und dies in enger Verknüpfung mit dem Hochschulstudium für Grundschullehrerinnen und -lehrer. Die jeweiligen fachlichen Spezialisierungen sollten auf einer gemeinsamen soliden theoretischen Grundlage fußen, da dies sinnvoll wäre. Der Abbau trennender Einrichtungen zwischen den Studiengängen könnte für die Bildung von fächerübergreifenden Teams in dem Bereich von Nutzen sein.

Gleichwohl ist ein weiterer Streitpunkt nach wie vor die Zahl der zum Studium zugelassenen Studentinnen und

Studenten, die im Moment auf 135 pro Jahr begrenzt ist, obwohl diese Zahl zumindest in den kommenden drei Jahren verdoppelt werden müsste, um den Bedarf der luxemburgischen Schulen zu decken. Das SEW lehnt die Einstellung neuer Lehrbeauftragter kategorisch ab und ist der Meinung, dass man langfristig nicht einfach weitere Lehrerinnen und Lehrer einstellen können wird, die in Belgien einen kürzeren Studiengang abgeschlossen haben.

Das SEW ist der Ansicht, dass es Aufgabe der politisch Verantwortlichen ist, die FLSHASE mit den notwendigen Mitteln zur Schaffung eines Exzellenzpolis für die Erziehungswissenschaften, der an die Besonderheiten des luxemburgischen Schulkontextes angepasste Forschung betreibt, ohne internationalen Debatten abgeneigt zu sein, und mit den Mitteln zur Sicherstellung einer qualitativen Lehre für eine ausreichend hohe Studentenzahl, die den Bedarf der luxemburgischen Schulen deckt, auszustatten.

Mehrere Studentinnen und Studenten des neuen Studiengangs „Bachelier professionnel en Sciences de l'Education“ wenden sich an das SEW und im Mai 2006 wird ein Treffen organisiert. Im Anschluss an dieses Treffen und auf Wunsch der Studentinnen und Studenten laden das SEW und die FGIL Ende Juni 2006 zu einem Meinungsaustausch über das erste Studienjahr ein. Die künftigen Lehrerinnen und Lehrer machen zahlreiche positive wie negative Bemerkungen zu Information, Organisation und Inhalt des Studiums und äußern den Wunsch, die Verantwortlichen ihrer Fakultät im Beisein ihrer Gewerkschaft zu treffen, um ihnen ihre Überlegungen mitzuteilen. Das SEW bittet den Dekan der Fakultät für Sprachwissenschaften und Literatur, Geisteswissenschaften, Kunst und Erziehungswissenschaften um ein Treffen, um ihm gemeinsam mit den Studentinnen und Studenten deren Überlegungen und Kritikpunkte vorzutragen, damit eine gründliche Analyse des gelaufenen Programms erfolgen kann, hat allerdings bislang keine Antwort auf seine Anfrage erhalten.

Für das SEW ist es nicht nachvollziehbar und untragbar, dass die Durchfallquote bei der Zulassungsprüfung zum Praktikum in einigen Fachrichtungen über 50 % liegt, sodass nicht alle verfügbaren Plätze besetzt werden, obwohl Lehrermangel herrscht. Das SEW fordert eine transparentere Gestaltung des Verfahrens, insbesondere der Korrekturvorgaben und -kriterien, und den sofortigen Einstellungsstopp für Lehrbeauftragte, die immer zahlreicher an unseren Lyzeen vertreten sind. Das SEW stellt sich indessen nicht gegen eine Anerkennung der eingesetzten Lehrbeauftragten, verlangt jedoch, dass diese im Vorfeld eine pädagogische Weiterbildungsmaßnahme durchlaufen.

Bezüglich des pädagogischen Praktikums fordert das SEW nach wie vor eine Annäherung der theoretischen und praktischen Ausbildung, eine Ausbildung der Tutoren und der Dozenten, eine Harmonisierung der theoretischen Ausbildung und der praktischen Prüfung am Ende

des Praktikums und eine regelmäßige Qualitätsprüfung der Ausbildung.

Die gesamten Punkte sollten in einem Pflichtenheft des MENFP für die Universität Luxemburg festgehalten werden.

Gegen die vom Koordinator des pädagogischen Praktikums vorgeschlagenen Master-Abschlüsse 1 und 2 in Erziehungswissenschaften hat das SEW trotz zahlreicher ungeklärter Fragen im Prinzip nichts einzuwenden, vorausgesetzt jedoch, dass ein fachbezogener akademischer Master Zulassungsvoraussetzung für den Master 1 ist, dass es sich bei einem festgelegten Prozentsatz der Dozentinnen und Dozenten des Master 1 um Lehrerinnen und Lehrer von allgemeinen und technischen Lyzeen handelt, um der pädagogischen Praxis in den Schulen gerecht zu werden, und dass im Rahmen des Masters 2 ein berufsbegleitendes Studium für Lehrerinnen und Lehrer möglich ist.

Das SEW weist auf die Probleme an der Universität Luxemburg hin, wo häufig vom regulären Arbeitsrecht abgewichen wird. Zu nennen wären da insbesondere die beliebig erneuerbaren befristeten Verträge der wissenschaftlichen Mitarbeiter („enseignants chercheurs“) oder die massive Beschäftigung von „Aushilfslehrkräften“, mit denen ein „Vertrag über die Erbringung von Dienstleistungen“ („contrat de prestations de service“) abgeschlossen wird und die man somit Selbstständigen gleichsetzt. Die zuletzt genannte Methode wird in den Vertragsbeziehungen der UdL mit den Lehrbeamtinnen und -beamten der Sekundarschulen, die als Ausbilderinnen/Ausbilder während des Stage pédagogique eingesetzt werden, ausgiebig genutzt. Die UdL entzieht sich somit munter der sozialen Verantwortung, der ein gewöhnlicher privater Arbeitgeber im Rahmen des europäischen Sozialmodells nachkommen muss. Das SEW verlangt die Reformierung des Gesetzes über die UdL, damit diese unangebrachten Zustände beseitigt werden.

Aufwertung der beruflichen Laufbahn von Grundschullehrerinnen und -lehrern

Trotz ihrer mindestens dreijährigen Hochschulausbildung und des hohen Maßes an Verantwortung, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit tragen, werden Grundschullehrerinnen und -lehrer innerhalb des öffentlichen Dienstes nach wie vor in die mittlere Laufbahn eingestuft.

Ende 2006 entscheidet das SEW daher, eine Diskussion über die Laufbahn von Grundschullehrerinnen/-lehrern zu eröffnen. Innerhalb der Abteilung für Grundschulen wird eine Arbeitsgruppe zwecks Einleitung einer Sensibilisierungs- und Informationskampagne eingerichtet.

Im Januar 2007 beschließt das SEW, mit dem SNE/CGFP in Kontakt zu treten, um gemeinsame Maßnahmen zu besprechen, die Bewegung in die Angelegenheit der Laufbahnneubewertung bringen sollen. Das SNE strotzt

nicht gerade vor Tatendrang. Im Juni 2007 richtet das SEW eine Internetseite ein, die die Kollegen aufruft, Argumente für eine Aufwertung der Laufbahn zusammenzutragen. Die Liste der gesammelten Argumente wird den Ministern für Erziehung und für den öffentlichen Dienst offiziell überreicht.

Nachdem sich das SEW zwischenzeitlich noch vier Mal schriftlich an das SNE gewandt hat, äußert das SNE letztendlich seine Zustimmung zu einem gemeinsamen Vorgehen, woraufhin die beiden Lehrersyndikate am 3. Oktober 2007 eine Pressekonferenz abhalten, um den Gewerkschaftszusammenschluss und die erste gemeinsame Aktion am weltweiten Tag der Lehrerinnen und Lehrer am 5. Oktober 2007 anzukündigen. Die Lehrerinnen und Lehrer sind aufgefordert, den Schülerinnen und Schülern einen Brief an deren Eltern mitzugeben, in dem sie die Gründe für die Mobilisierung erläutern und darauf hinweisen, dass es sich um eine letzte Warnung an die Regierung handelt, bevor weitere Gewerkschaftsmaßnahmen ergriffen würden.

Trotz der etwa 2.000 Teilnehmer der Protestbekundung im Dezember 2007 äußert sich die Regierung nicht zu den Forderungen der beiden Syndikate, und den Grundschullehrerinnen und -lehrern bleibt nichts anderes übrig, als deren Reaktion abzuwarten. Als Reaktion auf ein Schreiben, in dem sie um eine Stellungnahme gebeten werden, geben die Minister Mady Delvaux-Stehres, Claude Wiseler und François Biltgen dem Gewerkschaftszusammenschluss im Februar 2008 einen Termin.

Das MENFP spürt, dass das Gesetzesvorhaben zur Reform des Schulgesetzes aufgrund heftiger Diskussionen über die Aufwertung der Laufbahn von Lehrerinnen und Lehrern zu scheitern droht, und die Regierung wird sich des Ausmaßes der Bewegung bewusst.

Die Verhandlungen über eine Aufgabenneudefinition werden schließlich Anfang des Jahres 2008 aufgenommen. Die Syndikate beschließen, auf Anhieb ein ganzes „Paket“ mit drei zusätzlichen Präsenzstunden in der Schule vorzustellen, die für die Umsetzung einer Unterrichtsreform des Grundschulwesens, wie im Entwurf für das neue Schulgesetz skizziert, zeitlich benötigt werden. Die Botschaft ist klar: Die Gewerkschaften unterstützen die notwendigen Reformen der Grundschule und fordern alle Grundschullehrerinnen und -lehrer auf, an der Verbesserung der Qualität der öffentlichen Schule mitzuwirken, indem sie zusätzliche Anstrengungen unternehmen.

Die Haltung der Regierung bei den Verhandlungen führt darüber hinaus vor Augen, dass die Vorgehensweise der Syndikate ein wenig naiv war: Man ist sich sehr rasch einig, dass der Vorschlag der Syndikate den Anforderungen des neuen Schulgesetzes tatsächlich entspricht, aber die Regierung fordert noch mehr Unterrichtsstunden. Es gilt, auf die demagogischen Forderungen einiger Parteien einzugehen und, so scheint es, vor allem die Kosten der Maßnahme zu verringern.

Der Regierung gelingt es, den Zeitpunkt des Scheiterns und der Erklärung von Streitigkeiten bis zum Beginn der Osterferien hinauszuzögern. Ihre Strategie besteht darin, die Verhandlungen in die Länge zu ziehen, um einen Streik während des Schuljahres zu verhindern und die Mobilisierung der Grundschullehrerinnen und -lehrer durch eine Zermürbungstaktik zu schwächen.

Obwohl vereinbart worden ist, alle Schritte gemeinsam zu unternehmen, beugt sich das SNE dem Druck der CGFP und eröffnet im Alleingang das Schlichtungsverfahren ohne das SEW. Im April halten die Gewerkschaften gemeinsam Informationsveranstaltungen ab, um ihre Mitglieder über die aktuelle Lage zu informieren und sie für einen etwaigen Streik zu mobilisieren. Nach Ablehnung des Angebots des Schlichters durch die Regierung, d. h. dem Scheitern des Schlichtungsverfahrens, steht der Streik unmittelbar bevor. Bis zu den Sommerferien ist es jedoch nicht mehr lang, und die Gewerkschaften sind sich sehr wohl bewusst, dass ein solcher Streik nicht vor Beginn des neuen Schuljahres 2008/2009 durchzuführen ist.

Angesichts der Gefahr, dass die heiße Phase des Protests mit dem Schulbeginn zusammenfällt, nimmt der Premierminister die Verhandlungen im August wieder auf. Gegen Mitte September gelingt es ihm, eine Entscheidung erzwingen, zumal ihm bewusst ist, dass es für die Syndikate sehr schwierig wäre, ihre Mitglieder zur Zeit des Schulanfangs zu mobilisieren. Da die Vertreter des SNE ihre Bereitschaft signalisieren, den Einigungsvorschlag der Regierung anzunehmen, brauchen die Minister keine Zugeständnisse mehr zu machen. Das SEW findet das Angebot nach wie vor unannehmbar; ihm sind aber als Minderheitsgewerkschaft die Hände gebunden.

Das SEW hält es allerdings für angebracht, seine Mitglieder über das Übereinkommen abstimmen zu lassen und zu Informationszwecken ein Treffen zu veranstalten. Die Besprechungen haben sich über einen derart langen Zeitraum gezogen, dass nur noch zwei Optionen offenstehen: den Vorschlag der Regierung annehmen oder einen unbefristeten Streik organisieren.

Dies ist eine schwierige Alternative, aber angesichts der Situation, die sich darstellt, die einzig wirklich realistische.

Die Mehrheit der Mitglieder des SNE stimmt dem Vorschlag zu, während die Mitglieder des SEW ihn mehrheitlich ablehnen. Die Syndikate werden wieder gespalten, und zwar von der Basis aus. Außerdem durchzieht auch die beiden Syndikate eine Kluft zwischen Annahme und Ablehnung. Das SEW fordert die Kollegen des SNE auf, die Unterzeichnung des Übereinkommens hinauszuzögern, damit die Regierung die Reaktion der Lehrerinnen und Lehrer mitbekomme und ihren Vorschlag noch einmal überarbeiten könne. Leider will das SNE davon nichts wissen.

Der Vorentwurf der *Règlement Grand-ducal* zur Festlegung der Aufgaben von Grundschullehrerinnen und -lehrern wird den Gewerkschaften im November vorge-

legt, und das SEW trifft die Ministerin am 20. November 2008, um das Ganze zu besprechen. Das Syndikat nutzt die Gelegenheit zudem dazu, noch einmal darauf hinzuweisen, dass es die Einführung einer zusätzlichen Arbeitslast von 1,5 Stunden pädagogischer Unterstützungstätigkeit pro Woche ablehnt.

Erziehungsarbeit im Schuldienst und in den Betreuungsstrukturen der Gemeinden

Um der Öffentlichkeit die unterschiedlichen Facetten der Erziehungstätigkeit im Unterrichtswesen aufzuzeigen, schafft das SEW im Journal eine neue Rubrik.

Im Jahr 2004 wird das SEW von Betroffenen mit der Problematik der befristeten Arbeitsverträge im Bereich der Sozialerzieher im „Service Rééducatif Ambulatoire (SREA)“ befasst und setzt sich hier nach mehreren Treffen und Aktionen durch.

Um den Bedürfnissen des erzieherischen Personals der frühkindlichen Erziehung, der Unterstützungsklassen, der Integrationsklassen, der Ausbildungszentren usw. gerecht zu werden, lädt das SEW mehrfach alle Betroffenen, vor allem die graduierten und die nicht graduierten Erzieherinnen und Erzieher, zu Verständigungstreffen. Das SEW muss feststellen, dass sich die Situation immer weiter verschlimmert, insbesondere was die in der frühkindlichen Erziehung tätigen nicht graduierten Erzieherinnen und Erzieher angeht, vor allem seit die Bildungsministerin und der Innenminister ihr erstes Rundschreiben an die Gemeindeverwaltungen geschickt haben. Ein zweites Rundschreiben, das nach dem Eingreifen des SEW ausgearbeitet wird, sorgt weder für Aufklärung noch verbessert es die Lage der Betroffenen. Die Politik auf diesem Gebiet geht mit der allgemeinen Politik im Bildungswesen einher und strebt ebenfalls eine Eindämmung der Kosten an, die für das SEW inakzeptabel ist, wird doch den Gemeinden vorgeschlagen, lediglich ein Diplom für Erzieherinnen/Erzieher und kein Diplom für graduierte Erzieherinnen/Erzieher zu verlangen. Hinzu kommt, dass der „Dschungel“ an verschiedenen Bestimmungen in den Arbeitsverträgen, an unterschiedlichen Status und an zugehörigen Arbeitsbedingungen enorme Dimensionen annimmt und einer Harmonisierung der Arbeitsbedingungen des erzieherischen Personals im Unterrichtswesen entgegensteht.

Obwohl das SEW die zahlreichen Initiativen der Gemeinden zur Einrichtung von Betreuungsstrukturen im Rahmen ihres Schulangebots begrüßt, lehnt es das Syndikat ab, eine Abwertung der Qualifikationen und eine Verringerung der angebotenen Qualität hinzunehmen, die die großherzogliche Verordnung über die den Leitern der Betreuungsstätten („maisons relais“) zu bewilligende Genehmigung mit sich bringt. Unser Syndikat wird zunehmend gebeten, Stellung zu beziehen und für Privatangestellte, die in kommunalen Betreuungseinrichtungen arbeiten und in das Anwendungsfeld des Kollektivvertrags für den Hilfs-, Pflege- und Sozialbereich (CCT SAS) fallen, bei den Gemeinden einzutreten.

Um sämtliche Probleme zusammenzutragen, die sich im Zusammenhang mit

- ◆ der Arbeitszeit- und Urlaubsgestaltung,
- ◆ der Vergütung,
- ◆ der beruflichen Laufbahn und
- ◆ der Personalvertretung

stellen, hat sich das SEW mit dem betroffenen Personal getroffen und wird in den kommenden Monaten seine Aktionen ausweiten.

Kollektivverhandlungen in den Privatschulen

- ◆ Die Verhandlungen über den Kollektivvertrag für die privaten Beschäftigten der International School of Luxembourg, die im Mai 2003 beginnen und bei denen die SEW/OGBL als Sprecher auftritt, führen letztendlich dazu, dass der Vertrag am 15. Juni 2005 unterzeichnet wird. Er tritt rückwirkend zum 1. Januar 2005 in Kraft und garantiert den rund 100 Angestellten bessere Arbeits- und Vergütungsbedingungen bis zum 31. August 2007. Der Kollektivvertrag wird am 14. Mai 2007 aufgekündigt und der Folgevertrag, der u. a. die Einführung einer Zusatzrente in Höhe von 5 % des jährlichen Grundgehalts, Gehaltserhöhungen von 1,59 % bis 4,59 % je nach Gehaltsklasse, die Einführung von zusätzlichen Gehaltsstufen (1 %) und die Einführung eines zusätzlichen Elternurlaubstags vorsieht, am 6. Juli 2007 unterzeichnet.
- ◆ Bereits im Dezember 2003 bittet das SEW/OGBL darum, in Verhandlungen mit dem Lycée Vauban treten zu dürfen, um einen Kollektivvertrag für die Beschäftigten auszuarbeiten.

Am 18. Februar 2004 finden die Wahlen zur Personalvertretung statt, und die Kandidatinnen und Kandidaten des OGBL werden ohne weitere Formalität zum Sieger der Wahl bestimmt, da sie als einzige zur Wahl angetreten sind.

Am 13. Juni 2005 wird nach Verhandlungen von mehr als einem Jahr der erste Kollektivvertrag zwischen dem Lycée Vauban und dem SEW/OGBL unterzeichnet. Dieser Vertrag regelt die allgemeinen Arbeits- und Gehaltsbedingungen und berücksichtigt die Besonderheiten bei der Ausübung der Funktionen im Schulbereich.

Es können wichtige Verbesserungen ausgehandelt werden, insbesondere in folgenden Punkten:

- Festlegung der Gehaltstabelle für das Lehr- und Verwaltungspersonal
- Einführung einer Tabelle für das Fach- und Gesundheitspersonal
- Festlegung und teilweise Anpassung der Gehaltszulagen, Sondervergütungen sowie der Reise-, Essens- und Unterkunftsspesen
- Regelung der Arbeits- und Pausenzeiten

- Regelung der wirksamen Überstunden und der Überstunden über das Jahr und Festlegung der entsprechenden Zuschläge
- Festlegung der außergesetzlichen jährlichen Urlaubstage, zwischen 35 und 82 Tagen
- Ausarbeitung eines Weiterbildungsplans in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung
- Einführung der Möglichkeit des unbezahlten Urlaubs
- Einführung einer Regelung zur sexuellen Belästigung und zum Mobbing am Arbeitsplatz

Der vorliegende Vertrag tritt am 1. September 2005 für eine Laufzeit von zwei Jahren in Kraft. Er wird am 27. Februar 2007 aufgekündigt; die Erneuerungsverhandlungen laufen bis ins Jahr 2009.

Sonstige Maßnahmen und Veranstaltungen

- ◆ Das SEW beteiligt sich aktiv an der Initiative der ASTI mit dem Titel „Accompagnement scolaire, un pion pour l'égalité des chances!“.
- ◆ Nachdem sich die Association des Professeurs du Centre de Langues du Luxembourg, kurz APCLL asbl, mehrfach erfolglos an das MENFP gewendet hat, tritt der Verband an den Ombudsmann heran und erhält am 14. September 2004 die Zulassung für die Vertretung des Lehrpersonals des Centre de Langues Luxembourg. Der Verband verfolgt das ausschließliche Ziel der Verteidigung und Sicherung der materiellen, beruflichen und sozialen Interessen des Fachkollegiums des Centre de Langues von Luxemburg und wird bei Meinungsverschiedenheiten tätig, die innerhalb des Zentrums auftreten können, insbesondere in Bezug auf die Beförderung und das Wohlbefinden auf der Arbeit, im Sinne von Artikel 36 des Gesetzes vom 16. April 1979 in seiner per Gesetz vom 14. Dezember 1983 geänderten Fassung, in dem der allgemeine Beamtenstatus festgelegt ist. Um seine Ziele zu erreichen, arbeitet der Verband mit dem SEW/OGBL zusammen.
- ◆ Die Internetseite des SEW, die im September 2003 eingerichtet worden ist, erfreut sich großem Interesse. Bis zum 31. Dezember 2008 werden 35.978 Besucher gezählt, seit sie ans Netz gegangen ist. Die Website, auf die Patrick Arendt regelmäßig Beiträge stellt, umfasst 111 Seiten, 282 Artikel in den Themendossiers, 246 Pressemitteilungen, 1.044 Fotos und Bilder, 450 PDF-Dokumente und noch vieles mehr, was hier nicht alles aufgelistet werden kann.
- ◆ Das SEW hält im Mai 2008 ein Kolloquium und eine Konferenz mit dem Titel „Assurer la qualité et l'équité de l'enseignement au Luxembourg“ ab. Daran nehmen teil: Romain Martin, Mitverfasser des nationalen PISA-Berichts 2006, Laura Figazzolo, Forschungsassistentin bei der Bildungsinformation, ...

Peter Kühn, Mitverfasser des nationalen PIRLS-Berichts 2006, Jean-Claude Reding, Präsident des OGBL, Monique Adam, Präsidentin des SEW, und Guy Foetz, Vizepräsident des SEW.

- ♦ Am 26. April 2007 kommen die Delegationen der FAPEP, des SEW und der FGIL zusammen, um über die Sporterziehung im Primär- und Sekundarschulunterricht zu diskutieren. Wohl wissend, dass die Schule nicht alle Lücken, die mit einer mangelnden körperlichen Betätigung verbunden sind, schließen kann, machen die FAPEP, das SEW und die FGIL folgende Forderungen geltend:
 - Qualitative Sportausbildung für alle Schülerinnen und Schüler
 - Erteilung des Sportunterrichts durch diplomiertes Personal
 - Aufwertung der schulischen und außerschulischen sportlichen Aktivitäten
 - Schulsport muss wesentlicher Bestandteil der Ausbildung der zukünftigen Lehrerinnen und Lehrer an der Universität Luxemburg werden
- ♦ Seit dem Steuerjahr 2006 ist es nicht mehr möglich, die Kosten in Verbindung mit dem Heimcomputer als Erwerbskosten („frais d'obtention“) vom Nettoeinkommen der Lehrerinnen und Lehrer bei der Steuerverwaltung abzuschreiben. Bei einem Treffen zwischen der Feduse und dem Leiter der Steuerverwaltung wird die Feduse darüber in Kenntnis gesetzt, dass Lehrerinnen und Lehrer eine Bescheinigung verlangen müssen, die bestätigt, dass der Heimcomputer zu 90% für berufliche Zwecke genutzt wird. Das SEW rät seinen Mitgliedern daher, ihre Erwerbskosten im Zusammenhang mit ihrem Computer weiter in der Steuererklärung anzugeben und binnen drei Monaten gegen den Steuerbescheid Widerspruch einzulegen. Um seine Mitglieder vor diesem untragbaren Einkommensverlust zu schützen, beschließt das SEW, in der Angelegenheit vor das Verwaltungsgericht zu ziehen.

6.8. Syndikat Druck, Medien und Kultur — FLTL

Zentralsekretäre

Jenal Léon seit 2004

Jung Joël von 2002 bis März 2004

Mitglieder der Syndikatsleitung

Präsident (amtierend)	Pinto Louis	Imprimerie Faber
I. Vizepräsident (amtierend)	Schneider Gérard	RTL
Zentralsekretär	Jenal Léon	
Assistentin	Schortgen Irène	

Überwachungs-
kommission:

Kandels Berthe
Colussi Bernard

Mitglieder:

Breyer Steve	Imprimerie Faber
Carratti Hubert	Polyprint
Montebrusco Lucien	Tageblatt
Wolff Jean-Claude	Radio 100,7

Konstituierende Versammlung

Da das Syndikat Druck, Medien und Kultur — FLTL über keine offizielle Struktur als Berufssyndikat im Rahmen der OGBL verfügte, fand am 16. Dezember 2007 eine konstituierende Versammlung statt.

Verwaltungsarbeit

Aufgrund von internen Umstrukturierungsmaßnahmen innerhalb des OGBL übernahm Joël Jung die Funktion des Zentralsekretärs dieses Syndikats.

Da der Kollege Albert Hirtz, der sich um die Mitgliederverwaltung des OGBL (EDV) gekümmert hatte, im März 2004 in Rente ging, übernahm Joël Jung ab diesem Zeitpunkt diese Aufgabe.

Seitdem hat der Sekretär Léon Jenal die Rolle des Zentralsekretärs des Syndikats inne.

Am 5. Dezember 2005 wurde die Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre (FLTL) in das OGBL-Syndikat integriert.

Derzeit vom Syndikat Druck, Medien und Kultur FLTL (über Mitglieder und/oder Delegierte) abgedeckte Sektoren:

DRUCKEREIEN-REPRODUKTION-VERLAGSWESEN

- Buchverlage
- Zeitungsverlage
- Verlage periodisch erscheinender Zeitschriften
- Andere Verlagstätigkeiten
- Andere Drucktätigkeiten (Werkdruck)
- Buchbinderei
- Tätigkeiten im Bereich Vorabdruck
- Tätigkeiten im Bereich Hilfsgraphiken

MEDIEN

- Presseagenturen
- Zeitungs- und Zeitschriftenverlage
- Produktion und Ausstrahlung von Radio- und Fernsehprogrammen
- Produktion von Fernsehprogrammen

- Tätigkeiten im Bereich Radio und Fernsehen
- Journalistische Tätigkeiten
- Tätigkeiten im Bereich Film- und Fotoreportagen

KULTUR UND KÜNSTLERISCHE TÄTIGKEITEN

- Verlegen von Tonaufnahmen
- Reproduktion von Video- und Audioaufnahmen
- Produktion von Kinofilmen
- Produktion von Fernsehfilmen
- Produktion sonstiger Filme
- Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Produktion von Filmen
- Vertrieb von Filmen
- Vorführung von Kinofilmen
- Verwaltung von Bildungsgut
- Verschiedene Schauspielertätigkeiten
- Kulturelle und künstlerische Tätigkeiten
- Verwaltung von Theatersälen
- Verwaltung des Naturerbes

Das Syndikat Druck, Medien und Kultur — FLTL des OGBL ist in mehr als 80 Unternehmen dieser Bereiche vertreten.

Besondere Ereignisse

- Aushandlung eines Sozialplans im Jahr 2004 für die Druckerei COMMUNISYS DATA Documents mit Firmensitz in Esch/Alzette. Dieses Unternehmen hat seine Produktion in die Niederlande verlagert, wodurch 50 Arbeitsplätze wegfielen.
- Im Jahr 2006 Erneuerung des Tarifvertrages für den Drucksektor mit AMIL.
- 2007/2008: Aushandlung eines Sozialplans für die Druckerei Qatena (Nachf. V. Buck). Qatena hat mit Nokia Deutschland einen Großkunden verloren, was zu einem Stellenabbau in der Druckerei in Luxemburg geführt hat. Dreißig Arbeitsplätze fielen weg.

Internationale Beziehungen

Das Syndikat Druck, Medien, Kultur — FLTL arbeitet mit anderen Syndikaten in unseren Nachbarländern zusammen und steht mit ihnen in Kontakt.

Auf europäischer Ebene ist der OGBL dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) angeschlossen. Die Interessen des Sektors Druck, Medien und Kultur werden durch UNI-Europa vertreten sowie durch „UNI-Mei“ (Druck und Graphik), FIA (Fédération Internationale des Artistes — Internationaler Künstlerverband) und FIM (Fédération Internationale des Musiciens — Internationaler Musikerverband).

Tarifverträge:

	Unternehmen/Sektor	Arbeitnehmer	Unterzeichnete Syndikate
1	LUMEDIA « Le Quotidien »	30	OGBL
2	POLYPRINT	30	OGBL
3	OPL	100	OGBL
4	UTOPIA S.A./Caramba (Kinos)	110	OGBL
5	RTL (CLT-UFA / BCE)	500	OGBL
6	EDITPRESS / TAGEBLATT	150	OGBL
7	FLTL/AMIL	2500	OGBL
		3420	

6.9. Syndikat Gesundheit und Sozialwesen

Die Syndikatsleitung bis zum 12.05.2005

Präsident:	Marco Goelhausen, Hôpital Princesse M.-Astrid Niederkorn
Vizepräsidenten:	Bernd Laschet, Centre Hospitalier Luxembourg Emy Weyland, Clinique St. Joseph Wiltz
Exekutive:	Alain Fickinger, Centre Hospitalier Luxembourg Thomas Klein, Clinique Ste. Marie Esch Mady Reinesch-Faber, Centre Hospitalier Luxembourg Gaston Seiwerrath, Centre Hospitalier Emile Mayrisch Marianne Thomas, Hôpital St. Louis Ettelbrück Rainer Weinandi, Centre Hospitalier Luxembourg

Ordentliche Mitglieder:	Germaine Back, Hëllef Doheem Guy Berna, Clinique St. Joseph Wiltz David Berschens, Maison de Soins „An de Wisen“ Bettembourg Christiane Braas, Home pour Personnes Âgées Rédange Marie-France Eiffes, Hôpital Kirchberg Amélia Ferreira-Cravinho, Centre Hospitalier Luxembourg Ana-Maria Ferreira-Valente, Centre Hospitalier E. Mayrisch Suzanne Fleischhauer-Arroyo, Centre Hospitalier E. Mayrisch Sylvie Jansa, Clinique Ste. Thérèse Léonie Klein-Hoffmann, Centre Hospitalier E. Mayrisch Marcel Lanser, Centre Hospitalier E. Mayrisch Jean-Paul Laplanche, Hëllef Doheem Marc Maas, Centre Hospitalier Luxembourg Claude Moos, Clinique Ste. Marie Esch Nicole Nickels-Goffinet, Servior Rham Marc Stein, St. Jean de la Croix Luxembourg Stefan Steinbach, Clinique d'Eich Félicie Streicher-Schintgen, Service médecine scolaire
-------------------------	--

Nicole Weber, Servior Differdange
Chantal Welter-Haas, cellule d'évaluation assur.-dépendance
Annette Willems, Centre Hospitalier Luxembourg

Stellvertretende Mitglieder:	Christophe Csato, Maison de Soins „An de Wisen“ Bettembourg Francis Leruth, Claire asbl Berbourg Dietmar Munhofen, Hospice Civil Remich
Kooptierte Mitglieder:	Fabiana Blasi, Centre Hospitalier E. Mayrisch Simone Peters, CHNP Ettelbruck
Sekretäre:	André Roeltgen, OGBL Pit Schreiner, OGBL
Assistentinnen:	Yasmine Schwarz, OGBL Nicole Sowa, OGBL

Die Syndikatsleitung 12.05.2005-31.12.2008

Präsident:	Marco Goelhausen (Hôpital Princesse M.-Astrid Niederkorn)
Vizepräsidenten:	Viviane Hansen (Caritas Jeunes et Familles) Bernd Laschet (CHL-CE)
Exekutive:	Paul Becker (Hôpital St Louis-Ettelbruck) David Berschens (MS „An de Wisen“ Bettembourg) Marie-France Eiffes (Hôpital Kirchberg) Jean-Luc Heynen (Anne asbl) Thomas Klein (Clinique Ste. Marie Esch) Liette Pazzaglia-Meyer (MS „An de Wisen“ Bettembourg) Ermanno Pierini (Fondation Kraizbiert) Gaston Seiwerrath (CHEM) Rainer Weinandi (CHL)

Weitere ordentliche Mitglieder:

— Tätigkeitsbereich: Krankenhäuser

Fabiana Blasi (CHEM)
Ana Maria Ferreira Valente (CHEM)
Gaby Kinn (HPMA)
Marc Maas (CHL)
Mady Reinesch-Faber (CHL)
Franz Josef Thiel (Clinique Ste Marie)
Annette Willems-Kirsch (CHL-CE)
Concetta Busto (Hôpital Kirchberg)
Alain Fickinger (CHL)
Léonie Klein-Hoffmann (CHEM)

Claude Moos (CHEM)

Stefan Steinbach (CHL-CE)

Marianne Thomas (Hôpital St Louis Ettelbruck)

— Tätigkeitsbereich: Gesundheitseinrichtungen zur
Pflege älterer Menschen

Georgette Baur-Hensen (Hëllef Doheem)

Christophe Csato (M.S. Bettembourg)

Manuela Paoloni (Hëllef Doheem)

Nicole Weber (Servior)

Christiane Braas (HPPA)

Nicole Nickels-Goffinet (Servior)

Marc Stein (Centre St Jean de la Croix)

— Tätigkeitsbereich: Sozial- und Erziehungswesen

Paul Bressler (Jongenheem asbl)

Danièle Meyer (Caritas Jeunes et Familles)

Christian Weis (Caritas Jeunes et Familles)

Annouck Flener (Caritas Jeunes et Familles)

Michèle Schammel (Fondation Autisme)

— Tätigkeitsbereich: Sonstige Einrichtungen des
Gesundheitssektors

Pia Flammang-Risch (Apotheken)

Félicie Streicher-Schintgen (Staat)

Anne Sophie Stevenin (Apotheken)

Stellvertretende Mitglieder:

Annie Thill-Mergen (CHL), Chantal Moes-Thomé (Hôpital Kirchberg), Sylvie Jansa (Clinique Ste Thérèse), Oliver Koch (CHNP), Reinhold Weber (Hôpital Kirchberg), Armand Klamm (Clinique Ste Thérèse), Théo Van Wissen (CHEM), Marco Denis (CHEM), Claude Thill (Hôpital St Louis Ettelbruck), Gisèle Vieira Da Silva (CHEM), Joël Meyer (Hôpital Kirchberg), Christine Klauner (HPMA), Romain Marechal (CHNP), Annette Greiveldinger-Juchems (Caritas Accueil et Solidarité), Dieter Schmitt (Claire asbl), Marc Steffes (Doheem Versuergt), Marianne Olinger (Maison de Gériatrie Hamm), Elke Schmidt Ludwig (Elysis), Rainer Bohr (Elysis), Cornelis Van den Herik (Hëllef Doheem), Michèle Savoini (Freed um Liewen asbl), Suzanne Pfeiffer (ATP), Chantal Welter-Haas (Sozialversicherungs-Ministerium), Yves Bruch (Apotheken), Sandrine Neirinckx-Loutsch (Apotheken)

Kooptierte Mitglieder:

Elisabeth Mergeai (Clinique St Joseph-Wiltz), Nadia Ouadah (Clinique Dr Bohler)

Sekretäre: André Roeltgen, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL

Pit Schreiner, Zentralsekretär des OGBL

Nora Back, stellvertretende Zentralsekretärin des OGBL

(Sandra Heinz, stellvertretende Zentralsekretärin des OGBL)

(Eva Rongen, stellvertretende Zentralsekretärin des OGBL)

Jean-Paul Laplanche, Gewerkschaftssekretär des OGBL

Assistentin: (Yasmine Schwarz, OGBL)

(Anne Teitgen, OGBL)

Jennifer Bintener, OGBL

Syndikatstage

Statutarischer Syndikatstag des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen

14. Oktober 2004 — Maison du Peuple in Esch/Alzette

Wichtige Tagesordnungspunkte:

- Pläne zur Syndikatsfusion der Gesundheits- und Sozialdienste. Projektvorstellung und Darlegung der Gründe.
- Vorschlag zur Reform der Geschäftsordnung.
- Das Aktionsprogramm des Syndikats für 2005/2006
- Verabschiedung einer Resolution gegen die Kommerzialisierung und Liberalisierung des luxemburgischen Gesundheitssektors.
- Ansprache von Mars Di Bartolomeo, Gesundheits- und Sozialversicherungsminister

Im Rahmen dieses Gewerkschaftstages wurden die Pläne zur Fusion der Gesundheits- und Sozialdienste gebilligt. Daraufhin wurden die Mitglieder des OGBL, die im Sozialbereich arbeiten und Mitglied der SEW sind (insbesondere solche Mitglieder, die in den Zuständigkeitsbereich der SAS-Tarifverträge fallen) in das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen übernommen.

Außerordentlicher Syndikatstag des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen

12. Mai 2005 — Maison du Peuple in Esch/Alzette

Infolge der Ende 2004 erfolgten Fusion wurde eine neue Syndikatsleitung für die Amtszeit 2005-2008 gewählt.

Syndikatstag des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen

23. November 2006 — Maison du Peuple in Esch/Alzette

Wichtige Tagesordnungspunkte:

- Das Aktionsprogramm des Syndikats für 2007/2008

Verabschiedung von drei Resolutionen:

- Für eine qualitative und zukunftsweisende Reform der Krankenpflegeausbildung und der fachlichen Spezialisierung
- „Hyperaktivität“ in den luxemburgischen Krankenhäusern
- Für eine qualitative Reform im Sozialbereich

Ansprache von Mars Di Bartolomeo, Gesundheits- und Sozialminister:

Entwicklung der Mitgliedschaften innerhalb des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGBL (2005-2008)

Oktober 2005:	5362 Mitglieder
Oktober 2006:	5594 Mitglieder
Oktober 2007:	5792 Mitglieder
Oktober 2008:	6112 Mitglieder
Dezember 2008:	6286 Mitglieder

Seit den Sozialwahlen im Jahr 2003 (4860 Mitglieder) konnten wir einen Anstieg der Mitgliederzahlen um 1426 verzeichnen (bis Dezember 2008), das entspricht einem Anstieg um 29,34 %.

Die wichtigsten Aktivitäten in den Jahren 2004-2006

Aktive Teilnahme des Syndikats an den **Vorbereitungsarbeiten zu Stellungnahmen der Berufskammern im Gesundheitsbereich**.

Im Jahr 2004 hat unser Syndikat beim Gesundheitsminister und bei der Ministerin für Erziehung und Berufsausbildung interveniert, um sie auf die zahlreichen Probleme aufmerksam zu machen, die im Zusammenhang mit der **Weiterbildung von Pflegern** bestehen und von ihnen gefordert, die diesbezüglichen Modalitäten einer Revision zu unterziehen.

Am 17. und 19. Februar und am 5. März 2004: **Weiterbildung für die Personalvertreter** des Sozial- und Pflege-sektors: „Praxis und Richtlinien für Personalvertreter des OGBL, bezüglich der **Organisation der Arbeitszeit**.“

Arbeitsseminar der erweiterten Exekutive des Syndikats in La Roche (B) vom **05. bis 08. Mai 2004** (Reorganisation und Umstrukturierung der Tätigkeitsbereiche des Syndikats, neue Organisation der Betriebsarbeit usw.).

Am 24. Juni 2004 haben sehr viele Vertreter des Gesundheitssektors an einer Protestveranstaltung vor dem Pflegeheim „**Novelia — Am Schmettbesch**“, dem Pflegeheim in Schiffange, teilgenommen.

Dabei handelte es sich um eine Solidaritätsaktion mit der Delegation des Pflegeheims, die Opfer heftigen Mobbings seitens der Direktion geworden war!

Am 1. Oktober 2004 hat unser Syndikat eine Protestdemonstration vor dem Pflegeheim „**Les Parcs du Troisième Âge**“ in Bartringen organisiert.

Es handelt sich um eine Solidaritätsaktion der Vertreter des Gesundheitssektors zusammen mit dem Personal und der Delegation des Pflegeheims, die sich mit einer Direktion konfrontiert sahen, die die gesetzlichen und Kollektivvertraglichen Bestimmungen in Bezug auf Arbeitsverträge und Dienstpläne nicht mehr anwandte.

Mit der Personalvertretung von **HPMA** hat unser Syndikat am 16. Februar 2006 eine **Demonstration in den Straßen von Differdingen** organisiert. Obwohl die finanzielle Situation von HPMA äußerst prekär ist, fordert

das Personal, dass die Kommunalpolitiker verantwortlich handeln und dass ein realistisches Budget errechnet wird, ohne die Interessen der Patienten und des Personals zu verletzen.

Im Laufe der ersten Hälfte des Jahres 2005 hat sich eine Arbeitsgruppe zum Thema „Aufwertung der Berufslaufbahn“ mehrfach getroffen. Diese Gruppe bestand aus Vertretern des OGBL sowie einem Dutzend Arbeitnehmer aus dem Sozial- und Erziehungssektor.

Weiterbildungsmaßnahmen des Syndikats im Zeitraum von 2005-2006:

- Februar und März 2005
CCT-SAS: Weiterbildung zur Umsetzung und Anwendung von RTS („Régimes de travail d'un service“ — Arbeitsordnung für einen Dienstbereich).
- Juni 2006
CCT-SAS: Weiterbildung zu Urlaubsregelungen und den Vorteilen der SAS-Tarifverträge in Bezug auf das Arbeitsrecht.
- 27. Juni 2006
Weiterbildung zu „Arbeitsausfall aufgrund von Krankheit, Invalidität ...“ (Redner: René Pizzaferr)

Aktionen und Demonstrationen gegen die EU-Dienstleistungsrichtlinie „**Bolkestein**“.

Teilnahme an den Treffen der Arbeitsgruppe, die mit der Überprüfung des Ausbildungsprogramms zur Vorbereitung auf das CATP für den Beruf des „auxiliaire-économe“ — neue Bezeichnung: „**auxiliaire de vie**“ (Lebenshelfer) betraut ist.

Aktiver Widerstand des Syndikats gegen die Vorschläge des Ministeriums in Bezug auf die notwendige Reform der **Ausbildung zum Krankenpfleger**. Am 22. Juni 2005 fand ein Treffen mit Mady Delvaux-Stehres, der **Ministerin für Erziehung und Berufsausbildung**, statt.

Teilnahme am **Rundtischgespräch „Reform der Krankenpflegeausbildung“**, das am 21. November 2005 vom Ministerium für Erziehung und Berufsausbildung sowie vom Gesundheitsministerium organisiert wurde.

Zwei Gespräche mit Herrn Mars Di Bartolomeo, **Gesundheits- und Sozialversicherungsminister**, bei denen die Probleme mit der ATP und des Domaine Thermal in Mondorf diskutiert wurden.

Widerstand gegen die Einführung eines neuen Finanzierungsmodus für den Behindertensektor durch das Familienministerium. **Pressekonferenz** am 4. Juli 2005, um den Angriff durch das Familienministerium auf die Qualität im Sozialsektor publik zu machen. Zwei Tage später, am 6. Juli 2005, kommen 250 Delegierte zu einer **Protestdemonstration** vor dem Familienministerium zusammen.

Gespräche mit der Familienministerin: Ein erster Erfolg dieser Mobilisierung war zu verzeichnen, als die Ministerin mit uns einen Gesprächstermin für den 25. Juli

2005 vereinbarte. Der OGBL hatte zudem die Geschäftsleitungen der betroffenen Einrichtungen gewarnt, diese neuen Tarifverträge nicht zu unterzeichnen.

Zwei Treffen am 25. Juli und am 9. August 2005, bei denen der OGBL der Ministerin seine Kritik und seine Forderungen darlegt.

Widerstand gegen den Vorentwurf für das Gesetz zum Sozialschutz von Kindern, der vom Familienministerium ausgearbeitet worden war. Die Analyse des Vorentwurfs zu diesem Gesetz durch das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen hat zahlreiche Nachteile offengelegt, die sowohl die Errungenschaften für das in diesem Sektor beschäftigte Personal als auch die Qualität der Betreuungseinrichtungen für Kinder gefährden.

Drei Treffen mit dem Ministerium fanden am 5. und 15. Dezember 2005, sowie am 17. Januar 2006 statt.

Mit dem Ziel, die Qualität im Sozialsektor zu erhalten und die Interessen der dort Beschäftigten zu verteidigen, hat unser Syndikat die **Kampagne „FÜR EINE QUALITATIVE REFORM DES SOZIALSEKTORS!“** gestartet.

Am 27. September 2006 haben wir unsere Kampagne mit einer Pressekonferenz gestartet, bei der die Öffentlichkeit über die im Sozialsektor bestehenden Probleme informiert wurde.

Gespräch mit dem Minister des öffentlichen Diensts, um unsere Forderungen bezüglich der Aufwertung verschiedener Berufe im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsbereich darzulegen.

Aktive Teilnahme des Syndikats im **Verwaltungsrat des Berufsausbildungszentrums Widong.**

Die wichtigsten Aktivitäten in den Jahren 2007-2008

Während dieses ganzen Zeitraums hat sich unser Syndikat aktiv für eine qualitative **Reform der Ausbildung zum Krankenpfleger und der damit im Zusammenhang stehenden Fachausbildungen** eingesetzt. Die aktuellen Abschlüsse entsprechen in keiner Weise dem Ausbildungsniveau und den Qualifikationen sowie der Ausbildungsdauer, die für diese hochspezialisierten Berufe notwendig wäre. Der OGBL fordert ohne Verzögerung eine qualitative und fortschrittliche Reform dieser Ausbildungen in Angriff zu nehmen.

- Am 16. Februar 2007 hatte das Syndikat ein **Gespräch mit den Ministern Di Bartolomeo und Delvaux** über die Notwendigkeit einer Reform der Krankenpflegeausbildung.
- Am 8. Mai 2007 hat unser Syndikat eine **Demonstration** für die Reform der Krankenpflegeausbildung organisiert.
- Am 29. Januar 2008 fand eine Protestaktion vor dem **Ministerium für Erziehung und Berufsausbildung** für die notwendige Reform der Krankenpfle-

geausbildung und für die richtige Einstufung und Anerkennung der Berufsabschlüsse von Krankenschwestern und Krankenpflegern und ihrer berufsspezifischen Fachausbildungen.

- Infolge dieser Demonstration fand am 7. Februar 2008 ein **Gespräch mit den beiden Ministern Delvaux und Di Bartolomeo** statt. Der OGBL und die beiden Minister waren sich einig über die Tatsache, dass eine Reform notwendig ist und niemand bezweifelt, dass bei der Ausbildung etwa 1000 Stunden fehlen. Der OGBL forderte ein zusätzliches Ausbildungsjahr und ein Diplom, in dem diese Verlängerung berücksichtigt wird. Das Abschlussdiplom sollte mindestens einem BTS-Abschluss (Brevet de Technicien Supérieur) entsprechen.
- Am 8. Mai 2008 luden der **Gesundheitsminister und die Erziehungsministerin den OGBL zu einer Präsentation ihrer Vorschläge** zu einer Reform der Krankenpflegeausbildung ein. Diese Vorschläge waren jedoch einfach die Wiederholung eines alten Vorschlages der Ministerien, der bereits 2001 von Frau Brasseur gemacht worden war und damals durch eine Petition des OGBL, die von 1578 Krankenpflegern und medizinisch-technischen Assistenten unterzeichnet worden war, zurückgewiesen wurde. Der OGBL wies auch diesmal diesen Vorschlag zurück und forderte weiterhin eine Verlängerung der Ausbildung um ein Jahr und eine entsprechende Anpassung der Diplome.
- Im Rahmen einer Zusammenarbeit von OGBL und ANIL luden die beiden Organisationen zu einer Pressekonferenz ein, um diesen komplexen Sachverhalt zu erläutern.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen machte sich außerdem in den Jahren 2007 und 2008 für die **notwendige Aufwertung der Berufe im Sozial- und Erziehungsbereich sowie im Gesundheitsbereich** stark.

- Am 12. Dezember 2007 fand eine **Demonstration mit mehr als 300 Teilnehmern** vor dem Ministerium des Öffentlichen Diensts statt, bei der es um die Notwendigkeit einer Aufwertung dieser Berufe ging. Die Demonstration war ein voller Erfolg und wir übergaben dem Minister des Öffentlichen Diensts, Herrn Wiseler, eine schriftliche Stellungnahme.
- Am 25. Januar 2008 empfingen die **Minister Wiseler, Delvaux und Biltgen** Vertreter unseres Syndikats zu einem Gespräch über die Ausbildung und die Einstufung von Berufen aus dem Sozial- und Erziehungsbereich sowie aus dem Gesundheitsbereich.
- Am 28. Februar 2008 fand eine Pressekonferenz zur Aufwertung der Berufe statt.
- 9. April 2008: Protestveranstaltung vor dem CHEM.

- 16. April 2008: Protestveranstaltung vor dem Hôpital St Louis.
- 21. April 2008: Protestveranstaltung vor dem CHL.
- 7. Mai 2008: Protestveranstaltung vor der Zitha-Klinik.
- Am 15. Oktober 2008 haben **500 Personalvertreter, Kandidaten und Mitglieder des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGBL** in der Mehrzweckhalle in Lallingen für die SAS-Kollektivverträge (Hilfs- und Pflegesektor sowie Sozialsektor) **demonstriert**. Die massive Präsenz der Militanten zeigte die Unzufriedenheit des in diesen Bereichen beschäftigten Personals und:
 - die Notwendigkeit der Aufwertung der Berufe von Erziehern, Krankenpflegern, graduierten Erziehern, besonders spezialisierten Krankenpflegern und medizinisch-technischen Assistenten, deren Vergütung in keiner Weise ihrem Ausbildungsniveau, ihrer Verantwortung und der Autonomie dieser Berufe entspricht
 - die Notwendigkeit einer Überprüfung der Gehälter von Pflege- und Verwaltungspersonal
 - die unverantwortliche Haltung der Arbeitgeber, die versuchen, ein neues, nach Funktionen gestaffeltes Vergütungssystem einzuführen und damit die Lohnerhöhung von 1,5% in diesem Sektor umgehen wollen.

Der OGBL fordert, dass diese Berufe von Arbeitgebern und Regierung endlich anerkannt und entsprechend eingestuft werden.

Unser Syndikat hat an einer weitreichenden Aktion des OGBL **für den Erhalt des Index** in Luxemburg teilgenommen. Wir haben verschiedene Protestveranstaltungen organisiert:

- am 2. Oktober 2008 vor dem Hôpital Kirchberg,
- am 8. Oktober 2008 vor dem CHEM,
- am 11. Oktober 2008 in der Rue de l'Alzette in Esch.

Stellungnahme bezüglich der Einführung des „Berufsbachelors Sozial- und Erziehungswissenschaften“:

Dieser Berufsbachelor gilt als universitäre Berufsausbildung in den angewandten Sozial- und Erziehungswissenschaften. Ein Problem im Zusammenhang mit diesem Berufsbachelor ist der allgemeine Charakter dieses Studiengangs und insbesondere auch die beruflichen Perspektiven. So können wir es nicht akzeptieren, dass es lediglich einen einzigen Studiengang für zwei unterschiedliche und sehr wichtige Berufe im luxemburgischen Sozialsektor gibt: den Beruf des graduierten Erziehers und den des Sozialarbeiters. Wenn man die Inhalte der Ausbildung sowie die damit verbundenen Berufsaussichten näher betrachtet, so kann man davon ausgehen, dass der neue Bachelor die bestehenden Ausbildungswege zu den beiden oben genannten Berufen mittel- bis langfristig ersetzen soll. Daher ist es unserer Ansicht nach

inakzeptabel, wenn ein Student, der seinen Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften gemacht hat, nicht klar weiß, ob er mit seinem Abschluss eine Stelle als graduierte Erzieherin oder als Sozialarbeiter antreten kann.

- Am 17. Januar 2008 hat unser Syndikat ein Gespräch mit den Vertretern des Gesundheitsministeriums geführt, in dem es um einen Austausch wegen des Bachelor Sozial- und Erziehungswissenschaften ging.
- Am 12. Februar 2008 und am 11. März 2008 führte unser Syndikat Gespräche zu diesem Thema mit den Verantwortlichen der Universität Luxemburg.

Zudem hat unser Syndikat Stellung bezogen zu verschiedenen **praktischen Problemen, die im von der Pflegeversicherung abgedeckten Sektor auftreten**. Wir sind immer noch mit allen möglichen Formen von Missbrauch in Pflegeeinrichtungen konfrontiert, so dass eine Reform der dortigen Abläufe notwendig ist. Zu diesem Thema fanden Gespräche mit den für die Pflegeversicherung verantwortlichen Organismen statt.

Die Personalvertreter des Centre Polyvalent de l'Enfance der Europäischen Kommission fordern zusammen mit unserem Syndikat seit Jahren die Anwendung der SAS-Kollektivverträge auf die im Centre Polyvalent de l'Enfance beschäftigten Mitarbeiter. In Anbetracht der Tatsache, dass die Europäische Kommission sich in dieser Richtung niemals diskussionsbereit zeigte, **haben wir den Rechtsweg beschritten und sind für eine Anwendung des entsprechenden Kollektivvertrags eingetreten**, der für diesen Sektor allgemein verpflichtend ist. Am 10. Dezember 2007 hat das Arbeitsgericht das folgende Urteil erlassen: Der SAS-Kollektivvertrag ist für die Beschäftigten des Centre Polyvalent de l'Enfance anzuwenden, wir haben also in diesem Fall gewonnen!

Im Februar 2008 hat unser Syndikat die **Studenten am Lycée Technique pour professions éducatives et sociales aktiv unterstützt**. Diese hatten eine Protestdemonstration gegen eine Reihe von Problemen organisiert, mit denen sie im Rahmen ihrer Ausbildungsstätte konfrontiert sind. Es gab ein Treffen zwischen der Direktion der LTPES und den Zentralsekretären, um die oben genannten Probleme zu diskutieren.

Während des Zeitraums 2007-2008 organisierte das Syndikat spezifische Weiterbildungen für unsere Personalvertreter:

- CCT-SAS: Weiterbildung zur Umsetzung und Anwendung von RTS („Régimes de travail d'un service“ — Arbeitsordnung für einen Dienstbereich),
- CCT-EHL: Weiterbildung zur Anwendung des Kollektivvertrags,
- Comité mixte, zusammen mit der Delegation des CHL,
- Informationsveranstaltung zur neuen Ausbildung „Auxiliaire de vie“.

Gespräche mit den Ministern zu aktuellen Themen wurden regelmäßig organisiert:

- Am 24. Mai 2007 fand ein Gespräch mit Minister Di Bartolomeo über aktuelle Themen im Gesundheitsbereich statt.
- Am 13. Dezember 2007 fand ein Gespräch mit dem Gesundheitsminister Di Bartolomeo statt, bei dem es um Folgendes ging:
 - Die Aufwertung der Berufe im Sozial- und Erziehungs- sowie im Gesundheitsbereich,
 - Die Reform der Krankenpflegeausbildung,
 - Der koordinierende Arzt im Krankenhaus,
 - Der Zusammenschluss von Krankenhäusern:
 - CHEM und HPMa
 - Clinique St Louis und Clinique de Wiltz.
- Am 5. November 2008 fand ein Gespräch mit dem Gesundheitsminister zu folgenden Themen statt:
 - Modifizierung des aktuell in der Anwendung befindlichen Werkzeugs zur Messung der Arbeitsbelastung der im Gesundheitssektor Beschäftigten (PRN),
 - Umfrage zur Patientenzufriedenheit,
 - Anpassung der Krankenpflegeausbildung.

Am 24. Januar 2008 nahmen die Zentralsekretäre unseres Syndikats an einem runden Tisch teil, der von der EGCA zum Thema „Welche Reform für das ASFT-Gesetz?“ organisiert worden war und verteidigten dort die Standpunkte und Forderungen der Gewerkschaft für einen qualitativ guten Sozialsektor:

Vom 23. September 2007 bis zum 28. September 2007 hat der Zentralsekretär am Weltkongress der IÖD (Internationale des Öffentlichen Diensts) in Wien teilgenommen.

Seit Jahren diskutiert eine CoCoMix-Arbeitsgruppe wesentliche Punkte im Zusammenhang mit den Comités mixtes.

Kollektivverträge

Kollektivverträge für Beschäftigte in luxemburgischen Krankenhäusern KV EHL (2006-2007)

Am 18. November 2005 begannen die Verhandlungen zu einer Erneuerung des Kollektivvertrags und nach 8 Verhandlungssitzungen hat die Tarifkommission des OGBL am 11. Juli 2006 das Verhandlungsergebnis durch geheime Wahl einstimmig angenommen. Der neue Kollektivvertrag wurde am 19. Juli 2006 unterzeichnet.

Als Verhandlungsführer ist es dem Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL gelungen, einen Vertrag auszuhandeln, der die sozialen Errungenschaften der Beschäftigten verteidigt, eine fortschrittliche Personalpolitik garantiert, die am 5. Februar 2004 von 2000

Beschäftigten aller Einrichtungen der EHL gefordert worden war und der die Entwicklung eines Kollektivvertrages absichert. Der Vertrag verhindert die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Vergütung.

Dem Prinzip einer ausgeglichenen Entwicklung des Kollektivvertrags im Vergleich zu den im öffentlichen Dienst in Luxemburg festgestellten Entwicklungen folgend, beläuft sich die Höhe des Abschlusses auf +1,908 %. Bezüglich der anfallenden Verzugszinsen aufgrund der zeitlichen Verschiebung im Verhältnis zum Öffentlichen Dienst haben die Parteien sich für das Jahr 2005 auf den Durchschnitt des Hauptleitzinses der Europäischen Zentralbank geeinigt.

Kollektivvertrag der Beschäftigten in luxemburgischen Krankenhäusern

KV EHL (2008-2010)

Am 14. Oktober 2008 wurde eine befristete Vereinbarung bezüglich des geltenden Kollektivvertrags für den Krankenhaussektor mit der Entente des hôpitaux luxembourgeois (dem luxemburgischen Krankenhausverband) unterzeichnet.

Am 10. September 2008 haben die Vertreter des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGBL für diese Vereinbarung gestimmt, die zahlreiche Neuerungen für die etwa 8.000 Beschäftigten dieses so wichtigen Sektors enthält. Dem Prinzip der ausgeglichenen Entwicklung des Kollektivvertrags in Bezug auf die festgestellten Entwicklungen im öffentlichen Dienst in Luxemburg folgend, enthält die Vereinbarung folgende Punkte:

- Die Erhöhung des Indexpunktwertes um 1,5 % ab dem 1. Januar 2009. Das bedeutet, dass die Grundgehälter sowie einige andere Gehaltsbestandteile um 1,5 % steigen.
- Die rückwirkende Auszahlung zweier einmaliger Prämien für 2007 und 2008 in Höhe von 0,9 % der Jahresgehälter aus den Jahren 2007 und 2008.
- Die Vertragsparteien sind übereingekommen, den Arbeitsvertrag in Zukunft als allgemein verpflichtend zu betrachten. Dieser Punkt ist von besonderer Bedeutung für den OGBL, da er einen besseren Schutz der Beschäftigten in Bezug auf ihre Arbeits- und Gehaltsbedingungen garantiert.

Sämtliche noch offenen Punkte (Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten, Plattformen zu den Themen „Bereitschaftsdienst“, „Arbeitnehmer ab 50 Jahren“, „koordinierter Text und Übersetzung“) werden in den kommenden Wochen und Monaten diskutiert. Eine Vereinbarung mit den entsprechenden Ergebnissen sollte spätestens bis zum 30. Juni 2009 unterzeichnet werden.

Allgemeinverbindliche Kollektivverträge für den Hilfs- und Pflegesektor sowie den Sozialsektor KV SAS 4 (2005-2006)

Nach sechs Verhandlungsrunden wurden die neuen Kollektivverträge für Privatangestellte und Arbeiter des

Hilfs- und Pflegesektors sowie des Sozialsektors (KV SAS) am 16. Januar 2006 von den Arbeitgeberverbänden und dem OGBL als Verhandlungsführer sowie dem LCGB unterzeichnet. Während des Treffens der Tarifkommission des OGBL am 10. Januar 2006 haben sich unsere Personalvertreter für die Lohn- und Arbeitsbedingungen für den Zeitraum 2005-2006 ausgesprochen.

Die neuen Kollektivverträge enthalten unter Anderem folgende Punkte:

- Rückwirkend für 2005 die Auszahlung einer einmaligen Prämie von 1 % des Bruttogehalts der Angestellten und Arbeiter.
- Ab 1. Januar 2006 eine monatliche Prämie in Höhe von 1,808 % des monatlichen Bruttogehalts.
- Modifizierung von Artikel 9 „Organisation der Arbeitszeit“.
- Gründung einer Arbeitsgruppe aus Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern mit der Aufgabe, eine mögliche Modifizierung der Arbeits- und Gehaltsbedingungen zu diskutieren. Wenn es gelingt, entsprechende Vereinbarungen zu treffen, treten diese erst zusammen mit den nächsten Kollektivverträgen in Kraft.

Die besondere Aufgabe der oben genannten Arbeitsgruppe besteht darin, ein neues Konzept zur Aufwertung der Arbeit sowie Bedingungen für dessen Anwendung zu erarbeiten, wobei dieses Konzept den Besonderheiten und Entwicklungen der Tätigkeiten und Berufe im Hilfs- und Pflegesektor sowie im Sozialsektor angepasst werden muss. Dabei sollten insbesondere die Erfordernisse einer Grundausbildung, der Weiterbildung, die Aufwertung vorhandener Berufserfahrung und Verantwortung und die Aufwertung der Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden.

Für die Arbeitsgruppe sind 9 Treffen vorgesehen. Die wichtigsten Forderungen des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen sind:

- Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im SAS-Kollektivvertrag. Hier handelt es sich insbesondere um den Artikel über die Organisation der Arbeitszeit.
- Die Notwendigkeit einer Aufwertung der Laufbahnen.

Die Arbeitgeberverbände versuchen, ein Beschreibungsmodell der Funktionen aufzustellen, für das vor dem im Kollektivvertrag vorgesehenen Stichtag, dem 29. September 2006, keine Einigung erzielt werden konnte. Wir bedauern, dass die Arbeitgeber sich nur auf den einen Aspekt der Vergütung nach Funktionen konzentriert haben, so dass andere Themen überhaupt nicht mehr angegangen werden konnten.

Allerdings kann das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL das von den Arbeitgeberverbänden

am 28. Juni 2006 vorgestellte Konzept aus verschiedenen Gründen keinesfalls akzeptieren.

- Wir können eine abweichende Entwicklung der Behandlungs- und Arbeitsbedingungen gegenüber dem öffentlichen Dienst nicht akzeptieren. Der Staat muss seine Verantwortung wahrnehmen, da der SAS-Kollektivvertrag sich weiterhin auf nicht-kommerzielle Bereiche des öffentlichen Dienstes bezieht.
- Wir können den Transfer finanzieller Mittel nicht akzeptieren (zum Beispiel die Reduktion bestimmter Gehälter, um andere zu erhöhen).
- Einen Qualitätsverlust in diesem Sektor können wir ebenso keinesfalls akzeptieren. Das vorgeschlagene Modell ist nichts anderes als eine vorweggenommene Vorbereitung des neuen Finanzierungsmodells durch Tarifgestaltung, das vom Familienministerium aufgestellt wurde und das wir kategorisch ablehnen.

Zudem würde das von den Arbeitgeberverbänden vorgeschlagene Modell folgende Punkte enthalten:

- Ungleichheiten zwischen Beschäftigten mit der gleichen Grundausbildung, wobei einige Laufbahnen zurzeit bereits unterbewertet sind.
- Die Schaffung eines ungerechten und benachteiligenden Bewertungssystems.
- Schwierigkeiten, solange die Betriebsverwalter keine Organigramme und Funktionsbeschreibungen für jede Einrichtung bereitstellen.
- Die Unterbewertung der Grundausbildung, die das wichtigste Kriterium für ein Vergütungssystem für den SAS-Sektor bleiben muss.
- Eine Angleichung der Vergütung nach unten im Rahmen des SAS-Kollektivvertrags.
- Probleme aufgrund der Schwierigkeit, die Kriterien zu ermessen und zu staffeln.

Somit ist festzuhalten, dass die Erwartungen des OGBL an die Arbeitsgruppe nicht erfüllt wurden. Es ist sehr bedauerlich, dass weder bezüglich der Arbeitsbedingungen, noch bezüglich der Aufwertung der Berufe im Sozial- und Erziehungsbereich eine fruchtbare Diskussion mit den Arbeitgeberverbänden stattgefunden hat.

Allgemeinverbindliche Kollektivverträge für den Hilfs- und Pflegesektor sowie den Sozialsektor KV SAS 5

Am 28. September 2006 wurden die SAS-Kollektivverträge durch die Syndikate des OGBL (als Verhandlungsführer) und LCGB gekündigt. Seit diesem Zeitpunkt versucht unsere Verhandlungsdelegation eine Einigung zu erreichen und eine progressive Personalpolitik zu verteidigen.

Dazu ist auszuführen, dass die Verhandlungen der SAS-Kollektivverträge erst in dem Moment richtig begonnen haben, als der „paritätische Ausschuss ASFT“ seine

Meinung bezüglich der Umsetzung der Gehaltsvereinbarungen für den öffentlichen Dienst dargelegt hatte. Der Finanzrahmen, der die Grundlage der SAS-Tarifverhandlungen bildet, wurde während der Sitzung dieses paritätischen Ausschusses am 20. März 2008 festgelegt.

- + 0,9 % für das Geschäftsjahr 2007
(entspricht der Einmalzahlung im öffentlichen Dienst)
- + 0,9 % für das Geschäftsjahr 2008
(entspricht der Einmalzahlung im öffentlichen Dienst)
- + 1,5 % der Gehaltsmasse ab dem Geschäftsjahr 2009
- einen zusätzlichen Urlaubstag ab dem Geschäftsjahr 2009.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL verteidigte eine Übertragung dieser Maßnahmen auf die Arbeits- und Gehaltsbedingungen im Rahmen der SAS-Kollektivverträge.

Die Arbeitgeberverbände möchten jedoch einen Teil des Gehaltsrahmens für die Beschäftigten dieses Sektors zurückhalten, um ein neues Vergütungsmodell nach Funktionen einführen zu können.

Der OGBL kann nicht akzeptieren, dass diese Erhöhung, die den Beschäftigten dieses Sektors gewährt wird, quasi mit einer „Hypothek“ belastet ist und dass die Auszahlung Bedingungen unterworfen ist, die von den Arbeitgeberverbänden gestellt werden, nämlich die Einführung eines neuen Vergütungssystems, das in erster Linie auf der Funktion des Arbeitnehmers im Betrieb basiert und nicht auf seinen Ausbildungsabschlüssen.

So lehnt der OGBL die Einführung neuer Gehaltstabellen ab, die auf vollkommen abwegigen Kriterien basieren, wie zum Beispiel:

- Grad der Verfügbarkeit,
- Flexibilität,
- Kreativität,
- Sprachkenntnisse,
- usw.

Ein solches Vergütungssystem würde vor allem bedeuten:

- Ungleichheiten zwischen Beschäftigten mit der gleichen Grundausbildung, da einige Berufe zurzeit bereits unterbewertet sind.
- Die Erhöhung des Drucks auf das Personal.
- Die Schaffung eines ungerechten und benachteiligenden Bewertungssystems.
- Die Unterbewertung der Grundausbildung, die das wichtigste Kriterium bleiben muss.
- Probleme aufgrund der Schwierigkeit, die Kriterien zu ermessen und zu staffeln.
- usw.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL setzt sich vehement für eine progressive Personalpolitik und eine Aufwertung der Berufe im Rahmen der SAS-Kollektivverträge ein.

Seit Jahren werden die im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsbereich Beschäftigten nicht angemessen bezahlt und ihre Arbeit wird nicht ausreichend wertgeschätzt. Diese Diskriminierung erfahren insbesondere Erzieher, graduierte Erzieher, Pflegehelfer, Krankenpfleger, fachlich besonders spezialisierte Krankenpfleger und medizinisch-technische Assistenten.

Angesichts der Tatsache, dass die momentane Bewertung dieser Berufe in keiner Weise dem Ausbildungsniveau und der Verantwortung, die die Beschäftigten tragen, gerecht wird, fordert unser Syndikat im Rahmen der Verhandlungen zu den SAS-Kollektivverträgen die Neuordnung und Aufwertung der Berufe der in den betroffenen Sektoren Beschäftigten.

Die Arbeitgeberverbände haben sich jedoch zu keiner Zeit bereit gezeigt, sich für ihr Personal zu engagieren und die Berufe aufzuwerten.

Nach langen konfliktreichen Diskussionen haben die Arbeitgeberverbände den Syndikaten am 2. Dezember 2008 eine Einverständniserklärung in Hinblick auf einen Zusatzvertrag zukommen lassen, in der sie:

- auf die Forderungen der Gewerkschaften nicht eingehen,
- einen Teil des Finanzrahmens für die Beschäftigten dieses Sektors unter den Tisch fallen lassen wollen (indem sie die Erhöhung des Indexpunktwertes um 1,5 % in eine simple Einmalzahlung von 1,5 % für das Jahr 2009 umwandeln),
- insgesamt auf ihr neues Vergütungssystem nach Funktionen bestehen, das aus zahlreichen Gründen und mehrfach von den Gewerkschaften abgelehnt worden ist,
- die Notwendigkeit der Aufwertung der Berufe einschränken, die für die Gewerkschaften Priorität hat, indem sie lediglich die Möglichkeit einräumen, die Gehälter eventuell anzupassen, wenn eine Tripartite eine entsprechende Entscheidung trifft. Das stellt die Tarifautonomie der unterzeichneten Parteien der SAS-Kollektivverträge infrage.

Nachdem der OGBL festgestellt hat, dass er diesen Vorschlag der Arbeitgeber nicht akzeptieren kann, hat er den Arbeitgeberverbänden am 20. Januar 2009 ein Schreiben zukommen lassen, in dem er zum letzten Mal seine Forderungen und Positionen deutlich macht.

Auf dieses Schreiben haben die Arbeitgeber nicht geantwortet.

In Anbetracht der inakzeptablen Vorschläge der Arbeitgeber und in Anbetracht der nicht erfolgten Reaktion auf das Schreiben des OGBL vom 20. Januar 2009 hat die

Tarifkommission für den SAS-Kollektivvertrag des OGBL, die sich am 4. Februar 2009 zu einer Sitzung traf, mit großer Mehrheit (97 %) beschlossen:

- den Vorschlag der Arbeitgeber „Zustimmung mit der Perspektive eines Zusatzvertrages „vom 2. Dezember 2008 für die Erneuerung des SAS-Kollektivvertrags zurückzuweisen,
- weiterhin eine Aufwertung der Berufe zu fordern,
- einen stufenweisen Anschluss innerhalb von 5 Jahren an den EHL-Kollektivvertrag auszuhandeln, um bereits ab 2013 nur noch einen einzigen Kollektivvertrag zu haben, der den gesamten Gesundheits- und Sozialsektor abdeckt und dann allgemeinverbindlich ist.

In der Folge mussten wir feststellen, dass die Verhandlungen für den SAS-Kollektivvertrag gescheitert sind und dass ein Tarifstreit zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden besteht. Wir mussten folglich das nationale Schlichtungsamt befragen. Das erste Treffen vor dem Schlichter fand am 7. Mai 2009 statt.

Allgemeinverbindlicher Kollektivvertrag für Privatangestellte öffentlicher Apotheken

Die Verhandlungen für einen neuen Kollektivvertrag für die Apotheken begannen im Oktober 2003. Nach 6 schwierigen Verhandlungssitzungen wies die Tarifkommission des OGBL die jüngsten Vorschläge der Arbeitgeber am 26. Oktober 2004 als inakzeptabel zurück.

Daraufhin startete das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL mit dem Syndicat des Pharmaciens sans Officine eine Informations- und Mobilisierungskampagne für die etwa 800 privaten Angestellten im Bereich Apotheken:

- ein Redaktions- und Informationsausschuss wurde gegründet zur Vorbereitung eines Informationsbulletins mit dem Titel „Pharmac“ sowie zur Vorbereitung von Aktionen, Treffen usw.
- am 11. Dezember 2004 und am 18. Dezember 2004: Informationskampagne für die Öffentlichkeit in Esch/Alzette,
- am 18. und 25. Juni 2005: Protestaktionen vor der Apotheke des Präsidenten der Arbeitgebervereinigung,
- 29. Juni 2005: Saaldemonstration,
- 17. September 2005: Protestaktion „Marche réduite“ in Esch/Alzette.

Am 7. April 2005 unterrichtete der OGBL das nationale Schlichtungsamt von diesem Tarifstreit und dem Scheitern der Verhandlungen. Das erste Treffen fand am 21. Juni 2005 statt.

Erst am 20. September 2005 kam bei einem Gespräch von Arbeitgeber- sowie Gewerkschaftsvertretern wieder Bewegung in den Tarifstreit: die Arbeitgeber gaben ihre Zustimmung, die Angestellten der Apotheken in den Kollektivvertrag aufzunehmen.

Das zweite Treffen vor der staatlichen Schlichtungsstelle, das für den 22. September 2005 anberaumt war, wurde abgesagt und die Verhandlungen gingen am 10. November 2005 weiter.

Nach 6 Verhandlungssitzungen konnte unsere Delegation unserer Tarifkommission am 13. Juni 2006 ein Verhandlungsergebnis präsentieren. Dieses Ergebnis wurde mit einer deutlichen Mehrheit angenommen (geheime Wahl) und am 4. Juli 2006 wurde ein neuer Kollektivvertrag unterzeichnet.

Weitere erneuerte Kollektivverträge

Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer des Domaine Thermal Mondorf-les-Bains (2004-2005)

Von Anfang an erwiesen sich die Verhandlungen als sehr schwierig, und die Gewerkschaften mussten sich den Forderungen der Arbeitgeber entgegen stellen, die eine Verschlechterung der Gehalts- und Arbeitsbedingungen für die 250 Angestellten im Domaine Thermal bedeutet hätten.

Obwohl der Geschäftsführer der Einrichtung für das Jahr 2004 einen Gewinn von 553.000 Euro präsentieren konnte, war er weder bereit, die Arbeitsbedingungen zu verbessern noch einer Gehaltserhöhung für die Angestellten zuzustimmen.

Nach 11 Verhandlungssitzungen organisierten die Gewerkschaften am 2. Mai 2005 einen Informationstag für das Personal des Domaine Thermal und gaben Erklärungen ab zu dem Tarifstreit, der sich ankündigte. Auf diesen Informationstag folgte am 23. Und 27. Mai eine geheime Abstimmung durch das Personal.

Am 31. Mai 2005 analysierte die Verhandlungsdelegation der Gewerkschaft das Ergebnis der Abstimmung durch das Personal und fasste folgende Beschlüsse:

- In Anbetracht der Tatsache, dass die große Mehrheit des Personals die Vorschläge der Geschäftsleitung ablehnte und die Vorschläge der Gewerkschaft unterstützte, beschlossen die Verhandlungsdelegation und die Gewerkschaften OGBL und LCGB, das Scheitern der Tarifverhandlungen zu erklären.
- Die Gewerkschaften OGBL und LCGB werden das nationale Schlichtungsamt befragen.
- Die Gewerkschaften OGBL und LCGB werden Gewerkschaftsaktionen organisieren, um die gerechtfertigten Forderungen des Personals zu unterstützen.

Obwohl die Geschäftsleitung versucht hatte, das Personal einzuschüchtern, fand am 8. Juni 2005 eine Protestveranstaltung mit sehr großer Beteiligung statt.

Daraufhin versuchte die Geschäftsleitung, die Verhandlungen wieder aufzunehmen und ließ den Gewerkschaften einen angeblich neuen Katalog mit Vorschlägen zukommen. Diese Vorschläge entsprachen jedoch lediglich der alten Position der Arbeitgeber, deshalb unterrich-

teten die Gewerkschaften das Schlichtungsamt von dem Tarifstreit und dem Scheitern der Verhandlungen.

Am 26. Oktober 2005 übergaben der OGBL und der LCGB dem Geschäftsführer der Domaine Thermal eine Petition, die von der großen Mehrheit des Personals unterzeichnet worden war. Die Beschäftigten lehnen darin die Vorschläge der Geschäftsleitung noch einmal kategorisch ab und unterstützen die Vorschläge ihrer Gewerkschaften.

Am 27. Oktober 2005 fand ein erstes Treffen vor dem Schlichter statt, bei dem sich die Arbeitgeber schließlich bereit zeigten, ihre Position aufzugeben, so dass eine Einigung erzielt werden konnte. Die Unterzeichnung des Kollektivvertrags fand am 20. Dezember 2005 statt.

Kollektivvertrag der Arbeitnehmer des Domaine Thermal Mondorf-les-Bains (2006-2008)

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags begannen am 2. Februar 2006 und endeten am 17. Juli 2006, nach 6 Sitzungen, mit der Unterzeichnung des Verhandlungsergebnisses.

Obwohl die Verhandlungen längst nicht so schwierig waren wie die Verhandlungen für den vorhergehenden Kollektivvertrag, mussten die Gewerkschaften den Geschäftsführer des Domaine Thermal mehrfach daran erinnern, dass sie lediglich die in dem alten Vertrag erwähnten Punkte diskutieren wollten.

Unter Ausführung des Vertrages vom 20. Dezember 2005 wurde der Vertrag für die Erneuerung der Tarifvereinbarung am 19. September 2006 unterzeichnet.

Kollektivvertrag der Beschäftigten des Bluttransfusionszentrums des Luxemburger Roten Kreuzes (2006-2007)

Nach Aufkündigung des alten Kollektivvertrages am 29. September 2005 führten die Verhandlungen am 17. März 2006 zur Unterzeichnung eines Vertragszusatzes.

6.10. Syndikat Dienstleistungen und Energie

Mitglieder der Syndikatsleitung

Präsident	Gilbertz André (2007 bis 2009)	Cegedel
	Schaminé Nic (2004 bis November 2007)	Luxplan
1. Vize-Präsident	Nickels Alain	WSA
2. Vize-Präsident	Gilbertz André (2004-2007)	Cegedel
Zentralsekretär	Jenal Léon	
Zentralsekretär	Jung Joël (bis März 2004)	
Zentralsekretär	Jean-Claude Bernardini seit Februar 2008	
Assistentin	Schortgen Irène	

Überwachungs-
kommission:

Kandels Berthe
Colussi Bernard

Mitglieder:

Braun Marcel	Cegedel
Breithof Daniel	G4S
Drulang Aurélie	Luxplan
Emeringer Nobert	Delphi
Hipp Gérard	Sudgaz
Jans Francis	SEO
Reiter René	Cegedel
Stoffel Nico	SNCT
Wiscour Jean-Claude	GT OTIS

Ehemalige
Mitglieder

Birtz Paul (<i>Ruhestand</i>)	Luxfuel
Weis Albert (<i>verstorben</i>)	Delphi

Syndikatstag

Der letzte Syndikatstag fand am 4. März 2004 in den Räumen des OGBL in Luxemburg-Stadt statt.

Verwaltungsarbeit und Organisation der Syndikatsleitung

Nachdem der Kollege Albert Hirtz, der mit der Verwaltung der Mitglieder des OGBL (EDV) befasst war, im März 2004 in den Ruhestand übergetreten war, übernahm Joël Jung den Posten, um sich dieser Aufgabe zu widmen.

Seit diesem Zeitpunkt nahm Sekretär Léon Jenal allein die Funktion des Zentralsekretärs wahr und wurde 2008 durch den Kollegen J.C. Bernardini als zusätzlicher Zentralsekretär des Syndikats ergänzt.

In Anbetracht der Vielzahl der Tätigkeiten und der großen Anzahl der durch das Syndikat Dienstleistungen und Energie abgedeckten Sektoren teilten beide Sekretäre ihre Zuständigkeitsbereiche bezüglich des Syndikats auf.

Unternehmenssektionen:

CEGEDEL, WSA

Derzeit vom Syndikat Dienstleistungen und Energie (über Mitglieder und / oder Delegierte) abgedeckte Sektoren:

Erzeugung von und Versorgung mit von Strom, Gas und Fernwärme
Telekommunikation
Immobilienbranche
Direktvermietung
Informatikbranche
Forschung und Entwicklung
Dienstleistungen an Unternehmen
Call-Center

Das Syndikat Dienstleistungen und Energie des OGBL ist in mehr als 400 Unternehmen präsent, wovon acht Unternehmen unter den Energiesektor fallen.

Kollektivverträge

2004 schloss unser Syndikat 23 Kollektivverträge, die 5.500 Arbeitnehmer abdeckten. 2008 belief sich die Zahl auf 33 Kollektivverträge, die mehr als 6.800 Arbeitnehmer abdeckten.

In diesem Bereich zeichnet sich die Tarifpolitik durch die Vielfaltigkeit der unterschiedlichen Gehaltsniveaus und -strukturen nach den Kriterien Leistung, Einstufung, Firmenzugehörigkeit und Qualifikationen aus.

Die wichtigsten Aspekte der Tarifpolitik sind nach wie vor die Verringerung der Arbeitszeit, die Absicherung bzw. Verbesserung der Löhne und die Einführung des Sozialurlaubs. Neue Elemente in der Tarifpolitik sind Halbtagsarbeit, flexible Arbeitszeit oder Zeitarbeit. Selbstverständlich spielt der Erhalt der Arbeitsplätze in den Verhandlungen der Kollektivverträge eine wichtige Rolle.

Internationale Beziehungen

Das Syndikat Dienstleistungen und Energie der OGBL arbeitet mit anderen Syndikaten in unseren Nachbarländern zusammen und steht mit ihnen in Kontakt.

Auf europäischer Ebene ist der OGBL an den EGB angegliedert. Die Interessen des Dienstleistungssektors werden durch UNI-Europa vertreten, während der Bereich Energie der EMCEF (Europäische Föderation der Bergbau-, Chemie- und Energiegewerkschaften) zugeordnet ist.

Ziele und Programm

Das Syndikat Dienstleistungen und Energie hat die Wahrung der Rechte und sozialen Errungenschaften der Gehaltsempfänger in diesem Wirtschaftssektor und deren vorrangige Förderung zum Ziel. Seit Anfang der neunziger Jahre verzeichnet der Dienstleistungssektor eine schnelle und außergewöhnliche Expansion und genießt daher in der Gewerkschaftsarbeit besondere Priorität.

Die oben stehende Tabelle der Sektoren zeigt die große Vielseitigkeit der Gewerkschaftsarbeit.

Das bedeutet, dass sich das Syndikat Dienstleistungen und Energie umfassend einsetzt, um in den meisten Unternehmen Kollektivverträge zu vereinbaren und die folgenden Ziele zu erreichen:

- Verbesserung der Gehalts- und Arbeitsbedingungen
- Verbesserung von Sicherheit und Schutz am Arbeitsplatz
- Verringerung der Arbeitszeit

- Zukunftsgerichtete Personalführung mit dem Ziel der Schaffung neuer Arbeitsplätze
- Erweiterung der Mitbestimmung der Gehaltsempfänger
- Verstärkung der Basisarbeit in den Unternehmen,
- Informationsarbeit in den Unternehmen, in denen der OGBL noch nicht vertreten ist
- Ausbildung von gewählten Personalvertretern und Militanten
- Förderung der beruflichen Weiterbildung

Wichtige Ereignisse während des Zeitraums von 2004 bis 2008

2004

- Treffen zwischen der Syndikatsleitung und den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsfirmen (ULEDI) und der Sicherheitsdienste (ALEGA) vor dem Hintergrund eventueller Auswirkungen im Rahmen der „Bolkestein“-Richtlinie.

2005

- Da der Kollektivvertrag der Gesellschaft Delphi zu keinem positiven Ergebnis führte, wurde das nationale Schlichtungsamt in den Vorgang eingeschaltet.
- Treffen zwischen den Personalvertretern des OGBL und Herrn Claude Turmes (Europaabgeordneter), der mit der Erstellung eines Berichtes über die Auswirkungen der Liberalisierung der Energiemärkte für den Energieminister beauftragt ist.

- Treffen des OGBL mit den für das Syndikat SIDOR zuständigen politischen Entscheidungsträgern, mit Blick auf die Ausschreibung eines öffentlichen Bauauftrags für den Bau und den Betrieb der Verbrennungsanlage in Leudelange. Ziel der Sitzung war, der Besorgnis um die Gewährleistung der sozialen Errungenschaften der dort tätigen Arbeitnehmer Ausdruck zu verleihen.

- Erster Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Gesellschaft Prestagaz in Kleinbettingen.

- Zwischen dem OGBL und der Geschäftsleitung von MGF Luxembourg ausgehandelter Sozialplan, die beschlossen hatte, ihre Geschäftstätigkeit nach Lyon, Frankreich, zu verlagern. 21 Arbeitnehmer verlieren ihren Arbeitsplatz.

- Im Rahmen der Wahlen bei den Unternehmen Argus Sicherheitsdienste sowie Kess et Fils gewinnt der OGBL sämtliche Mandate und ist als einzige Gewerkschaften in beiden Personalvertretungen vertreten.

2006

- Übertragung eines 170 Arbeitnehmer in den Gebäuden der Europäischen Kommission auf Kirchberg

betreffenden Schutzdienstvertrages zwischen Brink's und G4S. Turbulenter Vorgang, der auf Druck des OGBL zum Eingreifen des Arbeitsministers führte.

- Offizielle Ankündigung der amerikanischen Armee betreffend die Schließung des Standortes WSA in Bettendorf/Düdelingen, was die Streichung von mehr als 200 Arbeitsplätzen zur Folge hat.
- Die Gewerkschaften wenden sich in Zusammenhang mit der Schließung des Standortes der WSA an verschiedene Politiker (die Minister Asselborn, Biltgen und Krecké).
- Die Arbeitnehmer von WSA demonstrieren vor dem Außenministerium, um ihrer Unzufriedenheit mit den vorgesehenen Maßnahmen für die ihren Arbeitsplatz verlierenden Personen Ausdruck zu verleihen.
- Konkurs der Unternehmen Alpha Security und DSL Security. Der OGBL nimmt sich der beiden Vorgänge an und verteidigt die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer.

2007

- Im Rahmen der Änderung der Betriebsgesellschaft des SIDOR-Werkes, erhält der OGBL von der Geschäftsleitung von SIDOR bezüglich eines Antrages, in dem die Gewährleistung der sozialen Errungenschaften und des Statuts (gedeckt durch den Kollektivvertrag der

Südgemeinden) der Arbeitnehmer verlangt wird, einen positiven Bescheid.

- Die Gesellschaft Euroscript (die für die europäischen Gemeinschaften arbeitet) beschließt nach Verlust eines wichtigen Kontrakts, 120 Personen zu entlassen. Der OGBL verhandelt einen Sozialplan.

2008

- Die Personalvertreter des OGBL des Energiesektors treffen den Energieminister Jeanot Krecké zu einem Meinungsaustausch in Zusammenhang mit der Fusion der Gesellschaften Cegedel, Soteg und Saar Ferngas.
- Air liquide Luxembourg beschließt, sieben Arbeitnehmer am Standort Rodingen aus strukturellen Gründen zu entlassen. Zwischen der Geschäftsleitung und dem OGBL wird ein Sozialplan ausgehandelt. Zwei Arbeitnehmer konnten nach Verhandlungen in die Gesellschaft eingegliedert werden, fünf Personen wurden entlassen.

Die Zukunft

Die Aufgabe des Syndikats besteht darin, seine Präsenz in den Unternehmen zu stärken. Von großer Bedeutung ist dabei, die Präsenz des Syndikats zu verdeutlichen und unsere Aktivitäten in neuen Bereichen, z. B. in Architektur- und Ingenieurbüros, Call-Centern, IT- und Kommunikationsunternehmen usw., voranzubringen.

KOLLEKTIVVERTRÄGE: „Dienstleistungen“

	Unternehmen/Sektor	Arbeitnehmer	Unterzeichnete Syndikate
1	ACL — Service et Voyages	100	OGBL
2	Air liquide	14	OGBL
3	Axima	70	OGBL
4	B.K. Services	50	OGBL
5	c.p. Bourg	30	OGBL
6	Champ Cargosystems	150	OGBL/LCGB
7	Delphi	700	OGBL
8	Fédération des Ascensoristes	250	OGBL/LCGB
9	Luxfuel	30	LCGB/OGBL
10	Luxcontrol	130	LCGB /OGBL
11	Luxexpo	40	OGBL
12	Newell Rubbermaid	35	OGBL
13	NSN	30	LCGB/OGBL
14	OGBL	90	OGBL
15	Passage Fitness	60	OGBL
16	Prestagaz	140	OGBL

	Unternehmen/Sektor	Arbeitnehmer	Unterzeichnete Syndikate
17	RICOH	43	OGBL
18	Securicor Services	60	OGBL
19	S.E.O.	190	OGBL/LCGB
20	Sécurité privée	3000	OGBL/LCGB
21	SNCT (Kontrollstationen)	150	OGBL
22	Sociétés des Parkings	70	OGBL
23	ULEDI (Interim)	100	OGBL/LCGB
24	Vinci Parkings	40	LCGB/OGBL
25	W.S.A.	300	OGBL/LCGB
		5872	

Kollektivverträge: „Energie“

Unternehmen/Sektor	Arbeitnehmer	Unterzeichnete Syndikate
ENOVOS Cegedel	500	OGBL/LCGB
ENOVOS Soteg	40	OGBL OGBL/LCGB
E•on Energy from Waste (ex.Solucom)	70	OGBL/LCGB
Luxgaz	40	OGBL
S.E.O.	190	OGBL/LCGB
SHELL	25	OGBL
Sudgaz	80	OGBL/LCGB
Twinierg	35	OGBL
	980	

6.11. Syndikat Private Reinigungsdienste, private Hygiene- und Umweltdienste

Präsidentin: Estelle WINTER

Zentralsekretär: Romain DAUBENFELD

Mitglieder der Syndikatsleitung (2004-2006):

Almeida Chantre Filomena, Bachir Samir, Belchior Vieira Fernandes Vera Monica, Bujon Chantal, Cagnoli Nicole, Daira Yamine, Drissi Farida, Duarte Ramos Maria, Ferreira Duarte Maria Luisa, Friedmann Odette, Frison — Droubaix Annick, Gohier Aurora Marie, Gouarir Mokhtar, Hernandez Marie-Jeanne, Kiffer Guy, Leblond Eric, Licina Enisa, Lima Santos Rocha Célia Maria, Lopes De Sousa Lita, Lopes Michel, Marques Simoes Carpin-

teiro Duarte Maria de Lurdes genannt „Cathy“, Marta Moutinho Deolinda, Medjahed Drissi Faiza, Mendes Judite, Mennad Dalila, Milani Lecer Marie-Claire, Oestreicher Malika, Pütz Sabine, Stelmes Gusty, Tregarot Vellia, Winter Laurence, Zanetti-Schiltz Renée, Zimmer Patricia.

Mitglieder der Syndikatsleitung 2006-2008:

Bourguignon Martine, Duarte Dos Santos Ferreira Maria Luisa, Duarte Ramos Maria, Friedmann Odette, Gohier Aurora Maria, Gouarir Mokhtar, Hernandez Marie-Jeanne, Kiffer Guy, Leblond Eric, Licina-Mavric Enisa, Lima Santos Rochas Célia, Lopes De Sousa Lita, Marques Horto Nuno, Marta Moutinho Deolinda, Mendes-Cabral Judith, Milani Marie-Claire, Pozza Aline, Pütz Sabine, Remoiville Sandrine, Stelmes Gusty, Tregarot Vellia Tridant Frédérique, Winter Laurence, Zimmer Patricia.

Statistische Daten

Das Syndikat zählt 2.577 Mitglieder, die sich auf 60 Unternehmen verteilen. Das entspricht einem Anstieg von 60 % seit 2004. Eine positive Entwicklung, die jedoch auch unterstreicht, dass die Probleme in unserem Sektor stark zugenommen haben. 85 % der Mitglieder sind Frauen.

2004 sind die Sprechstundendienste des Syndikats „Reinigungsdienste“ 2.200mal bei verschiedenen Unternehmensleitern interveniert.

1.157 Vorgänge wurden bearbeitet:

- 588 betrafen das Arbeitsrecht
- 346 betrafen das Sozialrecht
- 223 diverse Vorgänge (Dispens, Urlaub).

2005 — 2.470 Interventionen

1.788 bearbeitete Vorgänge

- 902 betrafen das Arbeitsrecht
- 641 betrafen das Sozialrecht
- 245 diverse Vorgänge.

2006 — 2.148 Interventionen

1.528 bearbeitete Vorgänge

- 792 betrafen das Arbeitsrecht
- 473 betrafen das Sozialrecht
- 263 diverse Vorgänge.

2007 — 2.435 Interventionen

1.281 Vorgänge wurden bearbeitet:

- 603 betrafen das Arbeitsrecht
- 297 betrafen das Sozialrecht
- 381 diverse Vorgänge.

2008 — 1.988 Interventionen

1.391 Vorgänge wurden bearbeitet:

- 708 betrafen das Arbeitsrecht
- 512 betrafen das Sozialrecht
- 171 diverse Vorgänge.

Ordentlicher Syndikatstag am 29. April 2006 im Casino Syndical in Bonneweg

Hauptredner Jean-Claude Reding gratulierte uns zum deutlichen Anstieg der Anzahl unserer Mitglieder:

Unser wichtigstes Ziel ist die Erhaltung der Rechte und der sozialen Errungenschaften aller Arbeitnehmer in einem Wirtschaftssektor und der weitere Ausbau dieser Errungenschaften.

Seit Jahren verzeichnet der Reinigungssektor eine sehr rasche Expansion, wodurch diesem Sektor bei unserer gewerkschaftlichen Arbeit große Bedeutung beigemessen wird.

Ziele und Schlussfolgerungen

Wir müssen uns umfassend und mit all unserem Know-how einsetzen, um unsere Ziele zu erreichen:

- Verbesserung von Sicherheit und Schutz am Arbeitsplatz,
- Verbesserung der Gehalts- und Arbeitsbedingungen,
- Schaffung von Perspektiven und Laufbahnen,
- Bindung des Personals,
- Informationsarbeit in den Unternehmen, in denen der OGBL noch nicht oder nur schwach vertreten ist,
- Förderung der beruflichen Weiterbildung,
- Förderung der sozialen Integration und Bekämpfung der Diskriminierung,
- Bekämpfung von Druck und Mobbing,
- den Sektor attraktiver machen,
- Imageaufwertung,
- zukunftsgerichtete Personalführung mit dem Ziel der Schaffung neuer Arbeitsplätze,
- Verstärkung der Basisarbeit in den Unternehmen,
- Abschluss eines gerechten Kollektivvertrages,
- Einhaltung des Kollektivvertrags,
- Verteidigung der Rechte der Arbeitnehmer auf individueller wie auf kollektiver Ebene
- Erweiterung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

All diese Ziele können nur mit einem mächtigen und entschlossenen OGBL und in enger Zusammenarbeit mit starken Personalvertretungen in allen Unternehmen erreicht werden.

Kollektivverträge

Die Kollektivverträge von Lamesch Exploitation s.a. und Multiserv s.a. wurden 2006 erneuert.

Der OGBL konnte bei diesen beiden Unternehmen seine Mehrheit wiederherstellen. Dieses ermutigende Ergebnis ist auf die konsequente Position des OGBL im Laufe der vergangenen fünf Jahre zurückzuführen.

Der Kollektivvertrag des Sektors Reinigungsdienste ist am 30. April 2007 ausgelaufen.

Zum 31. Dezember 2008 war es uns nicht möglich, aufgrund der starren und unversöhnlichen Position der Fédération de Nettoyage zu einer gemeinsamen Verständigungsgrundlage zu kommen.

Nach zwei Gängen zum Schlichter drohen unsere Verhandlungen zu scheitern.

Es ist von größter Wichtigkeit, dass wir unsere Mitglieder mobilisieren, die Interessen der Arbeitnehmer verteidigen und vor eventuellem Missbrauch schützen, und zwar sowohl im Bereich des Arbeitsrechts als auch mit Blick auf die Einhaltung des Kollektivvertrages.

Veranstaltungen und besondere Ereignisse

12. März 2004: statutarischer Syndikatstag im Casino Bonneweg

25.03.2004: konstituierende Sitzung der Syndikatsleitung

07. Juli 2004: Treffen des OGBL mit den Personalvertretern des Gesellschaft I.S.S. über die Probleme der Personalvertretung.

17. Dezember 2004: Tag der gewerkschaftlichen Fortbildung für die Syndikatsleitung im Ausbildungszentrum (CEFOS) in Remich

28. Dezember 2004: Paritätischer Ausschuss mit der Fédération nach einem Streit zwischen ISS und Express — Service

29. April 2006: statutarischer Syndikatstag im Casino Bonneweg

09.05.2006: konstituierende Sitzung der Syndikatsleitung

09. November 2006: Verhandlungskommission für die Erneuerung des Kollektivvertrages

15.12.06: Weihnachtsfeier der Syndikatsleitung

16.01.07: Kündigung des Kollektivvertrages

28. März 2007: Zustellung des Forderungskatalogs zur Erneuerung des Kollektivvertrages

06. April 2007: Erstes Treffen mit der Fédération des Patrons du Nettoyage

11. Juni 2007: Schreiben an die Fédération du Nettoyage; enthält die Prioritäten hinsichtlich der Erneuerung des Kollektivvertrages

21. September 2007: Unterbrechung der Kollektivvertragsverhandlungen durch die Fédération des Patrons

25. September 2007: Pressekonferenz zu den Kollektivvertragsverhandlungen

27. Oktober 2007: Große Protestdemonstration im Saal der Maison du Peuple mit 450 Teilnehmern

November/Dezember 2007: Verteilung von Flugblättern zum Thema

— der Anerkennung unserer Arbeit

— angemessener Löhne und Gehälter

— eines echten Dialogs zwischen den Sozialpartnern

in Luxemburg-Gare, Luxemburg-Oberstadt, Kirchberg, Strassen, Esch/Alzette, Belval, Mersch und Ingeldorf.

13. Dezember 2007: Schreiben an den Premierminister Jean-Claude Juncker über die Lage im Sektor infolge der Blockierung der Verhandlungen

17. April 2008: Demonstration vor dem Ministerium für Arbeit und Beschäftigung

25. April 2008: Schlichtung für unsere Kollektivvereinbarung — Rückkehr an den Verhandlungstisch

06. Mai 2008: Wiederaufnahme der Kollektivvertragsverhandlungen

26. November 2008: Zweiter Gang vor den Schlichter

Internationale Beziehungen:

Das Syndikat Private Reinigungsdienste, Private Hygiene- und Umweltdienste des OGBL ist in ständigem Kontakt mit anderen Gewerkschaften unserer Nachbarländer und arbeitet mit ihnen zusammen.

Die Interessen des Sektors Reinigungsdienste werden auf europäischer Ebene von UNI — Europa verteidigt.

Die europäischen Sozialpartner des Sektors Reinigungsdienste (EFCI und UNI-Europa) vertreten mehr als 83.000 Unternehmen und 3,4 Millionen Arbeitnehmer.

In diesem Zusammenhang nehmen die Präsidentin und der Zentralsekretär regelmäßig an internationalen Versammlungen teil und arbeiten aktiv an der Umsetzung der gemeinsamen europäischen Empfehlungen mit.

6.12. Syndikat Öffentliche Dienste

Zentralsekretäre:

- Tom Jungen
- Pit Schreiner (seit September 2006)

Beigeordnete Zentralsekretäre:

- Steve Staudt
- Christian Sikorski (seit September 2007)

Assistentinnen:

- Yasmine Schwartz
- Anne Teitgen
- Jennifer Bintener (seit September 2008)

Syndikat Öffentliche Dienste (SÖD)

Das Syndikat Öffentliche Dienste ist die Gewerkschaft für alle Beschäftigten des öffentlichen und parastaatlichen Sektors, unabhängig ihres Statuts. Mit seinen rund 2.500 Mitgliedern ist das Syndikat die stärkste national repräsentative Gewerkschaft bei den Arbeitern in den Staats- und Gemeindebetrieben.

Unter den Wirkungsbereich des Syndikats fallen folgende Bereiche:

- Gemeindeverwaltungen
- Interkommunale Syndikate
- Staatsverwaltungen und Ministerien
- Diverse parastaatliche Verwaltungen und Institutionen, sowie verschiedene „öffentliche Einrichtungen“ (établissements publics)
- Post- und Telekommunikationsunternehmen, insoweit sie ein öffentlich-rechtliches Statut haben.

Vom Wirkungsbereich des Syndikats Öffentliche Dienste ausgenommen sind:

- das Lehr- und Erziehungspersonal der öffentlichen Schule, welche durch das Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW) des OGBL betreut werden.
- die öffentlichen Angestellten und Beamten, soweit sie einen Gesundheitsberuf ausüben, sowie die öffentlichen Angestellten und Beamten der öffentlich-rechtlich organisierten, sozio-educativen Strukturen, welche unter den Wirkungsbereich des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen fallen.

Das Syndikat und seine Organisation

Die Syndikatsleitung

• Jean-Marie Schammel	Gemeinde Bettemburg
• Ed Becker	Ponts & Chaussées
• Alain Bernardy	Gemeinde Sanem
• Guy Scholzen	Ponts & Chaussées
• Marcel Anen	Gemeinde Differdingen
• Léon Fisch	Gemeinde Mamer
• Claude Forget	Arbeiterkammer
• Albert Specchio	Gemeinde Differdingen
• Claude Winandy	Gemeinde Differdingen
• Nico Weyland	Servior Beisitzende
• Ed Bettel	Gemeinde Péttingen
• Serge Ciol	Gemeindesyndikat S.E.S
• Roger Depienne	Gemeinde Differdingen
• Pascal Faber	Gemeinde Merttert
• Jean Heck	Ponts & Chaussées
• Pascal Langenbeck	Familienministerium
• Pierrot Kirsch	Stadt Luxemburg
• Marcel Klein	Ponts & Chaussées
• Jean-Paul Kohnen	Stadt Esch/Alzette
• Marco Kowa	Gemeinde Düdelingen
• Alain Persico	Gemeinde Sanem
• Fernando Rocha	Ponts & Chaussées
• Jos Staudt	Wasserwirtschaftsamt
• Pierrot Schmidt	Ponts & Chaussées
• Roland Schockmel	Gemeinde Sanem
• Albert Specchio	Gemeinde Differdingen
• Marcel Schwartz	Gemeinde Roeser
• Jean-Pierre Thomé	Gemeinde Kayl
• Walter Trattler	Servior
• André Weigel	Ponts & Chaussées

Zielsetzung und Engagement

Das Syndikat Öffentliche Dienste ist bestrebt:

- die materiellen, beruflichen und sozialen Interessen der in seinem Bereich Beschäftigten durchzusetzen
- sich für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzusetzen
- sich für den Erhalt und den Ausbau des „öffentlichen Dienstes“ im weitesten Sinne einzusetzen und gegen jegliche Privatisierungs-, Liberalisierungs- und Auslagerungsversuche anzukämpfen.

Weitere Aufgaben des Syndikats sind:

- Vertretung der OGBL-Mitglieder in Fragen der Arbeitsrecht- und Tarifpolitik,
- Vertretung und Beratung in Fragen der betreffenden Gesetzgebung, insbesondere in Fragen des Statuts der Angestellten und Beamten von Staat und Gemeinden.
- Koordination der Betriebspolitik,
- die praktische Durchführung der Öffentlichkeitsarbeit in den Betrieben,
- Beratung und Aktivierung der Betriebssektionen
- Entwicklung von Vorschlägen zur Mitgliederbetreuung in den Betrieben

Präsident	Mitgl. Exekutive
Vize-Präsident	Mitgl. Exekutive
Vize-Präsident	Mitgl. Exekutive
Vize-Präsident	Mitgl. Exekutive
Beisitzender	Mitgl. Exekutive
Beisitzender	Mitgl. Exekutive
Beisitzender	Mitgl. Exekutive
Beisitzender	Mitgl. Exekutive
Beisitzender	Mitgl. Exekutive
Beisitzender	Mitgl. Exekutive

Die Mandatsperiode 2003-2008 wurde durch etliche Personalwechsel bestimmt. Nachdem Tom Jungen das Syndikat September 2006 verließ, übernahm Steve Staudt das Syndikat als beigeordneter Zentralsekretär unter der Aufsicht von Pit Schneider als Zentralsekretär. Steve Staudt wurde dann im September 2007 durch Christian Sikorski als beigeordnetem Zentralsekretär ersetzt.

Dieses instabile Umfeld erschwerte die Arbeit der Syndikatsleitung erheblich. Den Delegierten fehlte es an Unterstützung und Betreuung. Die Kollektivvertragsverhandlungen bei den Südgemeinden und Staatsarbeitern zögerten sich über fast 4 Jahre hinaus. Die Dynamik, die anlässlich des Syndikatstags von Biwigen vom 26.02.2005 entwickelt worden war, wurde unterbrochen.

Absoluter Vorrang hatte nun die Organisation der Sozialwahlen 2008. Der OGBL behauptete sich bei den Betriebsausschusswahlen und Berufskammerwahlen und konnte seine Position in den Gemeinden und Staatsverwaltungen ausbauen.

Wahl eines neuen freigestellten Staatsarbeiterdelegierten

Nachdem Kollege Biot bereits im Sommer 2004 angekündigt hatte, dass er zu Anfang des Jahres 2005 von seinen Rentenansprüchen Gebrauch machen möchte, leitete die Syndikatsleitung im Oktober 2004 die statutarische Prozedur zur Bestimmung eines neuen freigestellten Staatsarbeiterdelegierten ein.

In der Sitzung vom 28. Oktober 2004 wählte die Syndikatsleitung den einzigen Kandidaten, Edmond Becker, einstimmig zum neuen „délégué permanent“ der Staatsarbeiter. Die Wahl der Syndikatsleitung wurde am 9. November 2004 durch den Nationalvorstand des OGBL einstimmig bestätigt.

Ab 1. März 2005 trat Ed. Becker die Nachfolge auf dem Posten von Ed. Biot an.

Accord Salarial 2005

Zu Ende des Jahres 2004 und Anfang 2005 beschäftigte sich das Syndikat mit dem neu zu verhandelnden Tarifabkommen im öffentlichen Dienst und verabschiedete dabei folgende Marschroute und Resolution:

„Die Syndikatsleitung des Syndikats Öffentliche Dienste des OGBL stellt fest, dass auch bei der letzten Regierungsbildung vom Juli 2004 den Koalitionsparteien CSV und LSAP der politische Wille, beziehungsweise Mut, fehlte, eine Änderung der bisherigen Gepflogenheiten betreffend der Lohnverhandlungen im öffentlichen Dienst, herbeizuführen.

Es bleibt beim Status Quo, das heißt, es wird auch weiterhin mit der alleinigen CGFP verhandelt werden, die anderen Gewerkschaften, insbesondere der OGBL, werden bestenfalls konsultiert, beziehungsweise informiert werden.

Das OGBL Syndikat Öffentliche Dienste bedauert diesen Zustand, da kein politischer Akteur, die Repräsentativität

des OGBL bei den Staats- und Gemeindearbeitern, in verschiedenen „établissements publics“ sowie im sogenannten konventionierten Sektor; das heißt im Bereich der Spitäler und sozialen Dienstleistungen, absprechen kann, welche direkt oder zumindest indirekt vom Resultat des „accord salarial“ abhängig sind.

Die Syndikatsleitung beauftragt daher seinen Zentralsekretär, eventuell gemeinsam mit anderen Strukturen des OGBL, beim Geschäftsführenden Vorstand des OGBL vorstellig zu werden und gemeinsam zu versuchen, Schritte zu unternehmen, um dieser undemokratischen Handlungsweise der verschiedenen Regierungen, entgegen treten zu können. In diesem Kontext sollte auch die Möglichkeit, um juristisch gegen diesen Tatbestand vorzugehen, geprüft werden.

Was die eigentlichen Verbesserungen bei den anstehenden Lohnverhandlungen anbelangt, so fordert die Syndikatsleitung des Syndikats Öffentliche Dienste:

- kontinuierliche und lineare Lohnerhöhungen, welche sich an der Inflationsentwicklung einerseits, und der durchschnittlichen Entwicklung der Löhne andererseits, auf die beiden vergangenen Jahre bezogen, anpassen.
- konsequentes Engagement der Sozialpartner, insbesondere der Regierung, gegen weitere Privatisierungen, Abbau von bestehenden Arbeitsplätzen, und Auslagerungen von Einzel- und Teilbereichen staatlicher Verwaltungen.
- im Rahmen der Revision der Gesetzgebung über die Betriebsausschüsse (Delegationsgesetz) muss dieses Gesetz integral auf den Staat anwendbar werden und dies für sämtliche Arbeitnehmerstatute. Die längst überlebte und nur teilweise Rechte einräumende Prozedur der Personalvertretungen („représentations du personnel“) bei den Staatsbeamten gehört abgeschafft und muss durch den demokratischen Weg über Sozialwahlen ersetzt werden.
- Die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung für Staats- und Gemeindearbeiter müssen konsequent ausgebaut und umgesetzt werden. Das INAP muss ebenfalls den Arbeitern zur Verfügung stehen. Daher ist das Syndikat Öffentliche Dienste der Meinung, dass es mittelfristig keine andere Möglichkeit als die Professionalisierung dieses Weiterbildungsinstitutes gibt, unter anderem durch die Einstellung hauptamtlicher Lehrbeauftragten.

Die Syndikatsleitung fordert des Weiteren, dass die längst überfällige Gehälterrevision definitiv in dieser Legislaturperiode kommen muss, da einzelne Karrieren beim Staat und den Gemeinden nicht mehr den tatsächlichen Ausbildungsvoraussetzungen Rechnung tragen, sowie einzelne Definitionen von Karrieren nicht mehr den Anforderungen und Realitäten einer modernen Verwaltungsstruktur angepasst sind.

Abschließend fordert das SÖD die Regierung auf, den in der vergangenen Legislaturperiode entschiedenen Einstellungsstopp beim Staat zu lockern, um den tatsächli-

chen Anforderungen einzelner Verwaltungen gerecht werden zu können, und auch den schleichenden Privatisierungs- und Auslagerungsprozess abbremsen zu können.“

Das Engagement auf regionaler und europäischer Ebene

Während das Engagement auf europäischer Ebene noch deutlicher ausgebaut werden muss, besteht seit Anfang des Jahres 2004 eine äußerst gute Zusammenarbeit einzelner Gewerkschaften der Großregion. In der Tat arbeiten seit geraumer Zeit die Gewerkschaften CGT Lothringen, CGSP Provinz Luxemburg, OGBL SÖD, sowie ver.di Rheinland-Pfalz, aufgrund einer Initiative der CGT aus Lothringen, zusammen. Neben einem regelmäßigen Meinungsaustausch der Koordinatoren fand bereits eine erste zweitägige Konferenz im belgischen Borsay statt. An dieser Tagung nahmen neben dem Zentralsekretär ebenfalls die Kollegen Bettel, Scholzen und Weyland teil.

Bei einem Koordinationstreffen im Januar 2005 in Trier wurde das Einsetzen zweier Arbeitsgruppen im Bereich Post und Telekommunikation, sowie im Bereich Ver- und Entsorgung entschieden. In einem ersten Schritt sollen in den Arbeitsgruppen folgende Fragenkomplexe bearbeitet werden: Welche Strukturen haben die einzelnen Betriebe und Verwaltungen, welche Regelungen gelten für die Beschäftigten, wie sehen die gesetzlichen Rahmenbedingungen aus, welche Strategien verfolgen die einzelnen Gewerkschaften, wie sieht die jeweilige Organisationsstruktur aus, welche politischen Veränderungen werden erwartet?

Des Weiteren schließt sich der ver.di-Landesbezirk Saar den Arbeiten der Interregionalen Koordinierungsplattform an. In diesem Zusammenhang muss jedoch unterstrichen werden, dass der OGBL bereits am 7. Oktober 2004 an einer sehr gelungenen Konferenz zum Thema Wasser und Liberalisierung von ver.di Saarland teilnahm. Bei dieser Konferenz war Zentralsekretär Tom Jungen als Redner geladen. Begleitet nach Saarbrücken wurde er durch die Kollegen Serge Ciol und Nico Ney vom Wassersyndikat SES.

Die Arbeiten des Syndikats — Bereich Gemeinden

Kollektivvertrag der Arbeiter der Südgemeinden — 6. Juli 2004

(Bettemburg, Differdingen, Dippach, Düdelingen, Esch/Alzette, Garnich, Hobscheid, Kayl, Koerich, Monnerich, Niederkerschen, Petingen, Reckingen/Mess, Roeser, Rümelingen, Sanem, Schiffingen, Steinfort)

Im Bereich der Gemeinden wurde eine Reihe von Kollektivverträgen erneuert und verhandelt. Es war dies vor allem der Manteltarifvertrag der Südgemeinden, welcher nach langen und zähen Verhandlungen doch noch zu einem positiven Abschluss geführt werden konnte. Nach fast dreijährigen Verhandlungen kam es zu einer Reihe von Verbesserungen, welche neben der

durch den „accord salarial“ erfallenen 3x1,6 Prozent Lohnerhöhungen, vor allem Klärung auf einzelnen langjährigen Streitpunkten, insbesondere der Zahlung der Überstunden, des leidlichen Themas des Pensionszuschusses, sowie des „Trimestre de faveur“, beinhalteten. Außerdem wurde das Kleidergeld für alle Laufbahnen uniform gestaltet, so dass in Zukunft ein weiteres Element der „Diskriminierung“ zwischen Mann und Frau abgeschafft werden konnte.

Nicht einigen konnten sich die Sozialpartner allerdings über den Punktwert beim sogenannten 13. Monatsgehalt. Daher liegt dieses Problem jetzt beim Arbeitsgericht, welches darüber zu entscheiden hat, ob beim 13. Monatsgehalt jetzt der niedrige oder der hohe Punktwert zur Anwendung gelangen muss.

Ein weiteres langjähriges Problem konnte jedoch gelöst werden, nämlich die Fassung eines neuen koordinierten Textes, der Dank des Einsatzes und des Verständnisses des OGBL und seiner Mitglieder im Bereich der Südgemeinden einem vorerst positiven Ende zugeführt werden konnte.

Kollektivvertrag der Arbeiter der Südgemeinden — 4. Juli 2008

Am 4. Juli 2008 unterschrieben die Gewerkschaften den Kollektivvertrag für die Kommunalarbeiter der 18 Südgemeinden. Die Vertragslaufzeit ist 3 Jahre und gilt bis zum 31. Dezember 2009. Nebst wesentlichen Änderungen bei Laufbahnen, Gehalt und Urlaub wurden wichtige Akzente bei den Mitbestimmungsmöglichkeiten des Personalausschusses gesetzt. Die neuen paritätischen Kommissionen erweisen sich als relevante Instrumente und bieten erweiterte Handlungsmöglichkeiten für den Personalausschuss.

Die Verhandlungen, welche sich als langwierig und hartnäckig erwiesen, konnten nur durch geschicktes und kreatives Verhandeln unter Federführung des OGBL abgeschlossen werden. Das SÖD/OGBL ließ sich durch das sture Festhalten der Gemeindevertreter auf die Einführung einer Mindestlohnlaufbahn unter Vorwand einer Einstellungswelle für „sozialschwache Bürger“ nicht täuschen. Unbeeindruckt etwaiger Drohungen, seitens der „Gemeindeväter“ den Verhandlungstisch zu verlassen, vertrat das SÖD den Standpunkt, dass nur ein durchdachtes Konzept, gekoppelt mit sozialen Perspektiven, schwer vermittelbaren Arbeitslosen einen Wiedereinstieg in die Arbeitswelt ermöglicht.

Weitere Kollektivverträge

Ein weiterer Kollektivvertrag, welcher abgeschlossen werden konnte, ist jener der Gemeinde Beckerich, welche schon seit längerer Zeit bereit ist, teilweise neue Wege zu gehen und innovative Abschlüsse herbeizuführen. War in der Vergangenheit bereits eine Arbeitszeitverkürzung vereinbart worden, wurden jetzt beim Kollektivvertrag die längst überlebten, unterschiedlichen Vordienstzeiten abgeschafft, so dass jetzt alle Laufbahnen

über die gleichen Einstellungsbedingungen verfügen, was hauptsächlich Verbesserungen für die Laufbahn der Putzfrauen mit sich bringt.

Nicht so richtig vom Fleck hingegen kommen die Verhandlungen zwecks Erneuerung des Kollektivvertrages beim interkommunalen Abfallsyndikat SIDEDEC, da die Direktion gegen den Widerstand der Gewerkschaften auf den Weg leistungsabhängiger Prämien gehen will.

Ähnlich negativ sieht es bei den Verhandlungen zur Einführung eines Kollektivvertrages für das Arbeiterpersonal der „Réidener Schwemm“ aus. Während Monaten reagierten die politischen Verantwortlichen ganz und gar nicht auf die Forderung des OGBL nach Aufnahme von Verhandlungen, und, nachdem die Verhandlungen offiziell begonnen haben, kommt man nur langsam voran, da die Vorstellungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern doch noch relativ unterschiedlich sind.

Neben den regulären Verhandlungen zwecks Erneuerung von Kollektivverträgen gab es jedoch im kommunalen Sektor noch eine ganz Reihe an Themenbereichen, welche das Syndikat beschäftigte.

Gemeindewerkstätten von Petingen

Obschon bereits unter der vorigen Gemeindeführung geplant, kam es nie zum vorgesehenen Neubau der Gemeindewerkstätten von Petingen. Das unter dem früheren LSAP-DP-Schöffenrat geplante Projekt verschwand nach dem Führungswechsel im Schöffenrat einfach in der Schublade, so dass die Gemeindearbeiter weiterhin in alten, viel zu kleinen und längst überlebten Werkstätten arbeiten mussten, welche zudem auch noch die Gesundheit und Sicherheit der dort arbeitenden Kollegen gefährdeten. Während Monaten und Jahren wurden der Arbeiterausschuss und der OGBL nicht müde, diese unhaltbaren Zustände anzuprangern und versuchten im Dialog mit dem Schöffenrat eine Lösung herbei zu führen. Leider unternahm der Schöffenrat nichts und so mussten wir die Gewerbeinspektion einschalten, welche dann im Herbst 2003 entschied große Teile der Werkstätten außer Betrieb zu nehmen und temporär zu schließen.

Erst jetzt wurde von den politischen Verantwortlichen reagiert und die nötigsten Instandsetzungsarbeiten wurden realisiert. Das zu jenem Zeitpunkt versprochene neue Projekt zum Bau neuer Werkstätten in der Aktivitätszone von Petingen wurde allerdings bis heute nicht realisiert.

Liberalisierung des Strommarktes in Esch/Alzette

Aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung das Stromnetz für andere Anbieter zu öffnen und den Elektrizitätsmarkt zu liberalisieren, musste der Schöffenrat von Esch/Alzette reagieren und einen neuen Weg für das Elektrizitätswerk begehen. Anstatt von Anfang an den Weg der gezielten Konzertation und Zusammenarbeit mit dem Personal

und den Gewerkschaften zu beschreiten, wollten die politischen Verantwortlichen erst einmal, ähnlich wie in der Hauptstadt, sogenannte „faits accomplis“ schaffen.

Es bedurfte dem Gang an die Öffentlichkeit, sowie einem „Piquet“ vor der entscheidenden Gemeinderatssitzung, um den Schöffenrat endlich an den Verhandlungstisch zu bringen. Zwar blieben die Positionen unterschiedlicher Natur, allerdings konnte im Dialog zwischen den Sozialpartnern eine erste annehmbare Einigung gefunden werden, welche dann allerdings vom Nationalen Regulierungsinstitut (ILR) abgelehnt wurde.

Die „Escher Lösung“ sieht so aus, wie es die Gewerkschaften, vor allem der OGBL, von Anfang angefordert hatten. In Esch konnte die Privatisierung bis auf weiteres verhindert werden. „Sudstroum“ heisst die neue von der Gemeinde Esch mehrheitlich kontrollierten Stromgesellschaft.

Privatisierungen und andere Probleme der kommunalen Putzdienste

Das Privatisieren und Auslagern bestehender und neu zu schaffender Arbeitsplätze scheint mittlerweile auch in vielen Gemeinden zur Mode geworden zu sein. Bis jetzt begrenzt sich diese Entwicklung vor allem auf die Putzdienste. Freigewordene Posten werden nicht mehr besetzt. Private Reinigungsfirmen werden engagiert, ohne sich an die Regeln der Kollektivverträge zu halten. Gemeindeputzfrauen werden teilweise an private Reinigungsfirmen „verkauft“, wie beispielsweise im Falle der Gemeinden Bissen oder Rambrouch.

Dem Einfallsreichtum einzelner Lokalpolitiker sind fast keine Grenzen mehr gesetzt und dabei wird immer wohlwollend übersehen, dass das Ziel, nämlich die Kosteneinsparungen, natürlich verfehlt wird, denn würden die Gemeindeväter sich einmal die Mühe machen, wie der Schöffenrat von Wiltz unter anderem es gemacht hat, eine Kostenaufstellung zu machen und Privat mit Öffentlich zu vergleichen, würden sie sehr schnell feststellen, dass eine private Reinigungsfirma keinesfalls billiger ist, sondern oft das Gegenteil der Fall ist, mit dem einzigen Unterschied, dass die Gemeindeputzfrau gegenüber der privaten Putzfrau deutlich mehr verdient, allerdings bei der privaten Reinigungsfirma, ein ganzer Betrieb, eine ganze Verwaltung und auch nicht zuletzt ein Arbeitgeber Geld verdienen wollen.

Ein anderes Beispiel des Einfallsreichtums einzelner Bürgermeister war die Gemeinde Waldbillig. Hier wurde über Jahre bei den männlichen Arbeitern der Staatsarbeiterkollektivvertrag angewendet, bei den Damen, hauptsächlich den Putzfrauen, etwas mehr als der Mindestlohn bezahlt oder gar der Kollektivvertrag der privaten Reinigungsfirmen angewandt. Es bedurfte dem Einsatz unseres Syndikats, dass seit vergangenem Jahr auch bei den Putzfrauen der Staatsarbeiterkollektivvertrag zur Anwendung kommt.

Wie schon angesprochen, muss man aber auch die positiven Ansätze einzelner kommunaler Verantwortlicher

unterstreichen. In Wiltz wurden nicht nur zusätzliche Arbeiterposten im Reinigungsdienst geschaffen, sondern hier konnten im Dialog zwischen Schöffenrat und OGBL zusätzliche Lösungen gefunden werden, welche sowohl die Flexibilität der Gemeinde erhöhen, als auch den berechtigten Erwartungen des Personals Rechnung tragen.

Auslagerung der Ganztagsbetreuung für Kinder der Gemeinde Schiffingen

Das SÖD/OGBL bedauert die Entscheidung die Aktivitäten der Ganztagsbetreuung für Kinder der „ASBL Stupplesland“ anzuvertrauen und somit auch das Personal aus der kommunalen Zuständigkeit herauszunehmen. Desweiteren wurde unser Vorschlag, dass die „ASBL Stupplesland“ die Arbeitsbedingungen des Personals vollständig übernehmen soll, nicht berücksichtigt. Im Gegenteil, das Personal wurde gezwungen neue, nachteilige Arbeitskontrakte zu unterschreiben. Das Personal wird von uns juristisch unterstützt.

Die Arbeiten des Syndikats — Bereich Staat

Staatsarbeiterkollektivvertrag — 27. Oktober 2005

Der am 31. Mai 2001 abgelaufene Kollektivvertrag konnte mit der vorigen Regierung und insbesondere mit dem damals zuständigen Staatssekretär im Ministerium des Öffentlichen Dienstes und der Administrativen Reform nicht zu einer Erneuerung gelangen, da die Regierung nicht bereit war, außer der Umsetzung des „accord salarial“ weitere Verbesserungen im Dialog mit den Sozialpartnern vorzunehmen. Es hätte sich also de facto um einen Null-Kollektivvertrag gehandelt, was für die Gewerkschaften und die Arbeiterausschüsse unannehmbar war.

Im Sommer 2004 entschieden die Tarifkommissionen der beiden vertragsschließenden Gewerkschaften OGBL und LCGB in getrennten Sitzungen mit der neuen Regierung den Kollektivvertrag zu unterschreiben, sich damit zufrieden zu geben, nur einige Textänderungen vorzunehmen, um dem neuen Minister die Möglichkeit zu geben, neue Verhandlungen mit den Gewerkschaften zu beginnen. Hierdurch sollte auch abgesichert werden, dass die Gewerkschaften nicht mit der Ausrede abgespeist werden, dass der neue Minister mit den Erblasten seines Vorgängers zu kämpfen hätte. So wurde dann auch am 27. Oktober 2004 der Kollektivvertrag unterschrieben, um sofort mit den neuen Verhandlungen und einem neuen Forderungskatalog zu beginnen zu können.

Staatsarbeiterkollektivvertrag — 19. Dezember 2008

Am 19. Dezember 2008 wird der neue Staatsarbeiterkollektivvertrag unterschrieben. Der neue Kollektivvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und hat eine Laufdauer von 6 Monaten. Er ersetzt den Kollektivvertrag vom 27. Oktober 2004 und regelt die Lohn- und Arbeitsbedingungen von etwa 3.400 beim Staat beschäf-

tigten Arbeitnehmern. Unter die Bestimmungen des Kollektivvertrags fallen ebenfalls mehrere Hunderte von Arbeitern bei den Gemeinden und Gemeindesyndikaten.

Die Verhandlungen zwischen den Vertretungen der Regierung und den vertragsschließenden Gewerkschaften hatten im Juni 2007 bereits auf Basis eines neuen Forderungskataloges, der fast ausschließlich vom OGBL verfasst worden war, begonnen. Die Zusammenarbeit mit dem LCGB stellte sich als äußerst unproduktiv, gar peinlich dar. So musste das SÖD/OGBL im Dezember 2007 ein Abkommen zur Auszahlung einer einmaligen Prämie für die Staatsarbeiter für 2007 und 2008 alleine unterschreiben. Es ging dem LCGB darum, vor den Sozialwahlen billige Polemik auf Kosten der Staatsarbeiter zu betreiben.

Waldarbeiter

Ein langjähriges Problem, nämlich das der Waldarbeiter, konnte definitiv gelöst werden. Die langjährige Forderung des OGBL wurde endlich Realität, und die rund 300 Waldarbeiter werden zum 1. Januar 2004 zu Staatsarbeitern, nach dem Staatsarbeiterkollektivvertrag bezahlt und erhalten ihren Lohn auch vom Staat. Anschließend verrechnet der Staat die im Interesse der Gemeinden geleisteten Arbeiten mit den betroffenen Kommunen ab.

Somit ist sowohl die statutarische Frage der Waldarbeiter gelöst, als auch jene, dass aus lohntechnischer Sicht, die betroffenen Arbeiter nicht mehr von ihrem Förster oder gar mehreren verschiedenen Arbeitgebern abhängig sind.

Schulrestaurants

War es das erklärte Ziel der vorigen Bildungsministerin Anne Brasseur gewesen, die Schulrestaurants gänzlich zu privatisieren, so wird, den Forderungen des SÖD entsprechend, unter der neuen Ministerin Mady Delvaux die Auslagerungs- und Privatisierungswelle angehalten und die Qualität der Schulrestaurants wieder vor finanztechnische Überlegungen gestellt. Ab 2007 werden die Schulrestaurants unter direkter Verwaltung des Erziehungsministeriums im Rahmen des neuen Dienstes „Restopolis“ zusammengefasst.

SERVIOR

Da in diesem „établissement public“ noch ein großer Anteil an öffentlichen Bediensteten arbeiten, welche nicht alle aus dem Gesundheits- und Pflegesektor kommen, teilen sich die beiden OGBL-Syndikate „Gesundheit und Sozialwesen“ und „Öffentliche Dienste“ diesen Betrieb. Unter den Zuständigkeitsbereich unseres Syndikats fallen größtenteils die Arbeiter, währenddessen die Angestellten vom Syndikat Gesundheit und Sozialwesen abgedeckt werden.

Seit dem 1. Januar 2005 haben wir in der Person von Kollege Nico Weyland erstmals in der Geschichte von

SERVIOR einen freigestellten Personaldelegierten. Im Übrigen stellte der OGBL als alleinige Gewerkschaft den Arbeiterausschuss.

Leider funktioniert der Sozialdialog bei SERVIOR bisher eher dürftig. Entscheidungen werden auf die lange Bank geschoben, der Ausschuss wird oftmals in der Konsultation schlicht und einfach übergangen. Wird die Direktion mit Problemen befasst, kommt entweder überhaupt keine Antwort oder es dauert Monate, bis überhaupt etwas geschieht.

Winterdienstvorschrift bei der Straßenbauverwaltung

Die Direktion der Ponts & Chaussées veröffentlichte im Oktober 2007 eine Dienstvorschrift, deren Konsequenz absolut chaotische Verhältnisse beim Aufstellen der Winterdienstpläne erzeugte. Sowohl einen sicheren Winterdienst für die Beschäftigten der Ponts & Chaussées, wie auch ein sicheres Fortbewegen der Bürger auf den Straßen konnten nicht mehr gewährleistet werden. Durch das schnelle Handeln des SÖD/OGBL und in enger Zusammenarbeit mit der OGBL-Arbeiterdelegation der Straßenbauverwaltung, wurde eine Sonderbestimmung zum Staatsarbeiterkollektivvertrag unterschrieben, die eine Optimierung der Arbeitskapazität der Ponts & Chaussées bei schwierigen Wetter- und Arbeitsbedingungen ermöglichte.

Weitere Einsätze des Syndikats

- Das SÖD/OGBL beteiligte sich im Frühjahr 2007 an einer europäischen Petitionsliste für den Erhalt qualitativ hochwertiger und allen zugänglicher öffentlichen Dienstleistungen. In Zusammenarbeit mit den anderen Syndikaten im OGBL wurden 4.611 Unterschriften gesammelt.
- Im September 2007 vertraten Zentralsekretär Pit Schneider und der beigeordnete Zentralsekretär Christian Sikorski das SÖD beim 28. Weltkongress der Internationale der Öffentlichen Dienste in Wien.
- Das Règlement Grand-Ducal vom 30.11.2007 sah eine nachteilige Anpassung der Beförderungsfristen für Gemeindebeamten an die der Staatsbeamten vor. Das SÖD/OGBL kippte dieses Règlement vor Gericht.
- Bei geleisteten Überstunden während Sonntagsarbeit müssen die im Staatsarbeiterkollektivvertrag festgeschriebenen Lohnzuschläge kumuliert werden. Die Ponts & Chaussées sah das anders. Durch unser erfolgreiches Eingreifen bei der Gewerbeinspektion und beim zuständigen Minister; mussten sich jetzt auch die Ponts & Chaussées an die korrekte Auszahlung der Überstundenzuschüsse bei Sonntagsarbeit halten. Die falsch ausbezahlten Monate werden nachbezahlt.

Kollektivverträge Landesweit

Betriebe/Gemeinden	Federführung	Status
Südgemeinden	OGBL	Abgeschlossen 04/07/08
Staatsarbeiter	OGBL	Abgeschlossen 19/12/08
Nordgemeinden (Ettelbrück, Diekirch, Wiltz)	LCGB	In Verhandlung
Ville de Luxembourg	LCGB	Abgeschlossen 14/07/08
Beckerich	OGBL/LCGB	In Verhandlung
Bertrange	OGBL	Abgeschlossen 04/12/07
Echternach	LCGB	In Verhandlung
Grevenmacher	OGBL	In Verhandlung
Hesperingen	LCGB	Abgeschlossen 12/06/08
Junglinster	OGBL/LCGB	Abgeschlossen 12/02/08
Kehlen	LCGB	Abgeschlossen 19/10/05
Kopstal	LCGB	Abgeschlossen 15/05/01
Leudelingen	OGBL	In Verhandlung
Mamer	OGBL	In Verhandlung
Mondorf	OGBL	17/12/02
Mertert	OGBL	25/11/03
Niederanven	LCGB	02/03/08

Betriebe/Gemeinden	Federführung	Status
Rambrouch	OGBL/LCGB	01/12/08
Remich	OGBL	In Verhandlung
Strassen	OGBL/LCGB	In Verhandlung
Walferdingen	OGBL/LCGB	Abgeschlossen 19/12/08
SEBES — Esch/Sauer	OGBL	Abgeschlossen 19/12/08
SES — Koerich	OGBL	Abgeschlossen 04/07/08
SIDEC — Diekirch	OGBL	In Verhandlung
SICA — Kehlen	OGBL	Abgeschlossen 12/07/06
Arbeiterkammer	OGBL	Abgeschlossen 2006
Entreprise des P&T	LCGB	Abgeschlossen 19/12/08

6.13. Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau

Die Mitglieder des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau sind in der Eisen- und Stahlindustrie beschäftigt und insbesondere innerhalb des Unternehmens ArcelorMittal tätig.

Dieser weltweite Stahlkonzern mit 310.000 Beschäftigten in über 60 Ländern ist 2006 aus der Fusion von Arcelor (Zusammenschluss von Aceralia, Arbed und Usinor) und Mittal Steel hervorgegangen. Der Firmensitz von ArcelorMittal befindet sich in Luxemburg-Stadt, am ehemaligen Geschäftssitz von Arcelor.

ArcelorMittal ist an den wichtigsten Stahlmärkten weltweit führend, d. h. es beliefert die Bereiche Automobil, Bauwesen, Elektrogeräte und Verpackung.

Die Führungsspitze des Konzerns setzt sich aktuell aus sieben Mitgliedern zusammen: Lakshmi Mittal (Generaldirektor), Aditya Mittal (Finanzdirektor), Michel Wurth, Gonzalo Urquijo, Sudhir Maheshwari, Christophe Cornier und Davinder Chugh.

Als Mitglied des geschäftsführenden Vorstands ist Alain Kinn der Zentralsekretär des Syndikats. Seit dem 21. August 2008 steht ihm Chantal Weinert zur Seite, zuvor wurde er von Chantal Dominicy unterstützt.

Lux 2006

Anfang des Jahres 2004 stellte Arcelor sein Projekt LUX 2006 vor, das den Abbau von Personal in einer Größenordnung von 1.000 Beschäftigten und insbesondere die Schließung des Standorts Düdelingen vorsah.

Nach einem Warnstreik am 14. Mai 2005 stimmte Arcelor schließlich Verhandlungen über das Projekt LUX 2006 mit den Gewerkschaften zu, die über eine sektorbezogene Tripartite laufen sollten.

Lux 2011

Nach der Umsetzung des Plans LUX 2006 und im Anschluss an die Schlussfolgerungen der Stahltripartite vom 24. Juni 2004 erschien es notwendig und angebracht, eine neue Beurteilung der wettbewerblichen und betrieblichen Situation des Konzerns ArcelorMittal in Luxemburg in Bezug auf die Stahlerzeugungs- und -weiterverarbeitungstätigkeiten vorzunehmen.

Dank der industriellen und finanziellen Errungenschaften, die sich aus den Investitionen zur Modernisierung und Optimierung der Arbeitsmittel sowie zur Erhöhung der Produktionskapazität ergeben, und der Errungenschaften infolge der Umstrukturierung der Arbeit und der Verwaltung der Überkapazitäten während der Laufzeit des Plans LUX 2006, konnte die Geschäftsführung von ArcelorMittal, unter Berücksichtigung der Entwicklung an den betreffenden Stahlmärkten, einen neuen Industrieplan für die luxemburgischen Produktionsstätten des Konzerns ausarbeiten.

Die Ziele dieses Plans sind:

- Die Ergänzung des Programms durch gezielte Investitionen in zuverlässiges Werkzeug, die Beseitigung von Engpässen und die Entwicklung von Produkten mit hohem Mehrwert;
- Eine flexible, wirksame und wettbewerbsfähige Arbeitsgestaltung unter Berücksichtigung der Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter.

Durch die Umsetzung des Plans dürfte die Produktion erhöht und die Produktivität bis 2011 verbessert werden.

Dieser Aktionsplan wurde in Diskussionen und Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern thematisiert und deren Ergebnisse in einem Vereinbarungsprotokoll zur Zukunft der Stahlindustrie („Protocole d'accord sur le plan d'avenir sidérurgique“), sowie in Entwürfen für

getrennte Vereinbarungsprotokolle für die Drahtwerke und ArcelorMittal Düdelingen („Protocoles d'accord LUX 2011“) zusammengefasst.

Die Vereinbarungen LUX 2011 betreffend die Produktionsstätten in Luxemburg wurden durch eine Übereinkunft über den freiwilligen Weggang von maximal 400 Beschäftigten aus dem Bereich „corporate“, sowie unterstützenden Funktionen verschiedener Produktionsbereiche.

Auf der Tripartite-Versammlung vom 19. Dezember 2008 gelang es, einen Konsens über den Industriepan von ArcelorMittal für die verschiedenen luxemburgischen Standorte zu erzielen und die jeweiligen Verpflichtungen der in der Stahltripartite zusammengeschlossenen Partner festzulegen.

Am Ende dieses Treffens wurden die Vereinbarungsprotokolle LUX 2011 von der Geschäftsführung von ArcelorMittal und der a.s.b.l. Sidérurgie (OGBL und LCGB) unterzeichnet. Sie betreffen folgende Standorte von ArcelorMittal: Belval und Differdingen, Schifflingen und Rodingen, STFS, Dommeldingen sowie Bettemburg, Bissen und Düdelingen. In dieser Vereinbarung sind die getroffenen Abmachungen zur Unterstützung der Beschäftigten, die freiwillig aus dem Unternehmen ausscheiden, enthalten.

Die Einrichtung der **Stahltripartite** ist nach wie vor ein unausweichliches Element des sozialen Dialogs in der Stahlindustrie. Die verschiedenen Mitbestimmungsstrukturen, die innerhalb von ArcelorMittal bestehen, gehen zum großen Teil auf den immer noch wirksamen Einfluss des luxemburgischen Staates als unumgänglicher Aktionär zurück. Nach dem luxemburgischen Modell ist der soziale Dialog integraler Bestandteil der Unternehmenskultur des Konzerns ArcelorMittal, zumindest im rein nationalen Kontext.

a.s.b.l. Sidérurgie OGBL/LCGB

Im Mai 2002 haben die Gewerkschaftsverbände OGBL und LCGB im Anschluss an die Gründung des Konzerns Arcelor (Zusammenschluss von Arcalia, Arbed und Usinor) die gemeinnützige Vereinigung a.s.b.l. Sidérurgie ins Leben gerufen. Angesichts der Globalisierung von Arcelor stellt diese gemeinsame Struktur ein Instrument oberster Wichtigkeit dar, das infolge der Fusion von Arcelor und Mittal Steel noch unerlässlicher geworden ist.

Die a.s.b.l. Sidérurgie vertritt die Interessen der Arbeiter der luxemburgischen Stahlindustrie und der einzelnen Unternehmen des Konzerns ArcelorMittal, die im Großherzogtum angesiedelt sind, im Zusammenhang mit den Themen und Dossiers, die die Stahltripartite betreffen.

Zweitens ist es ihre Aufgabe, den Dialog, die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen den beiden Gewerkschaftsverbänden OGBL und LCGB einerseits und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund andererseits zu pflegen.

Ferner ist es Aufgabe der a.s.b.l. Sidérurgie, dem luxemburgischen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat von ArcelorMittal mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

Schließlich gibt es ein gemeinsames Sekretariat auf Verbandsebene, das die Arbeit und die Gewerkschaftspolitik der beiden Gewerkschaftsorganisationen in den vorgenannten Bereichen koordiniert.

Da die a.s.b.l. Sidérurgie zwei Gewerkschaftsverbände in der luxemburgischen Stahlindustrie vertritt, sind alle Mandate paritätisch aufgeteilt. So bestehen die Generalversammlung aus 31 Mitgliedern des OGBL und 31 Mitgliedern des LCGB, der Verwaltungsrat aus 20 Mitgliedern, von denen 10 den OGBL vertreten, und der geschäftsführende Vorstand aus 6 Mitgliedern (3 OGBL).

Europäischer Betriebsrat (EBR)

Nach langen Verhandlungen wurde eine neue Vereinbarung über den europäischen Betriebsrat von ArcelorMittal (EBR) unterzeichnet. Luxemburg darf drei ordentliche und stellvertretende Mitglieder stellen.

Die ständigen Vertreter des OGBL sind Emile Rota und Marcel Biwer. Franco Papandrea ist stellvertretendes Mitglied.

Im engeren Ausschuss des EBR stehen Luxemburg zwei Sitze zu. Davon entfällt ein Sitz auf den OGBL, der durch Emile Rota vertreten ist.

In den einzelnen Arbeitsgruppen des EBR ist der OGBL vertreten durch:

Arbeitsgruppe „Kommunikation“
Papandrea Franco

Arbeitsgruppe „Beschäftigung und Umstrukturierung“
Rota Emile (Leiter der Gruppe)

Arbeitsgruppe „Fortbildung“
Biwer Marcel

Aktionen des Syndikats

Neben einer Reihe von Demonstrationen auf nationaler Ebene haben wir verschiedene andere Aktionen organisiert: z. B. Protestposten im Rahmen der Aushandlung der neuen Vergütungstabelle, verschiedene Saalkundgebungen, Verteilung von Flugblättern sowie eine Demonstration für die sofortige Wiederherstellung des Index.

Syndikatstage

Am 8. Oktober 2005 und am 29. September 2007 wurden in der Maison du Peuple in Esch/Alzette Syndikatstage abgehalten.

Präsident: Raymond KAPUSCINSKY

Sekretär: Patrick BOUSSON

Die Syndikatsleitung:

Standorte	Ordentliche Vertreter	Stellvertreter
Esch-Belval	1 ROSSELJONG Vic 2 AGOSTINELLI Carlo 3 MARINANGELI Ercole 4 ECKEL Alain 5 PAPANDREA Franco 6 MARX Johny 7 POGGI Jeannot 8 KREFF Julien	RODERES Pascal MORICONI Alain PUSSE Daniel CARLONI Sébastien CLEMENS Nicolas MOUSSET André DEL TOE Daniel ANDREAZZA Angelo
Differdingen	1 GRAZIANO Bruno 2 FERRAI Samuel 3 BOUSSON Patrick 4 BOURESSAM Said 5 KINTZELE Emile 6 BUECHLER Paul 7 THILL Alain	WANHAM Martial ROSA Dominique WAGENER Romain ENSCH Eugene GRUENEISEN Romain EVRARD Roger KAUFMANN Marthe
Esch-Schiffingen	1 KAPUSCINSKY Raymond 2 PAOLETTI Raffaele 3 FABRIS Orlando 4 BIWER Marcel 5 CADAMURO Dante	GUENTHER Alain WILHELM Kai ALIKOVIC MACRI Julien SERAFINI Jean-Pierre
Rodingen	1 TRENTECUISSE Jean-Claude 2 COUGOUILLE Michel 3 JONES Carlo	SCHLIENGER Marc QUEIROZ Domingos ZANARDO Claude
Dommeldingen	1 FRIEDRICH Marc 2 LEGUIL Léon 3 LONGHINO Mario	MARQUES Afonso HUEBSCHEN Jean-Pierre BINZ Jeannot
Verwaltung	1 ZANON Angelo 2 ROTA Emile 3 KLIMEZYK Jean-Luc 4 SIMONCELLI Luciano 5 CLEES Roland	COMTE Josiane HOZAY Marylène GEYER Sylvain CHELEMEN Joelle ZANARDELLI Bernard

Sicherheitsbeauftragte:

LOMBARDI Renzo, BONMARIAGE Yvon, PAOLETTI Raffaele, FORGET Claude

Jugendvertreter:

Ordentliche Vertreter	Stellvertreter
FELTGEN Grégory	DA SILVA Diogo
LEFEBER Kim	SILVA ALMEIDA Jonathan
PAPANDREA Maurice	ROCCHIO Olivier

Comité Acier

Präsident: Kapuscinsky Raymond

Vizepräsidenten: Trentecuisse Jean-Claude,
Zanon Angelo

Mitglieder:

Agostinelli Carlo
Biwer Marcel
Bousson Patrick
Cougouille Michel
Eckel Alain
Falone Edwige
Graziano Bruno
Hubschen Jean-Pierre
Kintzele Emile
Rosseljong Vic
Rota Emile

Beobachter:

Bonmariage Yvon
Fabris Orlando

6.14. Syndikat Metallverarbeitende Industrie und Garagen

Während der Berichtsperiode fanden zwei Syndikatstage statt, am 28. Januar 2005 sowie am 26. September 2008 (gemeinsamer Syndikatstag mit dem Syndikat Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement).

Die Syndikatsleitung 2005-2009

Präsident:	Locq Jacques / Ceratizit
Vize-Präsident:	De Jesus Goncalves José / Garage Mercedes / (seit Oktober 2007) Wautij Didier / Elth S.A.
Sekretär:	Antony Guy / Paul Wurth
Überwachungs- kommission:	Cucchiaro Stefano / Reisch Carlo, Weber Jean-Louis
Ehrenpräsident:	Kremer Henri
Mitglieder:	
Alcuilux Gottscholl	Weis Barthel Romain
ArcelorMittal Bettemburg	Céard Didier Cinarelli Adrien Drobisz Jean-Marie
ArcelorMittal Bissen	Da Conceicao Acacio Da Conceicao Yvo Esposto Antonio
ArcelorMittal Düdelingen	Iaquinta Dominique Kardacz Patrice Lionti Paul List Jean-Claude Narisi Lucien Salvi Denis
ArcelorMittal Stainless Service Astron Buildings Systems	Arcier Christophe Da Fonseca Antonio Godard Jean-Marie Nels Paul
Belaton Sandweiler	Scheuer Udo Schmitz Norbert
Ceratizit	Debras Pascal Zanardo Joël
Circuit Foil	Keller Henri Reuter Claude
Dometic	Bock Alois Portanguen Jean-Francois Schnarrbach Wolfgang
Duscholux S.A.	Kliska Ferdinand
Elth S.A.	Stors Romain D'Innocenzo Dominique Giallombardo Marcel

Fours Hein
Garages

Hydro Aluminium
Husky Injektion
Molding S.A.

I.E.E.

John Zink
International SARL

Kihn S.A.

Ludec Holzem

Moog Luxembourg
SARL

Novelis Hindalco
Luxembourg

Parapress
Paul Wurth

Rotarex S.A.

Lumec
Saint Gobain

Secalt S.A.

Sisto Armaturen

Socom S.A.

T M S

Ugine & ALZ
Vossloh Infrastructure

Sculfort Jean-Luc
Netti Domenico
Borodkine Gregoire
Brito Almeida Jorge
Cardoso Mendes Manuel
Neuen Nicole
Stephany Nicole
Bissen Frédéric
Berettini Walter
Fattebene Denis
Fettes Nancy
Krämer Uwe
Nels-Zitzmann Rita
Pisello Nunzio
Pleimling Helmut
Wauthij Didier
Windel Kai

Adang Bruno
Birrou Akli
Della Negra Daniel
Hombourger Philippe
Messana Jean-Pierre
Teitgen Dominique
Fiore Michel
Maffei Stella

Abate Daniel
Zema Dominique
Arend Marco
Braz Martins Antonio
Reyter Christian

Lapi Pierre
Delvaux Gerard
Weyer Marlyse
Da Silva Marco Polo
Wilwerding Aloyse
Folcarelli Fabrizio
Chemin Guy
Cherchi Robert
Leone Oronzo
Schwartz Christelle

Ortis Antonio
Pierret Georges
Kohnen Guy
Müller Michael
Collin Jean-Luc
Galello Dominique
Pizzoni Anna-Maria

Rau Thomas
Schoumacker Georges
Becker Victor

Kollektivverträge und Tarifpolitik

Das Syndikat Metallverarbeitende Industrie und Garagen verhandelt insgesamt 62 Kollektivverträge, davon 37 Arbeiterverträge und 25 Angestelltenverträge. In 21 dieser Verträge sind wir Alleinunterzeichner, in 22 sind wir Schriftführer und in 19 Verträgen sind wir Mitverhandler und -Unterzeichner, aufgrund der Personaldelegiertensituation in den jeweiligen Betrieben.

Betrieb	Arbeiter	Gewerkschaft	Angestellte	Gewerkschaft
Astron Buildings Diekirch	x	OGBL/LCGB		
Atelier Kihn Rümelingen	x	OGBL	x	OGBL
Belaton Sandweiler	x	LCGB/OGBL		
Rotarex Group S.A. ehemals Ceodeux Rotarex Lintgen ¹	x	LCGB/OGBL	x	LCGB/OGBL
Ceratizit Mamer	x	OGBL		
Circuit Foil Wiltz	x	OGBL/LCGB	x	LCGB/OGBL
Cofralux	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB
Dometic Hosingen	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB
Duscholux Mensdorf	x	OGBL		
ELTH Steinsel	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB
ARCELOR MITTAL Düdelingen (ehem. Ewald Giebel Düdelingen) ²	x	LCGB/OGBL	x	LCGB/OGBL
Fours Hein Strassen	x	OGBL/LCGB		
ARCELOR MITTAL Düdelingen (ehem. Galvalange Düdelingen) ³	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB
Garagen ADAL/FEGARLUX	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB
Gottschol Alcuilux S.A.	+	LCGB/OGBL		
Husky Düdelingen	x	OGBL	x	OGBL
Hydro Aluminium Clerf	x	LCGB/OGBL		
IEE Echternach/Contern/Findel	x	OGBL	x	OGBL/Neutre
John Zink Düdelingen	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB
Ludec Holzem s.à r.l.	x	OGBL	x	OGBL
Moog Luxemburg SA	x	LCGB/OGBL	x	LCGB/OGBL
Saint Gobain	x	LCGB/OGBL	x	OGBL
Para Press Bettemburg	x	LCGB/OGBL		LCGB/OGBL
Paul Wurth Luxemburg ⁴	x	OGBL/LCGB	x	LCGB/OGBL
NOVELIS Düdelingen	x	OGBL	x	OGBL/LCGB
Rapid Development Echternach	x	OGBL	x	OGBL
Sanest	x	OGBL	+	OGBL
Secalt Luxemburg	x	OGBL	x	OGBL
Sisto Echternach	x	LCGB/OGBL		
Socom Foetz	x	OGBL		

¹ Das Unternehmen Ceodeux Rotarex aus Lintgen bestand bis zum Jahr 2005 aus 13 untergeordneten Unternehmen, wobei 12 Arbeiterkollektivverträge und 13 Angestelltenkollektivverträge ausgehandelt wurden. Ab dem Jahr 2006 wurde das Unternehmen in Rotarex Group SA umgewandelt und besteht noch aus 7 untergeordneten Unternehmen, und es wurde nur noch ein Arbeiterkollektivvertrag und ein Angestelltenkollektivvertrag ausgehandelt.

² Ewald Giebel / Galvalange SA. Fusion dieser beiden Betriebe im Jahre 2007.

³ Ewald Giebel / Galvalange SA. Fusion dieser beiden Betriebe im Jahre 2007.

⁴ Paul Wurth: Im September 2008 bekamen die restlichen Arbeiter das Angestelltenstatut.

Betrieb	Arbeiter	Gewerkschaft	Angestellte	Gewerkschaft
Eurovia Travaux Ferroviaires	x	OGBL		
Sotراسي ⁵	x	OGBL		
ARCELOR MITTAL Bettemburg (ehem. Trefil ARBED Bettemburg)	x	OGBL/LCGB	x	LCGB/OGBL
ARCELOR MITTAL Bissen (ehem. Trefil ARBED Bissen)	x	LCGB/OGBL	x	LCGB/OGBL
ARCELOR MITTAL Stainless Service Rodingen (ehem. UGINE & ALZ Rodingen)	x	OGBL/LCGB	x	LCGB/OGBL
Unitrans Foetz	x	OGBL		
Valfond Mersch ⁶	x	OGBL/LCGB	x	OGBL/LCGB

Bei den Verträgen des Garagensektors handelt es sich um Branchenverträge. Der Arbeitervertrag, abgeschlossen mit den beiden Patronatsorganisationen ADAL und FEGARLUX ist allgemeingültig für den gesamten Sektor, während der Angestelltenvertrag, der nur mit der ADAL ausgehandelt wurde, auch nur Gültigkeit besitzt für die Betriebe, die der ADAL angeschlossen sind. Alle anderen Verträge sind Betriebskollektivverträge für die jeweiligen Belegschaften der einzelnen Industriebetriebe.

9.250 Arbeitnehmer/innen sind insgesamt von diesen Kollektivverträgen in den Industriebetrieben der Metallverarbeitung betroffen. Von den beiden Kollektivverträgen im Garagensektor sind ungefähr 8.300 Leute betroffen.

Unsere Vertreter in verschiedenen Organismen

IMB (Internationaler Metallgewerkschaftsbund)	CASAGRANDE Marco WOLFF Robert
EMB (Europäischer Metallgewerkschaftsbund)	
Tarifpolitik	CASAGRANDE Marco
Unternehmenspolitik	CASAGRANDE Marco WOLFF Robert
Sektorausschuss Automobilindustrie	WOLFF Robert
ASBL OGBL/LCGB Sidérurgie	
Mitglied des Verwaltungsrats	CASAGRANDE Marco
Mitglieder	ANTONY Guy CEARD Didier LIONTI Paul
Vertreter in der Chambre des Salariés	
Gruppe 2 / ordentliches Mitglied	ALVES GOUVEIA Elisabete
Gruppe 5 / Vertreter	DE JESUS GONCALVES José
Stellvertretender Beisitzer beim Arbeitsgericht Esch/Alzette	BRAZ MARTINS Antonio
Stellvertretender Beisitzer beim Arbeitsgericht Diekirch	DA FONSECA Antonio
Stellvertretender Beisitzer beim Arbeitsgericht Diekirch	SCHNARRBACH Wolfgang
„Commission d'examen“ / Mitglied	DE JESUS GONCALVES José
Berater bei der Mitgliederbetreuung	SCHNARRBACH Wolfgang

⁵ Sotراسي: Fermeture de l'entreprise en 2008. Le personnel est repris par ARCELOR MITTAL Dudelange

⁶ Valfond Mersch: Konkurs im Jahre 2005

Situation in den Betrieben

Valfond Mersch

2005: Warten auf die Zusage eines deutschen oder französischen Übernehmers für die Gießerei in Luxemburg. Zahlungsschwierigkeiten bei den Löhnen und die Rohstoffrechnungen.

2006: Der Konkurs dieser Firma konnte nicht verhindert werden, trotz langer Verhandlungen und Interventionen beim Wirtschaftsminister.

Paul Wurth

Ab dem 1. Oktober 2005 wird die Montageabteilung von der Arbed übernommen. Es wird der gleiche Transfervertrag angewendet wie bei der Fusion der Werkstätten Paul Wurth/MecanArbed Dommeldingen.

Alle Arbeiter (mit Ausnahme eines Arbeiters, der von Ewald Giebel übernommen wurde) werden von Profil-Arbed Differdingen und Belval übernommen.

Belaton Sandweiler

2005: Sozialplan für 40 Arbeitnehmer. Im Rahmen des Sozialplans von 2005 gab es 13 zusätzliche Entlassungen. Eine Unterredung beim Arbeits- sowie beim Wirtschaftsminister wurde 2006 angefragt.

Pechiney Düdelingen (Novelis)

Für 2005 waren Schließungen und Restrukturierungen in Europa vorgesehen. Luxemburg blieb verschont. Trotzdem nahm eine Delegation von 20 Kollegen an einer Demonstration in Flémalle (Belgien) teil.

Ewald Giebel Düdelingen

Dieses 150 Arbeitnehmer zählende Unternehmen leitete ein Konkursverfahren ein. Am 14. März 2005 fand ein Treffen mit dem Arbeits- sowie dem Wirtschaftsminister statt. Der Wirtschaftsminister informierte uns, dass er alles Mögliche tun werde, um schnellstmöglich einen potenziellen Übernehmer zu finden. Der Betrieb wird zu 100% von Arcelor übernommen, die bis dahin 1/3 der Aktien besaß. In 2006 wurde die Fusion der Gesellschaften Ewald Giebel und Galvalange angekündigt; Galvalange wird von Ewald Giebel geschluckt. Die neue Gesellschaft trägt den Namen ArcelorMittal Dudelange.

TMS Grevenmacher

2005: Dank der Hilfe einer Kontaktperson und der ITM konnten Sozialwahlen in diesem Betrieb abgehalten werden. Alle drei Mandate gingen an den OGBL.

SINT Echternach (Groupe Ceodeux Rotarex)

Schließung ohne Sozialplan des Standorts Echternach im Jahr 2005. Das Personal hatte die Möglichkeit der

Wiedereingliederung beim Standort Lintgen oder in Deutschland. Der Rest des Personals wurde von der Gesellschaft IEE in Echternach übernommen.

Tractolux Düdelingen

Schließungsgefahr im Jahre 2005 bei der auf dem Standort des LDD gelegenen Tractolux. Ein erster Kontakt mit dem zuständigen Minister eröffnete die Möglichkeit, die Tätigkeiten auf einen anderen Standort zu verlegen.

Die Verantwortlichen dieser Gesellschaft waren allerdings nicht an einem Verbleib in Luxemburg interessiert und beschlossen ihre Aktivitäten ins Mutterhaus nach Frankreich zu verlegen. 32 Arbeitnehmer waren von dieser Entscheidung betroffen, lediglich 5 Arbeitnehmer verblieben zum Unterhalt der Maschinen in Luxemburg.

Circuit Foil Wiltz

Circuit Foil hatte zwei Standorte in Wiltz und musste 2005 einen davon aufgeben. Ein Teil der Arbeitnehmer wurde in den jeweiligen Funktionen vom verbleibenden Standort übernommen. Ein paar Arbeitnehmer verließen die Firma auf freiwilliger Basis, der Rest wurde von Arcelor übernommen.

Infolge neuer Probleme musste Circuit Foil 2007 eine Anfrage zur „prétraite-ajustement“ für 3 Jahre stellen. Betroffen waren 36 Arbeitnehmer. Eine Unterredung mit dem Arbeitsminister wurde angefragt. Ein „plan de maintien dans l'emploi“ (Plans zum Arbeitsplatzertalt) wurde zusammen mit einem Umstellungsplan und Abgängen in den Ruhestand ausgearbeitet. Der OGBL konnte eine Senkung der Beteiligung seitens des Patronats von 25 auf 20% verhandeln.

SAM HWA Steel Bettemburg

Auf Druck des OGBL fanden in dieser auf dem Gebiet von Arcelor Bettemburg liegenden und 30 Mitarbeiter zählenden Gesellschaft Sozialwahlen statt. Alle Mandate gingen an den OGBL.

Sotras Düdelingen

Der Vertrag des für ArcelorMittal Verpackungsarbeiten durchführenden Unternehmens wurde 2008 gekündigt. Dank des Eingreifens des OGBL konnten die 16 Arbeitnehmer von der Gesellschaft ArcelorMittal Düdelingen übernommen werden.

Kollektivvertrag ELTH SA

Scheitern bei den Verhandlungen

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Arbeiterkollektivvertrags der Firma Elth SA in Steinsel sind am 31.01.2008 fehlgeschlagen.

Schon nach 20 Minuten hat die gewerkschaftliche Verhandlungskommission den Verhandlungstisch verlassen.

Die Verhandlungen liefen seit Juli 2007. Leider musste das Schlichtungsamt eingeschaltet werden.

Die Forderungen von OGBL und LCGB wurden kategorisch von der Betriebsleitung abgelehnt.

Als Gegenvorschlag wollte die Leitung die sozialen kollektivvertraglichen Errungenschaften der Arbeitnehmer abschaffen; im Falle wo die Gewerkschaften nicht einverstanden wären, wurde damit gedroht Personal abzubauen, was überwiegend unqualifizierte Mitarbeiterinnen betroffen hätte.

Die Betriebsleitung hat versucht die sozialen Errungenschaften der letzten Jahre zu zerstören, die durch die kontinuierliche Tarifpolitik des Syndikats errungen worden waren, und somit wird den Kollektivvertrag in Frage gestellt.

Der OGBL hat Informationsversammlungen für das Personal organisiert um Aktionen vorzubereiten.

7. März 2008: Protestposten

In diesem Konflikt war für den OGBL klar, dass er auf keinen Fall einen Rückzieher machen würde, der **einen Abbau der bestehenden Rechte der Arbeitnehmer bedeutet hätte**.

Am 12. Juni 2008, nach langen schwierigen Verhandlungen, dem Einschalten des Schlichtungsamtes und dank der Unterstützung des Personals, konnte eine Einigung mit der Betriebsleitung gefunden werden.

Astron Buildings

Die schwierige ökonomische Lage infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 verschonte auch Luxemburg nicht. September 2008 wurde bekannt, dass die Lindab-Gruppe weltweit 480 ihrer 5000 Mitarbeiter entlassen muss. Die schwedische Gruppe ist in 30 Ländern vertreten, darunter auch in Luxemburg. Sie ist auf die Entwicklung und den Bau von Metallbaukonstruktionen spezialisiert. Diese Entscheidung trifft auch Astron Buildings in Diekirch. Dort sollten 60 Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz verlieren. Diese Zahl der Mitarbeiter konnte durch den Einsatz der Gewerkschaften reduziert werden, wobei ungefähr 30 der Mitarbeiter über 57 Jahre in den Anpassungs-Vorruhestand geschickt wurden. Für die von den Entlassungen betroffenen Arbeitnehmer wurde u. a. folgendes vereinbart:

- Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfrist und Abgangsentschädigung
- Auszahlung einer außergesetzlichen Abfindung

- Auszahlung des kompletten 13. Monatsgehalts für 2009.
- Integrale Freistellung während der Kündigungsfrist.
- Komplette Auszahlung der Kündigungsfrist auch bei neuem Arbeitsplatz.
- Aktive Mithilfe bei der Arbeitsplatzsuche.
- Wiedereinstellungspriorität während der Laufzeit des Sozialplans.
- Soziale Kriterien zur Auswahl der Entlassungen.

Der OGBL war enttäuscht über die Weigerung der Betriebsleitung, diesen Personalabbau über einen so genannten „Plan de maintien dans l'Emploi“, das heißt ohne Entlassungen durchzuführen.

Ceratizit SARL Mamer

Bei Ceratizit liefen die Verhandlungen ohne größere Probleme ab. Der Arbeiterkollektivvertrag wurde für drei Jahre unterschrieben, und läuft vom 1. März 2008 bis zum 28. Februar 2010.

Bei diesen Verhandlungen wurde ein Resultat von ungefähr 5,6 % auf drei Jahre erzielt.

Para Press

Am 20. Dezember 2005 wurde von den beiden Gewerkschaften OGBL und LCGB ein neuer Tarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten der Firma Para Press in Bettemburg unterschrieben. Die Verträge haben eine Laufzeit von 3 Jahren vom 1. Januar 2006 bis zum 31. Dezember 2008.

Dometic SARL

Zwischen der Firma Dometic SARL in Hosingen und den Gewerkschaften OGBL und LCGB wurde ein neuer Kollektivvertrag für die Arbeiter und Beamte unterschrieben. Beide Verträge laufen vom 1. Januar 2008 bis den 31. Dezember 2009.

Vossloh Infrastructure Services Luxembourg S.A.

Am 30. Juni 2006, wurde ein **neuer Arbeiterkollektivvertrag** für das Personal der Firma Vossloh Infrastructure Services Luxembourg S.A., mit Sitz in Petingen, vom OGBL als einzige im Betrieb vertretene Gewerkschaft verhandelt und unterschrieben.

Der Vertrag wurde für eine Laufzeit von 3 Jahren unterschrieben, vom 1. Januar 2006 bis zum 31. Dezember 2008.

Die Firma, die zu der Gruppe VIS gehört, beschäftigt 97 Arbeitnehmer.

Am 19. September 2008 hat die Firma Eurovia Travaux Ferroviaires die Firma Vossloh Infrastructures Services erworben.

Socom SA Foetz

Die Verhandlungen für die Erneuerung des Arbeiterkollektivvertrags waren schwierig und mit vielen Hindernissen behaftet. Erst Anfang Mai 2008 konnte dann schließlich doch eine Einigung erzielt werden.

Saint-Gobain Abrasives S.A.

Am 26. Juni 2006 wurde von den beiden Gewerkschaften OGBL und LCGB ein neuer Tarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten der Firma Saint Gobain Abrasives S.A. in Bascharage unterschrieben. Die Verträge haben eine Laufzeit von 3 Jahren, vom 1. Januar 2006 bis zum 31. Dezember 2008.

Fours Hein Strassen / Hein S.à.r.l., Fabrique de Fours / Hein Services S.à.r.l.

OGBL und LCGB haben den neuen Arbeiterkollektivvertrag für die Laufzeit vom 1. Januar 2006 bis zum 31. Dezember 2008 mit der Leitung der Firma Hein mit Sitz in Strassen unterschrieben. Die Ergebnisse wurden im Geiste eines guten Sozialdialogs mit der Betriebsleitung ausgehandelt.

Sanest-Lux: Erster vom OGBL unterzeichneter Kollektivvertrag

Am 16. Januar 2008, nach weniger als 10 Monaten Verhandlungen, wurde ein erster Kollektivvertrag zwischen der Gesellschaft Sanest-Lux SA und OGBL unterschrieben. Die Vereinbarung regelt die Bedingungen für Arbeit und Entgelt.

Erhebliche Verbesserungen konnten ausgehandelt werden, unter anderem haben die Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2008 Anspruch auf einen dreizehnten Monatslohn, der vor den Weihnachtsfeiertagen ausgezahlt wird.

Kihn S.A.: Renouvellement de la convention collective

Am 5. April 2008 hat der OGBL als einzige verhandelnde Gewerkschaft in dem Unternehmen, den neuen Tarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten der Gesellschaft Kihn SA mit Sitz in Rümelingen unterschrieben. Dieses Unternehmen, Teil der Gruppe Vossloh, beschäftigt derzeit rund 150 Mitarbeiter. Die beiden Kollektivverträge wurden für 2 Jahre, d.h. vom 1. Januar 2008 bis zum 31. Dezember 2009 unterschrieben.

Garagen

Die Posten im Garagenvorstand mussten nach den Sozialwahlen neu besetzt werden, nach dem Kollege Brito Almeida Jorge den Beruf wechselte und nicht mehr zu unserem Syndikat gehörte.

Für den Posten des Präsidenten, des Vize-Präsidenten und des Sekretärs wurde jeweils nur eine Kandidatur eingereicht, die dann auch einstimmig von den Mitgliedern des Garagenvorstands angenommen wurden.

Zusammensetzung des Garagenvorstandes im OGBL — Januar 2009

Der Vorstand setzt sich zusammen aus 20 effektiven Mitgliedern.

Präsident: De Jesus
Goncalves José Garage Mercedes Lux.

Vize-Präsident: Kowalski Serge Garage Renault

Sekretär: Borodkine
Grégoire Garage Mercedes Leud.

Im Januar 2007 wurde beschlossen, dass der Präsident des Garagen-Vorstands automatisch stellvertretender Vorsitzender unseres Syndikats und Mitglied des Nationalen Vorstandes wird. Also übernahm José Goncalves De Jesus diese Posten.

In der **Syndikatsleitung** ist der Garagenvorstand vertreten durch die Kollegen Borodkine Grégoire, De Jesus Goncalves José Luis.

Tariffpolitischer Bericht Garagen

Im Garagensektor steht der OGBL, was den Arbeiterkollektivvertrag betrifft, zusammen mit dem LCGB zwei Patronatsorganisationen gegenüber, der **Association des Distributeurs Automobiles Luxembourgeois (ADAL)**, und der **Fédération des Garagistes et Réparateurs du Luxembourg (FEGARLUX)**.

Im gesamten Sektor arbeiten ungefähr 8300 Arbeitnehmer. Der Garagensektor umfasst ca. 250 Betriebe. Unsere Mitglieder sind auf 169 Betriebe verteilt.

Erneuerung des Arbeiterkollektivvertrags im Garagensektor

Der Kollektivvertrag der Arbeiter wurde am 30.06.2006 seitens der beiden Gewerkschaften OGBL und LCGB fristgemäß gekündigt.

Nach dem Informationsgespräch mit den Patronatsverbänden ADAL und FEGARLUX, legten beide Gewerkschaften OGBL und LCGB während einer ersten Verhandlungsrunde zur Erneuerung des Arbeiterkollektivvertrages in den Garagen ihren gemeinsamen Forderungskatalog vor. Auch nach mehreren Verhandlungen blieben die Patronatsvertreter unnachgiebig und machten keine Änderungen an ihrem ersten Vorschlag. Obwohl die beiden Präsidenten der ADAL und FEGARLUX des Garagensektors in der Öffentlichkeit, das Geschäftsjahr 2006 als hervorragend darstellen, wurde der gewerkschaftlichen Verhandlungskommission in jeder Verhandlungsrunde das Gegenteil vermittelt.

In den ersten 8 Monaten 2006 wurden 37.327 Neuwagen in Luxemburg angemeldet, was einem Plus von 5,49 % gegenüber der Referenzperiode des Vorjahres entspricht. Bei 430.000 in Luxemburg angemeldeten Fahrzeugen für eine Einwohnerzahl von knapp 460.000, nehmen die Arbeit in den Werkstätten sowie der Verkauf von Ersatzteilen ganz klar zu. Erst im Anschluss an unsere einwöchige Flugblattaktion waren die Patronatsvertreter wieder ernsthaft bereit zu verhandeln.

So konnte unter der Federführung des OGBL nach langen und schwierigen Verhandlungen zur Erneuerung des Arbeiterkollektivvertrags im Garagensektor zwischen den vertragsschließenden Gewerkschaften einerseits, sowie den Patronatsvertretern ADAL und FEGARLUX andererseits, am 26. Februar 2007 endlich eine Einigung gefunden werden.

Wie bei den vorherigen Kollektivverträgen ist eine kontinuierliche Lohnsteigerung erzielt worden, sowohl was die Tariflöhne als auch die Reallöhne betrifft.

Erneuerung des Angestelltenkollektivvertrags im Garagensektor

Im Dezember 2007 wurde in den Verhandlungen zur Erneuerung des Angestelltenkollektivvertrags im Garagensektor zwischen den vertragsschließenden Gewerkschaften OGBL und LCGB einerseits, und der Association des Distributeurs Automobiles Luxembourggeois (ADAL) andererseits, ein Abkommen gefunden.

Dieses Abkommen wurde für eine Dauer von 2 Jahren unterschrieben, vom 1. Juli 2007 bis zum 30. Juni 2009, und bringt den Angestellten, die in den ADAL-Betrieben im Garagensektor beschäftigt sind, eine Reihe von Verbesserungen.

Grand Garage Muller (Luxemburg) und Motor Center Diekirch

Vor dem definitiven Aus...

Am 16. April 2007 wurde die Personaldelegation der beiden oben genannten Betriebseinheiten der Garage Muller über die Schließung der beiden Geschäftsstellen in Luxemburg und Diekirch in Kenntnis gesetzt. Betroffen durch die Schließung dieses seit 1930 bestehenden Traditionsbetriebes sind rund 80 Mitarbeiter mit zum Teil sehr langen Betriebszugehörigkeiten.

Nach dem Direktionswechsel im Jahr 2000/2002 erfolgte im Jahr 2004 der Konzessionsentzug seitens Opel und der Grand Garage Jean Muller fungierte ab diesem Datum als Unterhändler von Autopolis. Auch der Vertrieb von MG/Rover und Lancia/Fiat kannte nur einen mäßigen Erfolg, mit dem Resultat der nun angekündigten Geschäftsaufgabe anschließend an die Verhandlung des Sozialplans.

Das OGBL-Syndikat Metallverarbeitende Industrie und Garagen bedauerte die Aufgabe eines weiteren Tradi-

tionsbetriebs in Luxemburg und kündigte an, sich mit allen Mitteln für die Wahrung der Interessen der Betroffenen einsetzen.

Zwangsverwaltung der Grand Garage Muller?

Am 7. Mai 2007 wurden die Verhandlungen zum Sozialplan abrupt unterbrochen. Es wurde der Gewerkschaft mitgeteilt, beim Handelsgericht sei die Zwangsverwaltung beantragt worden. Ihr Argument war das, dass Fiat hohe finanzielle Forderungen stellen würde, weswegen die Konten blockiert würden, um die Interessen des Personals besser zu schützen.

Es war klar, dass das eine Lüge war, denn dann hätte der Betrieb schon unter Zwangsverwaltung stehen müssen, was aber bis dahin noch nicht der Fall war. Noch nicht mal ein Experte war vom Handelsgericht genannt worden. In der Grand Garage Muller traf man tatsächlich zu diesem Zeitpunkt auch keinen Verantwortlichen mehr an. Wenn es nur darum ging, durch Zwangsverwaltung die Konten zu blockieren, hätte man ja, nachdem die Zwangsverwaltung abgelehnt wurde, den Sozialplan weiter verhandeln können.

Der Ruf nach dem Zwangsverwalter wurde laut, um den Abschluss des Sozialplans zu verhindern.

Es sollte noch schlimmer kommen!

Der Konkurs der Grand Garage Muller

Am 23. Mai 2007 um 9 Uhr meldete der Traditionsbetrieb Grand Garage Muller am Handelsgericht Konkurs an. Betroffen von dem Konkurs waren insgesamt 78 Mitarbeiter, 62 in der Stadt Luxemburg und 16 in Diekirch.

Konkurs der Autowerkstatt Auto-Confiance

Seit über drei Monaten erhielten die Arbeitnehmer keinen Lohn mehr. Die Maschinen und Werkzeuge des Betriebs waren bereits anderweitig untergebracht worden und die Arbeiter erhielten keinen Einfluss mehr in den Betrieb. Vom OGBL aus wurden der „Parquet Economique“ und die Gewerbeinspektion eingeschaltet. Außerdem wurde vom OGBL Anzeige erstattet, damit die Beschäftigten ihre ausstehenden Löhne erhalten sollten.

Beim Betrieb selbst wurde Konkurs angemeldet; so hatten die Beschäftigten zumindest Recht auf den staatlich garantierten Superprivileg, der aus dem Beschäftigungsfonds gezahlt wird.

Garage Renault

Der Betrieb Grand Garage Renault Luxemburg hat den Betrieb Rudy Reuter mit Sitz in Beggen und Diekirch übernommen. Die 110 Beschäftigten wurden alle übernommen.

Zusammenfassende Tabelle

KV Schlichtung	Ceodeux Arbeiter	1
	Ceodeux Angestellte	2
	Secalt Arbeiter; Angestellte	
	Dometic	
	Saint Gobain	
	ELTH	
Sozialplan	Belaton	3
	Astron	
	Astron	
„Plans de maintien dans l'emploi“	Astron Buildings	
	ArcelorMittal Düdelingen	
	ArcelorMittal Bettemburg	
	ArcelorMittal Bissen	
	ELTH	
Konkurs	Garage Müller Luxembourg	
	Autoconfiance Esch/Alzette	
	Valfond Mersch	
Betriebliche Aufgabenstellung („POT“)	Faymonville	Negativer Bescheid des OGBL
Transfer zw. Unternehmen	Paul Wurth Atelier	ArcelorMittal Dommeldingen
	Sotراسي	ArcelorMittal Düdelingen
	Garage Subaru Luxembourg	
Fusionen	Galvalange und Giebel	ArcelorMittal Düdelingen
	Garage Binsfeld/Garage Engel	
	Garage Renault Lux./Garage Rudy Reuter	
	Garage Binsfeld/ Garage Schaack	

6.15. Syndikat Straßentransport — ACAL

Syndikatsleitung

Anlässlich des Syndikatstags der ACAL am 25. April 2004 in Bartringen wurde folgende Syndikatsleitung gewählt:

Manuel Arantes Fereira, Marcel Breuskin, Jean-Marie Cottong, Marc Crelo, François Dahm, Armindo Da Silva Vaz, Marco Deischter, Daniel Gaascht, Helmut Gales, Nico Heck, Fränz Hoffmann, Romain Muller, Josy Nilles, Jean Paulus, Biagio Pazzaglia, Guy Putz, Roger Roller, Alex Scheuren, Emile Stillen, Nico Thein, Philippe Treffe, Mett Waldbillig, Norbert Zehren.

Die Syndikatsexekutive setzt sich wie folgt zusammen:

Mathias Waldbillig, Präsident;

Biagio Pazzaglia, Vize-Präsident;

Nico Heck, Vize-Präsident;

François Dahm, Kassierer der Mutuelle ACAL,

Hubert Hollerich, Zentralsekretär und Sekretär der Mutuelle ACAL.

Syndikatstage

Im Laufe der Berichtsperiode fanden zwei Syndikatstage statt: am 25. April 2004 im „Centre Atert“ in Bartringen

und am 27. September 2008 im Kulturzentrum in Sandweiler.

Anlässlich des Syndikatstags vom 25. April 2004 wurde die Bilanz der 5 vorangegangenen Jahre gezogen sowie eine neue Syndikatsleitung gewählt. Hubert Hollerich wurde als zuständiger Zentralsekretär in seinem Amt bestätigt. Die Delegierten nahmen einstimmig eine Resolution an, in welcher der Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping im Mittelpunkt stand.

Mit dem Syndikatstag am 27. September 2008 wurde die heiße Phase des Wahlkampfs eingeläutet. Zusätzlich wurden langjährige Mitglieder der Mutuelle ausgezeichnet. In einer einstimmig von den 208 anwesenden Delegierten verabschiedeten Resolution wurde unter anderem das sofortige Wiederherstellen des Indexmechanismus gefordert.

Gemäß der Geschäftsordnung vertritt das Syndikat die Interessen der Beschäftigten im gewerblichen Straßengüterverkehr; im öffentlichen Personennahverkehr; im Reisebusbereich, im Taxisektor; im Logistiksektor und im kombinierten Verkehr Straße-Schiene.

Folgende Arbeitskreise garantieren eine optimale Funktionsweise:

- Straßengüterverkehr und Logistik,
- Bussektor;
- Taxisektor.

Europäische und internationale Mitgliedschaft

Auf europäischer Ebene, ist das Syndikat seit dem 2. Oktober 2001 Mitglied der ETF (European Transport Workers' Federation) mit Sitz in Brüssel. Seit dem 25. Oktober 2001 ist das Syndikat ebenfalls Mitglied der ITF (International Transport Workers' Federation).

Allgemeine Entwicklung des Sektors

Im Laufe der Berichtsperiode entwickelte sich der Transportsektor kontinuierlich weiter. Der größte Zuwachs ist im gewerblichen Straßengüterverkehr und im Logistikbereich zu verzeichnen. Ende 2008 waren in diesem Bereich mehr als 10.000 Lkw-Fahrer, Lagerarbeiter und Büroangestellte beschäftigt. Im Bussektor arbeiteten zum selben Zeitpunkt rund 1300 Beschäftigte, im Taxisektor 250 und im kombinierten Verkehr 120.

Die Mitgliederzahl des Syndikats ist im Laufe der Berichtsperiode um rund 20 % gestiegen:

2004 — 2.636 Mitglieder

2005 — 2.705 Mitglieder

2006 — 2.726 Mitglieder

2007 — 2.812 Mitglieder

2008 — 3.146 Mitglieder

Was die Entwicklung der Beschäftigtenzahl, vor allem im gewerblichen Straßengüterverkehr anbelangt, so muss unterstrichen werden, dass der Sektor, rein statistisch, enorm gewachsen ist, es in vielen Fällen jedoch ausländische Unternehmen waren, die ihren Fuhrpark und ihr Personal aus steuerlichen Gründen und aus Gründen der Sozialversicherung in Luxemburg immatrikulierten. Es entstand ein virtueller Arbeitsmarkt in einem aufgeblasenen Sektor, dessen Beschäftigte Luxemburg in vielen Fällen nie zu Gesicht bekommen. Die meisten Kraftfahrer treten ihren Dienst nach wie vor am Hauptsitz des Unternehmens im Ausland an und beenden ihn auch dort. In zahlreichen Stellungnahmen hat der OGBL die Politik der Schein- und Briefkastenfirmen angeprangert. Da die LKW-Fahrer ihren Dienst nach wie vor in dem Land verrichten, wo der Mutterbetrieb seinen Sitz hat, ist die Organisation der gewerkschaftlichen Arbeit besonders schwer. Oftmals ist der Wohnsitz der Fahrer oder der eigentliche Firmensitz des Arbeitgebers hunderte Kilometer von Luxemburg entfernt. Hierunter leidet nicht nur die Arbeit in den Gewerkschaftsstrukturen, sondern auch die Arbeit in den Betriebsdelegationen. Um die Kommunikation zu verbessern, beschloss das Syndikat Ende 2005 eine Internetseite einzurichten, die auf rege Zustimmung bei den Mitgliedern im Sektor gestoßen ist.

Aggressionen im öffentlichen Transport

Im Dezember 2006 startete das Syndikat eine breit angelegte Kampagne zum Thema der Aggressionen im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV), dies nachdem erneut ein Kollege einer privaten Busfirma, während er

seinen Dienst auf einer Nachtlinie des „City Night Bus“ verrichtete, von unbekannten Tätern krankenhausreif geschlagen wurde. In einer vom OGBL organisierten Umfrage gaben zwei Drittel der Befragten Busfahrer an, im Laufe des vorangegangenen Jahres Opfer von verbalen oder physischen Aggressionen geworden zu sein. 61 konkrete Tathergänge wurden dem OGBL-ACAL seitens der Busfahrer geschildert. Nachtlinien sind besonders gefährdet. Drei Viertel der aggressierten Busfahrer fühlten sich von ihrem Arbeitgeber nicht genügend unterstützt. Der OGBL-ACAL veröffentlichte die Ergebnisse seiner Umfrage und erreichte, dass die Polizeipräsenz erhöht wurde. Zusätzlich erreichte der OGBL, zusammen mit der FNCTTFEL, die Wiederbelebung des Koordinationskomitees zur Bekämpfung der Aggressionen im ÖPNV. Dieses Gremium wird vom Transportministerium geleitet und war in den Jahren 2007 aktiv daran beteiligt, ein Gesetz zur Bekämpfung von Aggressionen auszuarbeiten. Leider blieb die Forderung des OGBL nach einem ähnlichen Schutzprogramm für Taxifahrer erfolglos.

Regelung für Fahrer von Kurierdiensten gefordert

Der OGBL-ACAL beteiligte sich im Oktober 2004 an einer ETF-Kampagne, um die juristische Lage der Kurierdienstfahrer, die meistens auf Fahrzeugen unter 3,5 Tonnen eingesetzt werden, zu regeln. Weil Fahrzeuge unter 3,5 Tonnen nicht über ein Kontrollgerät verfügen, fahren die Fahrer von Kurierdienstfirmen oft „auf Teufel komm raus“. Trotz intensiver Lobbyarbeit der ETF-Gewerkschaften in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten, bekam die ETF nicht die nötige Unterstützung vom Transportministerrat und vom Europaparlament. Fahrzeuge unter 3,5 Tonnen bleiben auch weiterhin von den Sicherheitsbestimmungen und arbeitsrechtlichen Regelungen auf europäischer Ebene ausgeschlossen. Dem OGBL gelang es, Minimalbestimmungen für diese Fahrer im Kollektivvertrag festzuschreiben.

Im Dialog mit dem Transportminister und der Zollverwaltung

Im Laufe der Berichtsperiode fanden insgesamt acht Unterredungen mit Transportminister Lucien Lux statt. Zur Diskussion standen sowohl europäische als auch nationale Dossiers. Hauptthemen waren die Arbeitszeitrichtlinie für mobile Beschäftigte, das Einhalten der Lenk- und Ruhezeiten für Berufskraftfahrer, die obligatorische berufliche Aus- und Weiterbildung, der Ausbau des öffentlichen Transports, die Briefkasten- und Scheinfirmen, das Lohn- und Sozialdumping im Transportsektor sowie die Abänderung der Straßenverkehrsordnung.

Drei Unterredungen fanden mit der Direktion der Zollverwaltung statt. Diskutiert wurde über die Verbesserung der Straßenkontrollen, sowie über die Kontrollen in den Betrieben. Insgesamt 10 Bildungskurse wurden in den Jahren 2007 und 2008 in enger Zusammenarbeit mit der Zollverwaltung in Remich organisiert. Die Kurse hatten

die korrekte Bedienung des elektronischen Tachographen, die europäische Verordnung betreffend die Lenk- und Ruhezeiten, sowie die Ladungssicherung als Thema.

OGBL verurteilte Blockadepolitik der Arbeitgeber

Im Rahmen der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie für Transportbeschäftigte 2002/15/CE in nationales Recht, spitze sich die Lage im Jahr 2007 zu, als die Arbeitgeberverbände FLEAA (Busunternehmer) und „Groupement Transport“ (gewerblicher Straßengüterverkehr) dazu aufriefen, das vom Luxemburger Parlament angenommene Gesetz zu boykottieren. Die Arbeitgeberverbände drohten mit dem Abbau von bis zu 300 Arbeitsplätzen und kündigten für den 16. Mai 2007 eine Streikaktion an, bei welcher Straßenblockaden mit LKWs und Bussen in der Stadt Luxemburg geplant waren. Die Patronatsaktion wurde kurzfristig abgesagt.

Mit dem Gesetz wurde die wöchentliche Arbeitszeit für Berufskraftfahrer, innerhalb einer Monatsreferenzperiode, auf durchschnittlich 48 Stunden begrenzt. Maximal sind „nur“ noch 60 Arbeitsstunden in einer isolierten Woche möglich.

Der OGBL begrüßte die Gesetzgebung, weil damit zum ersten Mal die Arbeitszeit definiert wurde. Vor Inkrafttreten des Gesetzes war es möglich, bis zu 74 Stunden in einer Woche zu arbeiten, womit die neue Regelung einen klaren Vorteil für die Fahrer und die Verkehrssicherheit insgesamt brachte. Das Gesetz enthält darüber hinaus Strafbestimmungen, die sowohl auf den Fahrer, als auch auf den Arbeitgeber, den Verloader oder den Kunden angewandt werden können.

In Luxemburg wurde die betreffende Arbeitszeitrichtlinie mit über zweieinhalb Jahren Verspätung umgesetzt. Die enorme Verspätung auf legislativer Ebene hatte Auswirkungen auf die Kollektivvertragsverhandlungen. Die Arbeitgeber blockierten die Verhandlungen unter dem Vorwand, die Richtlinie beeinflusse die Berechnung der Löhne. Deshalb müsse abgewartet werden, welchen Text die Abgeordnetenversammlung in Luxemburg annehme.

Sicherheit muss Vorrang haben!

Seit der Gründung der ACAL im Jahr 1930 standen sowohl die Sicherheit am Arbeitsplatz als auch die Verkehrssicherheit im Besonderen im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Forderungen.

Busunfall in Reims: Nach dem schweren Busunfall am 14. Juni 2007, in welchen zwei Primärschulklassen auf dem Weg nach Paris verwickelt waren, kamen Vertreter des OGBL-ACAL und des SEW/OGBL zusammen, um über die Sicherheitsnormen im Schülertransport und bei Klassenfahrten zu beraten. Sie forderten eine Gurtpflicht in allen Bussen, eine ernsthafte Reisevorbereitung sowie einen zweiten Fahrer, wenn es die gesetzlichen Sicherheitsbestimmungen verlangen. Auch forderten ACAL und SEW ausreichend Begleitpersonal in den Schulbussen.

Zahlreiche Unfälle auf Luxemburgs Straßen: Eine vom OGBL am 20. Juni 2007 veröffentlichte Statistik belegt, dass innerhalb der 12 vorangegangenen Monate 42 LKW- und Busunfälle auf den Luxemburger Straßen und Autobahnen gemeldet wurden, bei welchen insgesamt 65 Menschen verletzt und einer getötet wurden.

Der OGBL forderte, die EU-Richtlinie 2003/59/CE über die berufliche Aus- und Weiterbildung für Berufskraftfahrer endlich in Luxemburger Recht umzusetzen. Nur mithilfe einer soliden Ausbildung kann die Zahl der Unfälle verringert werden.

Gegen 12-Tage-Regelung für Busfahrer: Im Zusammenhang mit der Verkehrssicherheit widersetzte sich das Syndikat ACAL, im Juni 2008, vehement gegen die Pläne der EU-Kommission, Busfahrer im Reiseverkehr statt der vorgeschriebenen 6 nun 12 Tage hintereinander, ohne Pause, fahren zu lassen. Unter diesen Umständen sei die Sicherheit sowohl der Busfahrer als auch die der Passagiere nicht mehr gewährleistet, so die Pressemitteilung der ACAL vom 17. Juni 2008. Dieser Punkt war auch Gegenstand einer Unterredung mit Transportminister Lucien Lux. Dank der vom OGBL geleisteten Überzeugungsarbeit stimmte Luxemburg im Transportministerrat im Herbst 2008 gegen die Verlängerung der Arbeitszeit der Busfahrer, womit das Projekt der Kommission blockiert ist.

Ausreichend Raststätten gefordert: Nicht einverstanden zeigte sich der OGBL-ACAL am 19. Januar 2008 mit der Vorgehensweise der nationalen Verkehrskommission, die dafür plädierte, bei überfüllten Autobahnraststätten, die LKWs bis ins benachbarte Ausland weiter zu lotsen. Für den OGBL ist diese Vorgehensweise inakzeptabel, da die LKW-Fahrer somit eventuell gezwungen werden könnten, ihre gesetzlich vorgeschriebene Fahrzeitunterbrechung oder gar ihre Ruhezeit zu missachten. Der OGBL qualifizierte die Haltung der staatlichen Verkehrskommission als grob fahrlässig und forderte stattdessen einen Ausbau der vorhandenen Raststätten, respektive die Schaffung neuer Rastplätze, beispielsweise in Rodange. Nur wenn ausreichend Ruheplätze vorhanden sind, werden weniger Unfälle wegen Übermüdung stattfinden. In einer anschließenden Sitzung im Transportministerium, an der auch die Arbeitgeberverbände teilnahmen, konnte der OGBL den Minister mit seinen Argumenten überzeugen.

Obligatorische Aus- und Weiterbildung: Der OGBL war von Anfang an sehr eng in die Vorbereitungsarbeiten im Transportministerium zur Umsetzung der Richtlinie 2003/59/CE in Luxemburger Recht eingebunden. Besagte Richtlinie regelt die obligatorische Aus- und Weiterbildung der Bus- und LKW-Fahrer. Der OGBL konnte mit seinen Argumenten überzeugen und erreichte, im Juni 2008, dass das französische Modell in Luxemburg übernommen wurde. Die Aus- und Weiterbildung wird demnach kostenlos für die Fahrer sein.

Gleichzeitig wird der Beruf aufgewertet, da der Absolvent einen Befähigungsnachweis vom Transportministe-

rium erhält. Für den OGBL bedeutet diese Richtlinie einen wichtigen Meilenstein in der Verbesserung der Verkehrssicherheit.

Gegen virtuellen Arbeitsmarkt

Im März 2007 unterstützte der OGBL eine Kampagne der belgischen FGFB-UBOT, die sich gegen die Ausflagung belgischer Transportbetriebe nach Luxemburg zu Wehr setzte. Dutzende Betriebe verließen Belgien, um sich aus rein steuerlichen Gründen und wegen niedrigerer Sozialversicherungsbeiträge in Luxemburg nieder zu lassen. Für den OGBL wurde somit die Ausdehnung des virtuellen Arbeitsmarktes munter fortgesetzt.

In einer Unterredung mit dem Transportminister; am 14. Oktober 2008, verglich der OGBL die Ausflagung belgischer Transportbetriebe nach Luxemburg mit dem „Pavillon de complaisance“ in der Seeschifffahrt.

OGBL begrüßte Reform des Taxiwesens

Anlässlich einer Unterredung mit Transportminister Lucien Lux, am 10. Mai 2007, stellte dieser dem OGBL seine Reformpläne für den Taxibereich vor: Der Staat soll künftig eine größere Rolle spielen. Der OGBL, der die Pläne begrüßte, wurde aktiv in die Vorbereitungsarbeiten zur neuen Gesetzgebung eingebunden. Darüber hinaus intervenierte der OGBL bei der Gewerbeinspektion und der Polizeidirektion wegen der unhaltbaren Zustände im Taxisektor, der sich durch Schwarzarbeit und Gewalt auszeichnet. Der OGBL erreichte, dass verstärkte Kontrollen von der Polizei gemacht wurden. In Bezug auf die Aggressionen bot die Polizei den Taxifahrern ihre Hilfe an.

Effizienter öffentlicher Transport notwendig

Im Laufe der Berichtsperiode setzte sich der OGBL konsequent, sowohl auf nationaler, wie auch auf europäischer und internationaler Ebene, für einen effizienten, gut funktionierenden öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) ein.

In diesem Zusammenhang begrüßte der OGBL die vom Transportminister betriebene Politik, mit welcher eine europaweite Ausschreibung, wie von der EU-Kommission gewünscht, verhindert werden konnte.

Ende 2008 konnte der RGTR-Vertrag für weitere 10 Jahre unterschrieben werden, womit sowohl die Arbeitsplätze als auch der Kollektivvertrag im Bussektor abgesichert waren.

Besorgt zeigte sich der OGBL nach einer Unterredung am 27. September 2005 mit dem Schöffenrat der Gemeinde Luxemburg über die Entwicklung des Busbetriebs in der Stadt Luxemburg. Im Vergleich zum gemeindeeigenen Busbetrieb, ist der Marktanteil der privaten Busunternehmen auf dem Gebiet der Gemeinde Luxemburg auf über ein Drittel angewachsen. Für den OGBL handelt es sich um einen Privatisierungsprozess, der mit großer Sorge zur Kenntnis genommen wird.

Ein qualitativ hochwertiger ÖPNV wird nicht mithilfe von Niedriglöhnen erreicht. Aus diesem Grund fordert der OGBL eine solide Aus- und Weiterbildung sowie eine Anpassung der Sozialbedingungen der Busfahrer des Privatsektors an diejenigen des öffentlichen Sektors.

6.15.1. Binnenschifffahrt

Einleitung

Die Gründung von Gesellschaften die in der Binnenschifffahrt tätig sind, hat sich seit dem Jahre 1990 fortwährend entwickelt. Waren es zu der Zeit 9 Gesellschaften mit Personal, so erreicht diese Zahl im Jahre 2009 neunzig solche Gesellschaften mit einem Gesamtpersonal von über 3500. 8 dieser Gesellschaften sind nur im Passagier- oder Tourismusgeschäft tätig.

Das Interesse von Niederlassungen in Luxemburg, beruht hauptsächlich auf den hier zu Lande gängigen Lohnnebenkosten, die weitaus geringer sind als in unseren Nachbarländern. Dass dabei auch schwarze Schafe tätig werden, ist darauf zurückzuführen, dass unser Niederlassungsrecht auf dem Steuerrecht beruht. Wobei eigentlich auch das Entscheidungsrecht in wirtschaftlichen Fragen und Gesellschaften mit einem ständigen Sitz die Grundlage sein sollten, wie diese im Gesetz vom 09. Juli 2004 festgeschrieben sind. Meistens sind es aber nur Treuhandgesellschaften, die die Steuer- und Personalangelegenheiten wahrnehmen. Daher gibt es auch für etliche Gesellschaften einen Klärungsbedarf. Dementsprechende Korrespondenzen an die verschiedenen Ministerien, blieben bis zurzeit unbeantwortet. Dass Klarheit geschaffen werden muss, belegt unter anderem ein Ergebnisprotokoll zu einer internationalen Tagung mit dem Thema „Illegale Beschäftigung in der Binnenschifffahrt“ am 19./20. Mai 2009 in Wörthsee (BRD). An dieser Tagung waren unter anderem, sowohl Vertreter der Sozialversicherungen, der Zollverwaltung, des BKA und verschiedener Landeskriminalämter vertreten.

Die Folgen der Wirtschaftskrise

Ende des Sommers 2008 wurden in der europäischen Binnenschifffahrt die ersten Auswirkungen der Wirtschaftskrise spürbar. Die verschiedenen Industriesparten waren nicht gleichzeitig betroffen, doch Anfang 2009 ergab es sich, dass, außer im Erdöl-, Agrar- und, mit leichten Variationen, im Chemiebereich, sich ein merkbarer Einbruch der Beförderungsnachfrage einstellte.

Das führte dazu, dass etliche Gesellschaften, aufgrund des starken Rückgangs der Frachten, das nautische Personal nicht mehr voll beschäftigen konnten. Keine Gesellschaft wollte sich von seinen gut ausgebildeten und spezialisierten Fachkräften trennen. Zur Überbrückung wurden aufgestockte Überzeiten und Resturlaub aufgebraucht. Dies sollte aber nicht genügen. Zwei in Luxemburg tätige Gesellschaften beantragten wiederholt in den Genuss vom Gesetz über die Teilarbeitslosenunterstützung zu kommen. Dies wurde aber vom Konjunktur-

komitee abgewiesen, mit der Begründung, dass die Binnenschifffahrt als Wirtschaftszweig nicht vom Regierungsrat auf die zu unterstützende Liste gesetzt wurde.

Konsequenz: die CFNR-LUX hat im Juli 2009 einen Sozialplan mit der Personalvertretung und der Gewerkschaft erstellt, der bis Ende des Jahres 2009 38 Kündigungen beim nautischen Personal zur Folge haben wird.

Die gewerkschaftliche Aktivität

In der Berichtsperiode wurde der Kollektivvertrag für die CFNR-LUX Beschäftigten aus dem Jahre 2000, im Jahre 2005 und 2008 ergänzt, um das Personal hiermit zum Teil mit an den Ergebnissen der Gesellschaft teilhaben zu lassen.

Der im Jahre mit der PROTRANS SARL im Jahre 2000 ausgehandelte Kollektivvertrag konnte mit der neuen Gesellschaft LEHNKERING Shipping Lux SA, nach siebenjährigen Verhandlungen, im Dezember 2008 zu einem positiven Ergebnis geführt werden.

Auch für das nautische Personal von Chemgas Barging Sarl konnte im März 2007 ein zufriedenstellender Kollektivvertrag unterschrieben werden.

In zwei Gesellschaften bahnen sich Gespräche an, um auch bei diesen einen Kollektivvertrag auszuhandeln.

Die Sozialversicherung der Rheinschiffer (Bestimmung des anwendbaren Rechts)

Die Verordnung (EWG) 1408/71, in den folgenden Jahren abgeändert, hat zum Zwecke die Systeme der sozialen Sicherheit zu koordinieren. In dieser Verordnung wird aber das Sozialabkommen für die Rheinschiffer ausdrücklich ausgeklammert, weil es rechtlich älter ist wie das europäische Recht. Dies ist aber zurzeit in Frage gestellt.

In der Tat soll eine neue Fassung zur Koordinierung der sozialen Sicherheit durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ab 1. März 2010, die Verordnung 1408/71 ersetzen. Auch ist keine Ausnahme für die Rheinschiffer hineingeschrieben worden. Da aber bei einer Sitzung der Zentralen Verwaltungsstelle für die soziale Sicherheit der Rheinschiffer bei der ZKR (Zentrale Rheinkommission) in Straßburg, eine Mehrheit der Regierungsvertreter sich dafür ausgesprochen hat, das Abkommen zu kündigen, haben sich die Sozialpartner in der EU gegen eine solche Kündigung ausgesprochen. Nach Gesprächen mit der Kommission erklären sich sowohl die Arbeitgeber wie auch die Arbeitnehmer dafür, dass eine Revision dieser Verordnung im Sinne der mobilen Arbeitnehmer sich aufdrängt.

6.15.2. Die Luxemburger Seeflagge (Hochseeschifffahrt)

Stand des Registers

Eine steigende Zahl von Seeschiffen zur kommerziellen Nutzung sind im luxemburgischen Schiffsregister eingeschrieben. Im Monat August 2009 verzeichnet das Register 101 Schiffe für den kommerziellen Güterverkehr; den Meeresbergbau oder spezielle Dienstleistungen und 70 Schiffe zur kommerziellen Nutzung für Seereisen, diese zusammen mit einer Gesamttonnage von 845.394 Tonnen.

Fortsetzung des Sozialdialogs

Der Kongressbericht von 2004 behandelte bereits die Konsultierung der Sozialpartner bezüglich der Analyse und der Annahme einer Stellungnahme zum konsolidierten Seearbeitsübereinkommen der IAO, von letzterer angenommen im Jahr 2006.

Diese Beratungen haben im Jahre 2008 angefangen und haben sich im Jahre 2009, unter Mitwirkung des Kommissariats für Seeangelegenheiten und in enger Zusammenarbeit mit den Berufskammern, fortgesetzt.

Diese ehrgeizigen Arbeiten sollten darin gipfeln, ein Projekt eines Gesetzentwurfes zu verfassen, der alle Facetten der Sozialgesetzgebung bezüglich der Beschäftigten in der Seeschifffahrt auf Schiffen mit Luxemburger Flagge berücksichtigt.

Auf gewerkschaftlicher Ebene werden die Aktivitäten die Seeschifffahrt von der Abteilung „Personal der Seeschifffahrt“ der CGT-L (OGBL und FNCTTFEL) wahrgenommen. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit der ITF (Internationale Transportarbeiter-Föderation) auf Weltebene, sowie auch mit der ETF (Europäische Transport-Föderation) auf EU-Ebene.

Die EU betreffend, war unsere Gewerkschaft bei den Sitzungen des Sozialdialogs vertreten. Verschiedene Vereinbarungen sind im Bereich der Arbeitszeit und der Schiffssicherheit zustanden gekommen.

Nichtdestotrotz war unsere Abteilung „Personal der Seeschifffahrt“ auch auf der luxemburgischen Ebene einverstanden den sozialen Dialog weiterzuführen, unter Voraussetzung, dass die verantwortlichen Reeder und das Kommissariat für Seeangelegenheiten die notwendigen und nützlichen Informationen für eine aktive Gewerkschaftsarbeit liefern. Ein weiterer Punkt, der noch zu klären bleibt, betrifft die finanziellen Auswirkungen für die Gewerkschaft.

CHAPITRE 7

Rapport des régionales

7.1. Régionale Centre

La Régionale Centre a organisé les réunions du Comité régional, les nombreuses réunions du Comité exécutif de la Régionale et bon nombre de réunions des différents groupes de travail.

Par ailleurs ont eu lieu les assemblées générales des sections, fêtes des jubilaires, fêtes des pensionnés, entrevues et l'organisation de la Journée régionale.

La Régionale Centre était active dans de nombreux domaines. Elle a participé :

- à toutes les actions nationales et régionales,
- à toutes les actions au niveau des entreprises,
- de nombreuses actions européennes.

En outre, la Régionale Centre a organisé la diffusion de tracts auprès des gares et des P&R sur les sujets d'actualité suivants :

- Index
- Directive Bolkestein
- Heures d'ouverture
- Contre la directive européenne sur le temps du travail

La Régionale Centre a soutenu les collègues des autres structures de l'OGBL à travers la participation à des manifestations de protestation.

La Régionale Centre a également assuré sa responsabilité politique, en soumettant des propositions et des résolutions sur différents sujets politiques.

À côté des activités principales, sont à relever les activités suivantes :

2004

18 juin
Dixième Journée syndicale ordinaire de la Régionale Centre au Centre culturel de Helmdange

23 juillet
Entrevue avec le médiateur Marc Fischbach

16 octobre
Organisation de la « Soirée Latina » à Weimerskirch

2005

27 juin
Conférence d'information sur la législation en matière d'incapacité de travail et d'invalidité. Cette conférence est organisée par la Régionale Centre en coopération avec la section Strassen / Bertrange / Leudelange

22 octobre
Organisation de la « Soirée Latina » à Helmdange

2006

7 octobre
Organisation de la « Soirée Latina » à Helmdange

2007

29 janvier
Conférence d'information sur les habitudes de consommation des mineurs

17 février
La Régionale organise un « Pot de l'Amitié » pour le président d'honneur John Castegnaro

2 octobre
La Régionale organise une conférence d'information sur la pension d'invalidité et de la réinsertion professionnelle à Larochette

21 novembre
Conférence d'information sur le statut unique au Centre Atert à Bertrange

2008

5 mars
Conférence d'information avec l'Inspection du Travail et des Mines à Esch

21 mai
Conférence d'information sur la pension d'invalidité et la réinsertion professionnelle à Junglinster

27 mai
Conférence d'information de la section Strassen / Bertrange / Leudelange sur le statut unique

26 juin
Conférence d'information de la section Luxembourg sur le statut unique

2 juillet
Inauguration du bureau régional à Luxembourg

11 octobre

Participation de représentants de la Régionale aux festivités à l'occasion du 90^e anniversaire de la section de Dommeldange

17 octobre

Conférence d'information du Département des Pensionnés sur le système des pensions

26 octobre

Conférence d'information de la section Luxembourg au sujet de l'index

7.2. Régionale Differdange

Composition de la Régionale

La Régionale se compose des 4 sections suivantes :

201 Bascharage/Linger

202 Differdange

203 Hautcharage

204 Sanem

Le Comité régional actuel se compose de 18 représentants des différentes sections, d'un observateur du Département des pensionnés, d'un observateur du Département des immigrés, ainsi que du secrétaire régional. La distribution suivant les différentes sections se fait comme suit :

La section Bascharage/Linger 5 représentants.

La section Differdange 7 représentants.

La section Hautcharage 3 représentants.

La section Sanem 3 représentants.

Membres du Comité régional :

Fehr Romain, Haan Alice, Haan Marcel, Kintzelé Emile, Leonard Angela, Artuso Nello, Dadario Michel, Hansen Romain, Leblond Marie-Jeanne, Nickels Alain, Papandrea Franco, Spaniol Patrick, Cantalini Raymond, Fusulier Lucien, Vieille Claude, Weber Jean-Louis, Rota Emile, Reinert Metty, Müller Gérard.

Le comité exécutif de la Régionale :

Le comité exécutif se compose des collègues suivants :

Présidente : Leblond Marie-Jeanne

Vice-Présidents : Fehr Romain
Fusulier Lucien
Weber Jean-Louis

Secrétaire régional : Müller Gérard

Trésorier : Hansen Romain

Commission de
contrôle interne : Kremer Pierre, Pletschette Sonja,
Kass John

Représentant
des Pensionnés : Metzler Roland

Observateur du

Dép. des Immigrés : Artuso Nello (jusqu'en avril 2009).

Responsables
de la Commission
de surveillance
pour la Régionale :

Colussi Bernard,
Cucchiario Stefano

CIGL Differdange : Collart Pierre, Gatti Walter,
Leblond Marie-Jeanne,
Dadario Michel, Nickels Alain

CIGL Sanem : Kass John

Département
des Immigrés : Leblond Marie-Jeanne
(Commission de contrôle),
Artuso Nello, Weber Jean-Louis

Camarades décédés : Schwickert Edmond, Kremer Léo,
Schoder Robert

Réunions du Comité régional

20 réunions du Comité régional ont eu lieu pendant la période couverte par le présent rapport. La participation moyenne aux réunions du Comité se situe à 72 %. Par rapport à la dernière période de référence, le pourcentage de participations aux réunions est légèrement en augmentation. Le Comité exécutif s'est réuni à 7 reprises.

Autres activités

Des soirées d'information, des conférences, des assemblées générales, fêtes de jubilaires, fêtes des pensionnés, fêtes de Noël, pots de l'amitié, spectacles de bienfaisance, stands d'information, diffusion de tracts, diffusion des agendas, etc., ont été organisés.

Parmi toutes ces manifestations, la « Semaine syndicale et culturelle », organisée en avril 2008 par la section de Differdange, mérite une mention spéciale. Pendant cette semaine ont eu lieu : une séance académique, la fête d'anniversaire pour les 90 années de la section de Differdange dans le cadre des festivités de la commune de Differdange à l'occasion du 100^e anniversaire de l'attribution du titre de ville, la distribution d'une nouvelle brochure, une soirée grillade, une soirée d'informations sur le statut unique, ainsi que la fête de la veille du 1^{er} mai de la centrale de l'OGBL.

La section Bascharage/Linger organise chaque année une réunion d'information, le « Boeschfest » traditionnel au mois d'août, et un stand d'information à la braderie de Bascharage. Plusieurs entrevues ont eu lieu avec les délégués de l'administration communale de Bascharage sur différents problèmes. Le bureau de section a toujours été bien fréquenté, un nombre important de demandes d'informations a pu être maîtrisé et des solutions ont pu être apportées à certains problèmes. Le collègue Fehr a en outre traité les déclarations d'impôts, et des nouveaux membres ont été recrutés.

Notre Régionale était toujours présente en force lors des différents événements nationaux (manifestations, journées syndicales, journées régionales, réunions d'information, etc.). Des échanges de vue sur différents sujets ont par ailleurs eu lieu entre les 6 présidents des régionales avec les secrétaires régionaux respectifs.

En outre, des entretiens se sont tenus au niveau de la Régionale et des sections en vue d'une fusion des sections de Linger et de Bascharage. Les sections de Linger et de Bascharage ont fusionné après les assemblées générales de l'année 2008. Toutes les instances, les deux sections concernées, les deux Régionales de Differdange et de Rodange / Attert, ainsi que le Comité national ont adopté cette fusion à l'unanimité.

En mai 2006, la Régionale a participé à un séminaire en brasserie à Wiltz. En octobre 2007 a eu lieu un voyage d'études à Duisburg, à l'occasion duquel une visite de l'usine Thyssen-Krupp a eu lieu.

Notre bureau régional a changé provisoirement d'adresse en janvier 2008, à la suite de la vente de la Maison syndicale. L'ancien atelier de photographie Immler, dont le propriétaire est la famille Bernard de Differdange, a été réaménagé dans des délais assez brefs. À côté du bureau régional, l'immeuble comprend également une salle de conférences, plusieurs petites salles, ainsi qu'une cave. Après l'aménagement de la Maison syndicale, de nouveaux bureaux seront mis à la disposition de la Régionale et de la section de Differdange.

7.3. Régionale Dudelange-Est

Comme, à la suite de l'entrée en retraite du collègue Romain Clees un changement s'est opéré au niveau du secrétariat régional pendant la période de référence, le présent rapport ne couvre que la période de septembre 2006 au 31 décembre 2008. Le rapport d'activités pour la période 2004-2006 a été adopté par la journée régionale du 8 avril 2006 à Niederdonven.

Composition de la Régionale

La Régionale Dudelange-Est se compose actuellement de 13 sections :

Bettembourg
Dalheim
Dudelange, avec la sous-section Volmerange-les-Mines
Echternach
Grevenmacher
Huncherange-Fennange-Noertzange
Mondorf
Niederdonven
Basse-Sûre
Remich
Roeserbann
Vallée de la Syre
Wasserbillig-Mertert

Au cours de la période de référence 2004-2008, 2 sections ont fusionné avec des sections voisines, à savoir la section de Beaufort, qui a rejoint la section d'Echternach, ainsi que l'ancienne section de Leudelange, qui a été incorporée à la section de Bertrange-Strassen. Avec cette deuxième fusion, la Régionale a perdu 76 membres au profit de la Régionale Centre.

Composition du Comité régional

Présidente : Sylvie Schroeder
(à partir du 8 avril 2006, remplace le collègue Fränz Hayard)

Vice-présidents : Henri Lutgen
Henri Kremer (à partir du 8 avril 2006, remplace la collègue Sylvie Schroeder)

Secrétaire : Norbert Strasser

Commission de contrôle : Fred Schumacher
Martine Gudendorf
Stéphane Hank

Membres : Patrick Bousson, Sylvie Jansa, Yvette List, Danièle Molling-Spenger, Romain Schaus, Pascale Stemper (Bettembourg)
Marie-Jeanne Demuth, John Nittler (Dalheim)
Claude Benassi, Walter Berettini, Bernard Deorazio, Sylvain Halsdorf, Jos. Klaren, Erwin Nickels (Dudelange), Aly Duhr, Ginette Hary, Klaus Lichter, Ady Schiltz, Nicole Schiltz-Kries (Echternach)
Tun Cavaleiro, Paul Huebsch, Metty Scholtes, Dan Zebrowsky (Grevenmacher)
Louis Friedgen, Marie-Thérèse Friedgen, Roby Zeimet (Huncherange)
Michel Fries (Vallée de la Syre)
Claude Caudron, Disma Cum, Sophie-Charlotte Hoffmann, François Rasic (Mondorf)
Raymond Gries, Marcel Schroeder (Niederdonven)
Guy Bonblet, Léonie Kalms, Pierre van Hoof (Basse-Sûre)
Joseph Schott, Marcel Zeimet (Remich)
Marco Carpisassi, Jos. Kersch, Tun Molling (Roeserbann)
Romain Achten, Michel Camera, René Schmitz (Wasserbillig-Mertert)

Au cours de la période de référence, plusieurs changements ont eu lieu au niveau de la composition du Comité régional, qui ne peuvent pas tous être indiqués dans ce rapport d'activité. Sont à mentionner notamment le président de longue date Fränz Hayard et le secrétaire régional Romain Clees, qui a pris sa retraite.

Tom Jungen est le nouveau secrétaire régional depuis la journée régionale du 8 avril 2006 à Niederdonven. Il n'est pleinement entré en fonction qu'en septembre 2006, puisqu'il était jusqu'alors également secrétaire central du syndicat Services publics.

Réunions et décisions de la direction régionale

26 juin 2006	Comité régional
18 octobre 2006	Comité exécutif + Comité régional
13 février 2007	Comité exécutif
06 mars 2007	Comité régional
04 juillet 2007	Comité exécutif
24 juillet 2007	Comité régional
16 octobre 2007	Comité exécutif
17 novembre 2007	Journée de réflexion de la Régionale à Remich
12 mars 2008	Comité exécutif + Comité régional
10 juin 2008	Comité exécutif + Comité régional
10 décembre 2008	Comité exécutif + Comité régional

Pendant cette période, le Comité régional a élu un nouveau Comité exécutif de la Régionale Dudelange-Est, s'est donné un nouveau règlement intérieur, a discuté et adopté un programme de travail, a organisé une première fête estivale régionale avec la section de Dudelange, qui n'a cependant pas attiré les foules, en raison d'intempéries. En outre, les élections sociales ont été préparées et une conférence régionale sur le statut unique a été organisée.

Le Comité régional a participé avec différentes sections aux actions de diffusion de tracts du syndicat Commerce au sujet des heures d'ouverture des magasins, ainsi que du conflit social auprès de Cactus SA.

La Régionale a en outre participé aux différentes manifestations majeures à Luxembourg, Bruxelles et Strasbourg. À l'occasion des élections sociales, outre des actions organisées par les sections elles-mêmes, des actions de distribution ont été projetées et réalisées dans le cadre de la campagne sur l'index.

7.4. Régionale Esch/Rumelange

Secrétaire régional pendant la période de référence : Robert Molitor.

Courte description de la Régionale :

La Régionale se compose des sections suivantes : Belvaux, Esch/Alzette, Kayl, Monnerich, Bergem-Pontpierre, Rumelange, Schiffflange, Soleuvre, Tétange, Frontaliers français.

Le 3 mai 2007, les sections de Monnerich et Bergem-Pontpierre ont fusionné et sont ainsi devenues une grande et forte section.

Le Comité régional se compose de 51 membres ; il est présidé par Pierre Schmartz.

Le Comité exécutif se compose comme suit :

Président :	Schmartz Pierre
1 ^{er} Vice-président :	Geisbusch Armand
2 ^e Vice-président :	Abbati René
3 ^e Vice-président :	Marinangeli Ercole
Trésorier :	Rekad Guy
Secrétaire :	Molitor Robert
Trésorier adjoint :	Kauffmann Raymond
Trésorier de la Régionale :	Molitor Robert
Commission de contrôle :	Becker André, Bohr Armand, Krischler Josy, Meyer Nicole, Strum Corsi Denise.

Journées régionales

Journée régionale du 8.06.2004 à la « Schungfabrik » à Tétange — Intervenant John Castegnaro.

Journée régionale du 6.04.2006 à la Maison du Peuple à Esch/Alzette — Intervenant Jean-Claude Reding.

Autres activités de la Régionale pendant la période de référence

Outre les réunions du comité exécutif de la Régionale, des assemblées générales et fêtes des jubilaires des sections locales, des fêtes traditionnelles des sections, telles que p.ex. les fêtes des pensionnés, les fêtes estivales, les tournois de football, les soirées grillades au profit d'œuvres de bienfaisance, les fêtes de la veille du 1^{er} mai et des excursions, et l'organisation des journées régionales, les manifestations suivantes sont à noter :

2004

23.07. Entrevue avec le médiateur Marc Fischbach

2005

31.08. Journée de commémoration de la Grève générale à Esch/Alzette

23. au 25.09. Festa de l'Unità à Esch/Alzette

2006

31.08. Journée de commémoration de la Grève générale à Esch/Alzette

23.09. 75^e anniversaire de la section de Monnerich

14.12. Conférence d'information avec René Piffaferri sur le sujet du certificat médical

2007

15.01. Inauguration du bureau régional du SICA à Esch/Alzette

31.08. Journée de commémoration de la Grève générale à Esch/Alzette

27. au 30.09. Festa de l'Unità à Dudelange

2008

24.01. Conférence d'information des sections Beles, Ehlerange et Soleuvre au sujet de la réforme fiscale

31.08. Journée de commémoration de la Grève à Esch/Alzette

02.10. Conférence d'information avec René Pizzaferré sur le statut unique et ses répercussions sur les assurances sociales

17.10. Conférence d'information des sections de Belvaux, Soleuvre/Ehlerange et Sanem sur le statut unique, à Ehlerange

23.10. Conférence du département des pensionnés d'Esch sur le sujet de «La pauvreté à Esch/Alzette et environs», avec l'échevine responsable des affaires sociales Vera Spautz

Activités relatifs aux frontaliers français dans la Régionale Esch

2006

13.01. Entrevue avec la CGT à Nancy, afin d'améliorer la collaboration mutuelle

17.01. Entrevue avec la CGT, en vue de préparer une brochure pour les pensionnés français

19.01. Participation à la réception de nouvel an avec les maires des communes de Hagondange, Villerupt et Audun-Le-Tiche

21.02. Entrevue à Aumetz avec la «communauté des communes»

25.02. Signature des statuts de la Confédération des frontaliers de Lorraine

26.03. Participation à une manifestation à Strasbourg pour le «maintien du régime local»

14.04. Entrevue avec le Conseil Général de Meurthe et Moselle

23.05. Entrevue avec Jean-François Copé, ministre du budget adjoint français

19.06. Réunion à Paris relative aux problèmes se posant par rapport au nouveau calcul des retraites

28.10. Entrevue avec Arsène Schmitt du Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle

08.11. Entrevue avec le Comité des usagers au Centre des impôts

2007

01.05. Stand d'informations à la fête du 1^{er} mai à Tuquenieux

22.09. Participation à la manifestation de la Confédération des Travailleurs Frontaliers de Lorraine à Sarreguemines au sujet du recalcul des retraites en France et de l'assurance invalidité

20.12. Participation à la manifestation de l'Association avec les maires des communes frontalières à Audun-le-Tiche pour informer sur les problèmes des frontaliers français

2008

16.04. Le site web www.frontaliers-francais.lu de l'OGBL est mis en ligne

23.04. Réunion d'information à Mont Saint Martin sur le droit fiscal luxembourgeois

27.10. Entrevue avec l'ADEM sur l'accélération des procédures administratives pour les frontaliers ayant perdu leur emploi (formulaire E 301)

7.5. Régionale Nord

Composition du comité régional

Le Comité régional se compose de représentants des différentes sections. Pendant la période de référence (ou du moins pendant une partie de celle-ci), les collègues suivants ont fait partie du Comité régional :

Bissen

Beelener Marcel, Kasel Fritz, Sauerfeld Guy

Clervaux

Da Silva Joaquim, Flauch Fernande, Gengler Jeanne, Godfroid Michel, Heinen Georges, Heisten Carol, Klasen Eugénie, Klasen Fränk, Maquet Hortense, Pfeiffer Bernard, Scholzen Guy, Schroeder Armand, Weigel André

Colmar-Berg

Diederich Tom, Hoffmann Laurent

Diekirch

Da Fonseca Tun, Krings Nico, Serres Bob, Serres Raymond, Thill Claude, Thomas Marianne

Esch-sur-Sûre

Marth Martin, Lelinski Armand, Wiltgen Eugène, Toussein Alain

Ettelbruck

Arend John, Da Silva Antonio, Das Neves José, De Crotty Francis, Freitas Martinho, Heck Brigitte, Heck Jean, Krausch Fons, Martins Antonio, Schaul Mich., Wealer Paul, Weber Charlotte

Hosingen

Schütter Michel, Rizzi Léon, Gaul Carlo, Schütter Jeanne

Mertzig-Feulen

Delleré J. Claude, Diele Cornelia, Flick Philippe, Wingert Erny, Dusemang Marcel, Müller Jean

Wiltz

Arend Corneille, Barten Alex, Gantrel Romain, Gregorius Georges, Gross Pierrette, Reuter Claude, Theis Claire, Weyland Erny

Frontaliers allemands

Bock Aloyse, Homrighausen Karl, Klinkhammer Peter, Molitor Hermann, Schnarrbach Wolfgang, Schneider Albert, Schuster Günther, Thiel Jakob Norbert, Winandy Konrad, Zitzmann Rita

Vianden

Grommes André, Hansen Claudine, Kettmann Richard, Kohn Marcel, Majerus Henri, Portanguen Jean-François, Schneiders Alfred, Tonino Gianfranco

Préitzerdaul

Ludovicy Danuta, Massimiliano Michel, Petry Egide,
Philippi Jean Claude, Savino Antoinette

Représentant de la Régionale Nord à la Commission de surveillance

Gantrel Romain

Activités de la Régionale à partir du 1^{er} janvier 2004

26. janvier 2004 : Rassemblement pour la ligne du Nord à la mairie d'Ettelbruck

11 février 2004 : Cours de formation à la Dexia/BIL

13 février 2004 : Entrevue OGBL-LSAP à Wiltz

16 février 2004 : Rassemblement au sujet de la ligne du Nord au Casino de Bonnevoie

19 mars 2004 : Rencontre avec des représentants du DGB et de la FGTB

29 mars 2004 : entrevue avec le ministre des Transports, au sujet de la ligne du Nord

16 juillet 2004 : Élection de Bernard Pfeiffer au poste de président de la Régionale Nord et adieux au président sortant Michel Schaul au « Hennesbau » à Niederfeulen

31 août 2004 : Commémoration de la Grève générale à Wiltz

10 mars 2005 : Conférence d'information sur le sujet « migraines »

16 mars 2005 : Conférence d'information sur le sujet « migraines »

31 août 2005 : Commémoration de la Grève générale à Wiltz

10 novembre 2005 : Conférence d'information pour frontaliers allemands à Irrel, sur le sujet du droit fiscal

16 novembre 2005 : Conférence d'information pour frontaliers allemands à Bitburg, sur le sujet de la nouvelle loi sur l'invalidité

1 décembre 2005 : Conférence d'information pour frontaliers allemands à Orscholz, sur le sujet du droit fiscal

26 avril 2006 : Journée régionale à Platen ; 55 délégués de 12 sections sont présents

30 avril 2006 : Fête de la veille du 1^{er} mai au Centre Turelbach à Mertzig

2 juillet 2006 : Fête estivale de la section des frontaliers allemands

31 août 2006 : Commémoration de la Grève générale à Wiltz

3 novembre 2006 : Cours de formation pour les frontaliers allemands

4 mai 2007 : Entrevue avec les bureaux de l'ADEM de Diekirch et de Wiltz

24 juin 2007 : Fête estivale au Préitzerdaul

31 août 2007 : Commémoration de la Grève générale à Wiltz

22 octobre 2007 : Soirée d'information sur le statut unique à Diekirch

19 novembre 2007 : Séance académique à l'occasion du 40^e anniversaire de la Régionale Nord

26 février 2008 : Inauguration du bureau de l'OGBL à Bitburg

1^{er} mai 2008 : Fête du 1^{er} mai de la Régionale Nord à Vianden

29 mai 2008 : Décision de la section d'Esch-sur-Sûre de joindre la section de Wiltz ; les deux sections forment la section « Canton de Wiltz »

25 septembre 2008 : Réunion d'information sur le statut unique au Préitzerdaul

18 octobre 2008 : Manifestation à Vielsalm pour de meilleures connections sur la ligne du Nord

24 octobre 2008 : Réunion des militants à Clervaux

25, 29, 30 octobre et 8 novembre 2008 : Permanences spéciales sur les élections sociales à Ettelbruck et à Wiltz

22 décembre 2008 : Réunion avec les candidats pour les élections sociales

7.6. Régionale Rodange/Attert**Composition de la Régionale Rodange/Attert**

La Régionale regroupe les sections suivantes : Beckerich, Clemency, Eischen, Hobscheid, Koerich, Kleinbetingen, Linger jusqu'à l'AG de 2008, Mamer, Pétange, Rédange-Attert, Rodange, Steinfort, frontaliers C.M.B. et frontaliers P.M.E.

Le Comité régional se compose comme suit :

Comité exécutif

Président :	Giardin Tony
1 ^{er} vice-président :	Noesen Jean
2 ^e vice-président :	Flammang Pia
3 ^e vice-président :	Trausch Roland
Secrétaire :	Felten Marcel
Trésorier :	Roj Liliane (Casagrande Marco)
Membres :	Andreolli Bruno Colussi Bernard Heirandt Marie-Jeanne Reisdorff André
Secrétaire régional :	Müller Gérard
Secrétaires syndicaux :	Bianchini Colette, Delacollette Jacques Moinet Yvon jusqu'au 1 ^{er} mars 2008
Commission de contrôle :	Bartz J. (Président) Biot Ed. Heirand Robert Mersch Raymond Remacle Marcel

Composition du Comité régional

Président d'honneur :

Libert Jos

Comité régional actuel :

Mousel Emile, Ries Nico, Werner Ingeborg, Biot Ed., Büchler Paul, Colussi Bernard, Metzger Albert, Bichel Alain, Bartz Jean, Braun Raymond, Dhamen Christiane, Mersch Raymond, Noesen Jean, Schneider Nicole, Schneider René, Flammang Pia, Wies Georges, Wester Albert, Wester Nicole, Trausch Roland, Turbang Gilbert, Berchem Huguette, Felten Arsène, Felten Marcel, Hetting Margot, Wagner Rony, Heirandt Robert, Heirandt Jeanny, Schroeder Renée, Giardin Tony, Libert Jos, Reisdorff A., Tartarelli Francesco, Thill Alain, Trichies Antoinette, Faber Emile, Falzani Dan., Roj Liliane, Bonmariage Yvon, Forget Claude, Genio Jean, Vanoni Josiane, Wampach Victor, Collin Jean-Luc, Collin Vincent, Cremer Hugues, Hardy Daniel, Moinet Yvon, Remacle Marcel, Schmit Alexis.

Furent également membres du Comité régional : Chevigné Daniel, Da Conceicao Acacio †, Godfroid Michel, Keller Henri, Roj Henri †.

Représentant des pensionnés :

Mauer Jos

Représentant des immigrés :

Tartarelli Francesco

Représentants de la Commission de surveillance :

Wies Félix, Weber Jean-Louis

Le Comité régional s'est réuni à 19 reprises, afin de s'attaquer aux différentes tâches qui se posaient.

Le Comité exécutif s'est réuni à 14 reprises.

Le Comité exécutif de la Régionale s'est également réuni avec le Comité exécutif de la Régionale Differdange, afin de délibérer sur la fusion des deux sections Linger et Bascharage.

Les représentants de la Régionale étaient toujours présents à l'appel pour les différentes manifestations et réunions, telles que le Comité national, le Comité exécutif, les assemblées générales, les réunions d'infor-

mations, les fêtes des jubilaires, les actions de distribution de tracts, ainsi que lors de différents piquets de grève.

La Journée régionale de la période de référence s'est tenue le 11 juin 2004 au centre culturel à Rodange. Lors de cette Journée régionale statutaire, qui a connu un franc succès, les délégués pour le Congrès ont été désignés et les représentants au Comité national ont été élus. Malgré les efforts entrepris par les différentes sections d'organiser, chacune à sa façon, des assemblées générales aussi intéressantes que possibles, le nombre des participants est en retrait.

Élections sociales 2008

Comme vous le savez, les élections sociales ont été gagnées par l'OGBL, avec un résultat formidable à tous les niveaux. Plus de 2.000 délégués ont été élus dans les entreprises. Deux tiers des postes de délégué ont été gagnés par l'OGBL. Ce résultat n'a pu être obtenu que grâce à l'engagement inlassable de nos militants. À plusieurs reprises, des tracts ont été distribués devant les gares et sur les aires de stationnement majeures. Différents tracts au sujet de problèmes actuels, ou comportant des mises au point, ont été distribués devant des centres commerciaux. Ces actions de diffusion de tracts n'ont pu être organisés qu'à brève échéance. Malgré ce fait, et grâce à la discipline et à l'organisation efficace de nos sections, nos informations ont pu être distribuées à temps aux salariés et à tous les concernés.

Différentes conférences et pots d'amitié ont été organisés dans le cadre des élections sociales. Le 23 octobre 2008, la Régionale a organisé une table ronde en collaboration avec la section de Pétange au centre culturel « A Rousen ». Plusieurs secrétaires centraux de différents secteurs et départements y ont participé. Le président régional Giardin T. a pu modérer une discussion intéressante et très animée.

Les représentants de la Régionale étaient toujours présents à l'appel pour les conférences, soirées d'information et réunions des militants.

KAPITEL 7

Regionalverbände

7.1. Regionale Zentrum

Die Regionale Zentrum organisierte Regionalvorstands-sitzungen, eine Vielzahl von Sitzungen der Regional-exekutive und etliche Sitzungen der verschiedenen Arbeitsgruppen.

Daneben fanden Generalversammlungen, Jubilaren-ehrunen, Rentnerfeiern, Unterredungen und die Orga-nisation des Regionaltages statt.

Die Regionale Zentrum war in vielen Domänen aktiv. Sie hat sich beteiligt an:

- allen nationalen und regionalen Aktionen
- allen betrieblichen Aktionen
- vielen europäischen Aktionen.

Außerdem organisierte die Regionale Zentrum Verteilungsaktionen auf Bahnhöfen sowie P & R, zu folgenden aktuellen Themen:

- Index
- Bolkestein-Direktive
- Verlängerte Öffnungszeiten
- Gegen die europäische Arbeitszeitrechtlinie

Die Regionale Zentrum unterstützte auch die Kollegen aus anderen Abteilungen, mittels der Teilnahme an Protestmanifestationen.

Die Regionale Zentrum hat außerdem ihre politische Verantwortung übernommen, indem sie Vorschläge und Anträge zu politischen Themen eingereicht hat.

Neben diesen Hauptaktivitäten fanden noch folgende statt:

2004

18. Juni
Zehnter ordentlicher Regionaltag der Regionale Zentrum im Kulturzentrum in Helmdingen

23. Juli
Treffen mit dem Ombudsmann Marc Fischbach

16. Oktober
Organisation der „Soirée Latina“ in Weimerskirch

2005

27. Juni
Infokonferenz über die Bestimmungen betreffend die Arbeitsunfähigkeit und die Invalidität. Diese Konferenz wurde von der Regionale Zentrum und der Sektion Strassen/Bartringen/Leudelingen organisiert

22. Oktober
Organisation der „Soirée Latina“ in Helmdingen

2006

7. Oktober
Organisation der „Soirée Latina“ in Helmdingen

2007

29. Januar
Infokonferenz über die Konsumgewohnheiten von Kindern und Jugendlichen

17. Februar
Die Regionale organisiert ein „Pot de l'Amitié“ für den Ehrenpräsidenten John Castegnaro

2. Oktober
Die Regionale organisiert eine Infokonferenz zum Thema Invalidenpension und berufliche Wiedereingliederung in Larochette

21. November
Infokonferenz zum Thema Einheitsstatut im „Centre Atert“ in Bartringen

2008

5. März
Infokonferenz mit der Gewerbeinspektion in Esch

21. Mai
Infokonferenz über die Invalidenpensionen und die beruf-liche Wiedereingliederung in Junglinster

27. Mai
Infokonferenz der Sektion Strassen/Bartringen/Leude-lingen zum Thema Einheitsstatut

26. Juni
Infokonferenz der Sektion Luxemburg zum Thema Einheitsstatut

2. Juli
Einweihung des Regionalbüros in Luxemburg

11. Oktober
Teilnahme von Vertretern der Regionale an den Feierlichkeiten zum 90ten Bestehen der Sektion Dommeldingen

17. Oktober
Infokonferenz der Rentnerabteilung über das Pensionswesen

26. Oktober
Infokonferenz der Sektion Luxemburg über den Index

7.2. Regionale Differdingen

Zusammensetzung der Regionale

Die Regionale setzt sich aus den folgenden 4 Sektionen zusammen:

- 201 Niederkerschen/Linger
- 202 Differdingen
- 203 Oberkerschen
- 204 Sassenheim

Der aktuelle Regionalvorstand setzt sich aus 18 Vertretern der verschiedenen Sektionen, einem Rentnerbeobachter, einem Beobachter aus der Ausländerabteilung, sowie dem Regionalsekretär zusammen. Der Verteilerschlüssel für die einzelnen Sektionen sieht folgendermaßen aus:

Die Sektion Niederkerschen/Linger 5 Vertreter:

Die Sektion Differdingen 7 Vertreter:

Die Sektion Oberkerschen 3 Vertreter:

Die Sektion Sassenheim 3 Vertreter:

Regionalvorstandsmitglieder:

Fehr Romain, Haan Alice, Haan Marcel, Kintzelé Emile, Leonard Angela, Artuso Nello, Dadario Michel, Hansen Romain, Leblond Marie-Jeanne, Nickels Alain, Papandrea Franco, Spaniol Patrick, Cantalini Raymond, Fusulier Lucien, Vieille Claude, Weber Jean-Louis, Rota Emile, Reinert Metty, Müller Gérard.

Regionalexekutive:

Die Regionalexekutive setzt sich aus folgenden Kollegen zusammen:

Präsidentin: Leblond Marie-Jeanne

Vizepräsidenten: Fehr Romain
Fusulier Lucien
Weber Jean-Louis

Regionalsekretär: Müller Gérard

Kassierer: Hansen Romain

Regionalinterne

Kontrollkommission: Kremer Pierre, Pletschette Sonja,
Kass John

Rentnervertreter: Metzler Roland

Beobachter der
Ausländerabteilung: Bis April 2009 Artuso Nello.

Zuständig für die
UWK der Regionale: Colussi Bernard, Cucchiaro Stefano

CIGL Differdingen: Collart Pierre, Gatti Walter,
Leblond Marie-Jeanne,
Dadario Michel, Nickels Alain

CIGL Sassenheim: Kass John

Ausländerabteilung: Leblond Marie-Jeanne (UWK),
Artuso Nello, Weber Jean-Louis

Verstorbene

Kameraden: Schwickert Edmond, Kremer Léo,
Schoder Robert

Regionalvorstandssitzungen

In dieser Berichtsperiode wurden 20 Regionalvorstandssitzungen abgehalten. Die durchschnittliche Teilnahme an den Vorständen liegt bei 72 %. Gegenüber der letzten Berichtsperiode ist die prozentuale Teilnahme an den Vorstandsversammlungen leicht ansteigend. Die Exekutive tagte siebenmal.

Weitere Tätigkeiten

Es wurden Informationsabende, Konferenzen, Generalversammlungen, Jubilarenehrungen, Rentnerfeiern, Weihnachtsfeiern, Freundschaftstreffen, Benefizveranstaltungen, Infostände, Flugblattaktionen, Verteilung der Agendas, usw. organisiert.

Stellvertretend für alle Veranstaltungen muss besonders die „Semaine syndicale et culturelle“, organisiert von der Sektion Differdingen im April 2008, hervorgestrichen werden. Hier fand während einer Woche folgendes statt: eine akademische Sitzung, die Jubiläumsfeier zu 90 Jahren Sektion Differdingen im Rahmen der Festlichkeiten der Gemeinde Differdingen zum hundertsten Jubiläum der Verleihung der Stadtrechte, eine neue Broschüre wurde verteilt, ein Grillfest, ein Infoabend zum Thema Einheitsstatut, sowie die 1. Mai-Vorfeier der OGBL-Zentrale.

Die Sektion Niederkerschen/Linger organisiert jedes Jahr eine Informationsversammlung, das traditionelle „Boeschfest“ im August, sowie die Teilnahme an der Niederkerschener Braderie mit einem Infostand. Es fanden auch mehrere Treffen mit den Delegierten der Gemeindeverwaltung Niederkerschen zu verschiedenen Problemen statt. Das Sektionsbüro wurde stets gut besucht und eine große Anzahl von Anfragen zwecks Informationen, sowie die Lösungen einiger Probleme wurden bewältigt. Des Weiteren wurden Steuererklärungen vom Kollege Fehr bearbeitet, sowie neue Mitglieder rekrutiert.

Auf den verschiedenen nationalen Manifestationen (Demos, Syndikatstage, Regionaltage, verschiedene Informationsversammlungen, usw.) war unsere Regionale stets

gut vertreten. Auch fanden mehrere Austauschversammlungen der 6 Regionalpräsidenten mit den jeweiligen Regionalsekretären zu verschiedenen Themen statt.

Des Weiteren fanden mehrere Gespräche, sowohl auf Regional- und Sektionsebenen, zwecks einer Fusion der beiden Sektionen Linger und Niederkerschen statt. Die Sektionen Linger und Niederkerschen fusionierten nach den Generalversammlungen im Jahre 2008. Sämtliche Gremien, die beiden betroffenen Sektionen, die beiden Regionalen Differdingen und Rodingen/Attert, sowie der Nationalvorstand stimmten dieser Fusion einstimmig zu.

Im Mai 2006 nahm die Regionale an einem Brauseminar in Wiltz teil. Im Oktober 2007 fand eine Studienreise nach Duisburg statt. Hier wurde das Thyssen-Krupp-Werk besichtigt.

Im Januar 2008 wurde unser Regionalbüro wegen Verkaufs des Gewerkschaftsheims provisorisch auf eine neue Adresse verlegt. Das frühere Fotostudio Immler, das uns von der Familie Bernard aus Differdingen vermietet wurde, wurde in nur kurzer Zeit umgestaltet. Neben dem Regionalbüro befinden sich in diesem Komplex ein Konferenzraum, mehrere kleinere Räume, sowie ein Kellerraum. Nach den Umbauten im Gewerkschaftsheim werden neue Büroräume für die Regionale und für die Differdinger Sektion bereitstehen.

7.3. Regionale Düdelingen-Osten

Da es im Laufe der Mandatsperiode durch den Pensionseintritt von Kollegen Romain Clees zu einem Wechsel im Regionalsekretariat kam, deckt der vorliegende Tätigkeitsbericht nur die Periode vom September 2006 bis zum 31. Dezember 2008 ab. Der Tätigkeitsbericht für die Periode 2004-2006 wurde vom Regionaltag am 8. April 2006 in Niederdonven angenommen.

Zusammensetzung des Regionalverbandes

Der Regionalverband Düdelingen-Osten setzt sich zurzeit aus 13 Sektionen zusammen:

Bettemburg
Dalheim
Düdelingen, mit der Untersektion Volmerange-les-Mines
Echternach
Grevenmacher
Hüncheringen-Fenningen-Noertzingen
Mondorf
Niederdonven
Oennersauer
Remich
Roeserbann
Syrdall
Wasserbillig-Mertert

Im Laufe der Mandatsperiode 2004-2008 fusionierten 2 Sektionen mit anderen Nachbarsektionen, d. h. die Sektion Beaufort wurde der Sektion Echternach angeschlossen, währenddessen die ehemalige Sektion Leude-

lingen der Sektion Bartringen-Strassen angeschlossen wurde. Mit dieser Fusion verlor der Regionalverband auch 76 Mitglieder an den Regionalverband Zentrum.

Zusammensetzung des Regionalvorstandes

Präsidentin: Sylvie Schroeder
(seit dem 8. April 2006, ersetzt
Kollegen Fränz Hayard)

Vizepräsidenten: Henri Lutgen
Henri Kremer
(seit dem 8. April 2006, ersetzt
Kollegin Sylvie Schroeder)

Sekretär: Norbert Strasser

Kontrollkommission: Fred Schumacher
Martine Gudendorf
Stéphane Hank

Mitglieder: Patrick Bousson, Sylvie Jansa, Yvette
List, Danièle Molling-Spenger,
Romain Schaus, Pascale Stemper
(Bettemburg)
Marie-Jeanne Demuth, John Nittler
(Dalheim)
Claude Benassi, Walter Berettini,
Bernard Deorazio, Sylvain Halsdorf,
Jos. Klaren, Erwin Nickels
(Düdelingen),
Aly Duhr, Ginette Hary, Klaus
Lichter, Ady Schiltz, Nicole
Schiltz-Kries (Echternach)
Tun Cavaleiro, Paul Huebsch,
Metty Scholtes, Dan Zebrowsky
(Grevenmacher)
Louis Friedgen, Marie-Thérèse
Friedgen, Roby Zeimet
(Huncherange)
Michel Fries (Syrdall)
Claude Caudron, Disma Cum,
Sophie-Charlotte Hoffmann,
François Rasic (Mondorf)
Raymond Gries, Marcel Schroeder
(Niederdonven)
Guy Bonblet, Léonie Kalmes, Pierre
van Hoof (Oennersauer)
Joseph Schott, Marcel Zeimet
(Remich)
Marco Carpissasi, Jos. Kersch, Tun
Molling (Roeserbann)
Romain Achten, Michel Carnera,
René Schmitz (Wasserbillig-
Mertert)

Im Laufe der Mandatsperiode kam es zu verschiedenen Änderungen in der Besetzung des Regionalvorstands, welche nicht alle einzeln in diesem Tätigkeitsbericht vermerkt werden können. Stellvertretend seien genannt der langjährige Präsident, Kollege Fränz Hayard, und der langjährige Regionalsekretär Romain Clees, welcher in den Ruhestand eintrat.

Seit dem Regionaltag vom 8. April 2006 in Niederdonven ist Tom Jungen neuer Regionalsekretär. Er trat sein Amt jedoch erst ab September 2006 vollständig an, da er bis dahin auch noch Zentralsekretär des Syndikats Öffentliche Dienste war.

Sitzungen und Entscheidungen des Regionalvorstands

26. Juni 2006	Regionalvorstand
18. Oktober 2006	Exekutive + Regionalvorstand
13. Februar 2007	Exekutive
06. März 2007	Regionalvorstand
04. Juli 2007	Exekutive
24. Juli 2007	Regionalvorstand
16. Oktober 2007	Exekutive
17. November 2007	Klausurtagung des Regionalverbands in Remich
12. März 2008	Exekutive + Regionalvorstand
10. Juni 2008	Exekutive + Regionalvorstand
10. Dezember 2008	Exekutive + Regionalvorstand

Während dieser Periode wählte der Regionalvorstand eine neue Exekutive des Regionalverbands Düdelingen-Osten, gab sich eine neue Geschäftsordnung, diskutierte und verabschiedete ein Arbeitsprogramm, organisierte zusammen mit der Sektion Düdelingen im Jahre 2008 ein erstes regionales Sommerfest, was jedoch wetterbedingt nur sehr mäßig besucht war. Des Weiteren wurden die Sozialwahlen vorbereitet, sowie eine regionale Konferenz zum Einheitsstatut organisiert.

Der Regionalvorstand beteiligte sich gemeinsam mit verschiedenen Sektionen an Verteilungsaktionen des Syndikats Handel, betreffend die Öffnungszeiten der Geschäfte, sowie anlässlich des Sozialkonflikts bei Cactus SA.

Außerdem nahm der Regionalverband an den verschiedenen größeren Demonstrationen in Luxemburg, Brüssel und Straßburg teil. Gelegentlich der Sozialwahlen wurden nebst den Aktionen, welche durch die Sektionen selbst organisiert wurden, die Verteilungsaktionen im Rahmen der Index-Kampagne geplant und durchgeführt.

7.4. Regionale Esch / Rümelingen

Zuständiger Sekretär für die ganze Berichtsperiode: Robert Molitor.

Kurze Beschreibung der Regionale:

Die Regionale besteht aus folgenden Sektionen: Beles, Esch/Alzette, Kayl, Monnerich, Bergem-Steinbrücken, Rümelingen, Schiffingen, Zolver, Tetingen, Französische Grenzgänger.

Am 3.05.2007 haben die Sektionen Monnerich und Bergem-Steinbrücken fusioniert und sind damit zu einer großen und starken Sektion geworden.

Der Regionalvorstand besteht aus 51 Mitgliedern, Präsident ist Schmartz Pierre.

Die Exekutive setzt sich wie folgt zusammen:

Präsident:	Schmartz Pierre
1. Vizepräsident:	Geisbusch Armand
2. Vizepräsident:	Abbati René
3. Vizepräsident:	Marinangeli Ercole
Kassierer:	Rekad Guy
Sekretär:	Molitor Robert
Hilfskassierer:	Kauffmann Raymond
Regionalkassierer:	Molitor Robert
Kontrollkommission:	Becker André, Bohr Armand, Krischler Josy, Meyer Nicole, Strum Corsi Denise.

Regionaltage

Regionaltag vom 8.06.2004 in der „Schungfabrik“ in Tetingen — Referent John Castegnaro.

Regionaltag vom 6.04.2006 in der „Maison du Peuple“ in Esch/Alzette — Referent Jean-Claude Reding.

Weitere Aktivitäten der Regionale in der Berichtsperiode

Neben den Sitzungen der Regionalexekutive, den Generalversammlungen und Jubilarenehrungen der Lokalsektionen, traditionellen Feiern der Sektionen wie z. B. Rentnerfeiern, Sommerfeste, Fußballturniere, Grillfeste für wohltätige Zwecke, 1.-Mai-Vorfeiern und Ausflüge, sowie der Organisation der Regionaltage, fanden folgende Veranstaltungen statt:

2004

23.07. Treffen mit dem Ombudsmann Marc Fischbach

2005

31.08. Generalstreikgedenkfeier in Esch/Alzette

23. bis 25.09. Festa de l'Unità in Esch/Alzette

2006

31.08. Generalstreikgedenkfeier in Esch/Alzette

23.09. 75-Jahr-Feier der Sektion Monnerich

14.12. Informationskonferenz mit René Pizzaferrri in Petingen zum Thema „Krankenschein“

2007

15.01. Einweihung des Regionalbüros SICA in Esch/Alzette

31.08. Generalstreikgedenkfeier in Esch/Alzette

27. bis 30.09. Festa de l'Unità in Düdelingen

2008

24.01. Informationskonferenz der Sektionen Beles, Ehleringen und Zolver zum Thema Steuerreform

31.08. Generalstreikgedenkefeier in Esch/Alzette

02.10. Infokonferenz über das Einheitsstatut und seine Auswirkungen unter anderem auf die Sozialversicherungen mit René Pizzaferrri in Monnerich

17.10. Infokonferenz zum Thema Einheitsstatut der Sektionen Beles, Zolver/Ehleringen und Sanem in Ehleringen

23.10. Konferenz der Escher Rentnerabteilung zum Thema „Armut in Esch/Alzette und Umgebung“ mit der Sozialschöffin Vera Spautz

Aktivitäten in Bezug auf die französischen Grenzgänger, die der Regionale Esch angehören

2006

13.01. Treffen mit der CGT in Nancy, um die gegenseitige Zusammenarbeit zu verbessern

17.01. Treffen mit der CGT zwecks Ausarbeiten einer Broschüre für die Rentner

19.01. Teilnahme am Neujahrsempfang mit den Bürgermeistern der Gemeinden Hagondange, Villerupt und Audun-Le-Tiche

21.02. Treffen in Aumetz mit der „communauté des communes“

25.02. Unterzeichnung der Statuten der „Confédération des frontaliers de Lorraine“

26.03. Teilnahme an einer Demonstration in Straßburg für den „maintien du régime local“

14.04. Treffen mit dem „Conseil Général de Meurthe et Moselle“

23.05. Treffen mit Jean-François Copé, beigeordneter französischer Budgetminister

19.06. Treffen in Paris wegen den sich aufgrund der neuen Berechnung der Renten stellenden Problemen

28.10. Treffen mit Arsène Schmitt vom Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle

08.11. Treffen mit den Verantwortlichen des „Comité des usagers au Centre des impôts“

2007

01.05. Infostand bei der 1.-Mai-Feier in Tuquenieux

22.09. Teilnahme an der Demonstration der Confédération des Travailleurs Frontaliers de Lorraine in Sarreguemines zur Neuerausrechnung der französischen Renten und zur Invalidenversicherung

20.12. Teilnahme an der Demonstration der „Association des maires des communes frontalières“ in Audun-le-Tiche, um auf die Probleme der französischen Grenzgänger hinzuweisen

2008

16.04. Die Internetseite www.frontaliers-francais.lu des OGBL wird online gestellt

23.04. Informationsversammlung in Mont Saint Martin zum luxemburgischen Steuerrecht

27.10. Unterredung mit der ADEM zur Beschleunigung der Verwaltungsprozeduren für arbeitslose Grenzgänger (Formular E 301)

7.5. Regionale Norden

Zusammensetzung des Regionalvorstandes

Der Regionalvorstand setzt sich aus Vertretern der einzelnen Sektionen zusammen. Folgende Kollegen gehörten entweder der ganzen oder einem Teil der Berichtsperiode dem Regionalvorstand an:

Bissen

Beelener Marcel, Kasel Fritz, Sauerfeld Guy

Clerf

Da Silva Joaquim, Flauch Fernande, Gengler Jeanne, Godfroid Michel, Heinen Georges, Heisten Carol, Klasen Eugenie, Klasen Fränk, Maquet Hortense, Pfeiffer Bernard, Scholzen Guy, Schroeder Armand, Weigel André

Colmar-Berg

Diederich Tom, Hoffmann Laurent

Diekirch

Da Fonseca Tun, Krings Nico, Serres Bob, Serres Raymond, Thill Claude, Thomas Marianne

Esch-Sauer

Marth Martin, Lelinski Armand, Wiltgen Eugène, Toussein Alain

Ettelbruck

Arend John, Da Silva Antonio, Das Neves José, De Crotty Francis, Freitas Martinho, Heck Brigitte, Heck Jean, Krausch Fons, Martins Antonio, Schaul Mich., Wealer Paul, Weber Charlotte

Hosingen

Schütter Michel, Rizzi Léon, Gaul Carlo, Schütter Jeanne

Mertzig-Feulen

Delleré J. Claude, Diele Cornelia, Flick Philippe, Wingert Erny, Dusemang Marcel, Müller Jean

Wiltz

Arend Comeille, Barten Alex, Gantrel Romain, Gregorius Georges, Gross Pierrette, Reuter Claude, Theis Claire, Weyland Erny

Deutsche Grenzgänger

Bock Aloyse, Homrighausen Karl, Klinkhammer Peter, Molitor Herrmann, Schnarrbach Wolfgang, Schneider Albert, Schuster Günther, Thiel Jakob Norbert, Winandy Konrad, Zitzmann Rita

Vianden

Grommes André, Hansen Claudine, Kettmann Richard, Kohn Marcel, Majerus Henri, Portanguen Jean-François, Schneiders Alfred, Tonino Gianfranco

Préitzerdaul

Ludovicy Danuta, Massimiliano Michel, Petry Egide, Philippi Jean Claude, Savino Antoinette

Vertreter der Regionale Norden in der UWK

Gantrel Romain

Aktivitäten in der Regionale ab dem 1. Januar 2004

26. Januar 2004: Versammlung für die Nordstrecke im Rathaus in Ettelbrück

11. Februar 2004: Formationskurs auf der Dexia/BIL

13. Februar 2004: Versammlung zwischen OGBL und LSAP in Wiltz

16. Februar 2004: Versammlung zur Thematik der Nordstrecke im Casino in Bonneweg

19. März 2004: Zusammentreffen zu einem Essen mit Vertretern von DGB, FGTB und OGBL

29. März 2004: Treffen mit dem Transportminister zum Thema Nordstrecke

16. Juli 2004: Verabschiedung von Michel Schaul und Wahl von Bernard Pfeiffer zum Präsidenten der Regionale Norden im Hennesbau Niederfeulen

31. August 2004: Generalstreikgedenkeremonie in Wiltz

10. März 2005: Informationskonferenz über das Thema „Migränen“

16. März 2005: Informationskonferenz über das Thema „Migränen“

31. August 2005: Generalstreikgedenkefeier in Wiltz

10. November 2005: Infoversammlung für deutsche Grenzgänger zum Thema Steuerrecht in Irrel

16. November 2005: Infoversammlung für deutsche Grenzgänger zum Thema „neues Invalidengesetz“ in Bitburg

1. Dezember 2005: Infoversammlung für deutsche Grenzgänger zum Thema Steuerrecht in Orscholz

26. April 2006: Regionaltag in Platen; 55 Delegierte von 12 Sektionen nehmen teil

30. April 2006: 1. Mai-Vorfeier im Centre Turelbach in Mertzig

2. Juli 2006: Sommerfest der Sektion Deutsche Grenzgänger

31. August 2006: Generalstreikgedenkefeier in Wiltz

3. November 2006: Formationskurse für deutsche Grenzgänger

4. Mai 2007: Treffen mit den Zweigstellen der ADEM Diekirch und Wiltz

24. Juni 2007: Sommerfest im Préitzerdaul

31. August 2007: Generalstreikgedenkefeier in Wiltz

22. Oktober 2007: Informationsabend zum Einheitsstatut in Diekirch

19. November 2007: Akademische Sitzung zur 40-Jahrfeier der Regionale Norden

26. Februar 2008: Einweihung des OGBL-Büros in Bitburg

1. Mai 2008: 1. Mai-Feier der Regionale Norden in Vianden

29. Mai 2008: Beschluss der Sektion Esch/Sauer der Sektion Wiltz beizutreten; beide bilden zusammen die Sektion „Kanton Wiltz“

25. September 2008: Infoversammlung zum Einheitsstatut im Préitzerdaul

18. Oktober 2008: Demonstration in Vielsalm für bessere Verbindungen auf der Nordstrecke

24. Oktober 2008: Militantentreffen in Clerf

25., 29., 30. Oktober und 8. November 2008: Besondere Sprechstunden zu den Sozialwahlen in Ettelbrück und Wiltz

22. Dezember 2008: Treffen mit den Kandidaten für die Sozialwahlen

7.6. Regionale Rodingen/Attert

Zusammensetzung der Regionale Rodingen-Attert

Die Regionale besteht aus folgenden Sektionen: Beckenrich, Clemency, Eischen, Hobscheid, Koerich, Kleinbettingen, Linger bis zur GV 2008, Mamer, Petingen, Rodingen-Attert, Rodingen, Steinfort, Grenzgänger C.M. B. und Grenzgänger P.M.E.

Der Regionalvorstand setzt sich folgendermaßen zusammen:

Exekutive

Präsident	Giardin Tony
1. Vizepräsident	Noesen Jean
2. Vizepräsident	Flammang Pia
3. Vizepräsident	Trausch Roland
Sekretär	Felten Marcel
Kassierer	Roj Liliane (Casagrande Marco)
Mitglieder	Andreolli Bruno Colussi Bernard Heirandt Marie-Jeanne Reisdorff André

Regionalsekretär	Müller Gérard
Gewerkschaftssekretäre	Bianchini Colette, Delacollette Jacques Moinet Yvon bis 1. März 2008
Kontrollkommission	Bartz J. (Präsident), Biot Ed., Heirand Robert, Mersch Raymond, Remacle Marcel

Zusammensetzung des Regionalvorstandes

Ehrenpräsident Libert Jos

Aktueller Regionalvorstand:

Mousel Emile, Ries Nico, Werner Ingeborg, Biot Ed., Büchler Paul, Colussi Bernard, Metzger Albert, Bichel Alain, Bartz Jean, Braun Raymond, Dhamen Christiane, Mersch Raymond, Noesen Jean, Schneider Nicole, Schneider René, Flammang Pia, Wies Georges, Wester Albert, Wester Nicole, Trausch Roland, Turbang Gilbert, Berchem Huguette, Felten Arsène, Felten Marcel, Hetting Margot, Wagner Rony, Heirandt Robert, Heirandt Jeanny, Schroeder Renée, Giardin Tony, Libert Jos, Reisdorff André, Tartarelli Francesco, Thill Alain, Trichies Antoinette, Faber Emile, Falzani Dan., Roj Liliane, Bonmariage Yvon, Forget Claude, Genio Jean, Vanoni Josiane, Wampach Victor, Collin Jean-Luc, Collin Vincent, Cremer Hugues, Hardy Daniel, Moinet Yvon, Remacle Marcel, Schmit Alexis.

Des Weiteren waren im Vorstand vertreten: Chevigné Daniel, Da Conceicao Acacio †, Godfroid Michel, Keller Henri, Roj Henri †.

Rentnervetreter

Mauer Jos

Vertreter der Ausländerabteilung

Tartarelli Francesco

Vertreter der UWK

Wies Félix, Weber Jean-Louis

Der Regionalvorstand versammelte sich insgesamt 19 Mal, um die anfallenden Arbeiten zu bewältigen.

Die Regionalexekutive versammelte sich insgesamt 14 Mal.

Die Regionalexekutive traf sich ebenfalls mit der Regionalexekutive der Regionale Differdingen, um die Fusion der beiden Sektionen Linger und Bascharage zu besprechen.

Die Vertreter der Regionale waren stets gut bei allen Tagungen und Manifestationen, wie Nationalvorstand, Exekutive, General- und Informationsversammlungen, Jubilarenehrungen, Flyer-Aktionen, sowie bei verschiedenen Streikposten vertreten.

In der verfloßenen Berichtsperiode wurde der Regionaltag am 11. Juni 2004 im Kulturzentrum in Rodingen abgehalten. Bei diesem statutarischen Regionaltag, welcher gut besucht war, wurden die Vertreter für den Kongress bestimmt und die Vertreter im Nationalvorstand gewählt. Trotz Anstrengungen jeder einzelnen Sektion um, jede auf ihre Art und Weise, ihre Generalversammlungen so interessant wie möglich zu gestalten, ist die Besucherzahl im Rückwärtstrend.

Sozialwahlen 2008

Wie bekannt, wurden die Sozialwahlen auf allen Ebenen mit einem hervorragenden Resultat vom OGBL gewonnen. In den Betrieben wurden über 2.000 Delegierte für den OGBL gewählt. Der OGBL konnte 2/3 aller Delegierten für sich verbuchen. Dank des unermüdlischen Einsatzes unserer Militanten konnte ein solch gutes Resultat erreicht werden. Flugblätter wurden öfters auf größeren Parkplätzen und Bahnhöfen verteilt. Vor den Einkaufszentren wurden verschiedene Flugblätter zu den aktuellen Problemen, sowie Richtigstellungen verteilt. All diese Flugblattaktionen konnten stets nur kurzfristig stattfinden. Dennoch konnten unsere Mitteilungen jeweils, dank einer guten Organisation und Disziplin der Sektionen, rechtzeitig an die Schaffenden und Betroffenen verteilt werden.

Verschiedene Konferenzen und Freundschaftstreffen wurden im Rahmen der Sozialwahlen organisiert. Die Regionale in Zusammenarbeit mit der Sektion Petingen organisierte am 23. Oktober 2008 ein Rundtischgespräch im Kulturzentrum „A Rousen“. Hierbei waren einige Gewerkschaftssekretäre aus verschiedenen Bereichen und Abteilungen anwesend. Der Regionalpräsident Giardin T. konnte eine sehr animierte und interessante Diskussion an diesem Abend leiten.

An Konferenzen, Informationsabenden und Militantentreffen waren die Vertreter der Regionale stets gut vertreten.

CHAPITRE 8

Départements

8.1. Département des ouvriers / Département des employés privés

Comme le principe du statut unique a été retenu lors des conclusions de la tripartite de 2006, les deux départements ont cessé d'avoir des réunions et des activités à partir de cette date, une dernière Journée des employés privés ayant eu lieu le 24 octobre 2005 à Esch/Alzette. Les statuts de l'OGBL ont été adaptés, conformément à la résolution du Congrès extraordinaire du 1^{er} juillet 2006, à la suite de l'entrée en vigueur du statut unique au 1^{er} janvier 2009, et le Département des ouvriers ainsi que le Département des employés privés ont par conséquent cessé d'exister.

8.2. Département des Femmes

Le Département des Femmes réunissait jusqu'au 6 juillet 2005, date de la modification du règlement interne du département, tous les membres féminins de l'OGBL. Depuis, font partie du département toutes les déléguées du personnel élues sous le sigle de l'OGBL, toutes les candidates de l'OGBL lors des élections sociales et toutes les femmes, membres du comité national de l'OGBL.

Dans le respect des statuts et des programmes de l'OGBL, le département représente les intérêts des femmes dans les domaines qui sont de la compétence de l'OGBL. S'ensuivent les missions prioritaires suivantes :

- favoriser la syndicalisation des femmes et leur engagement dans l'OGBL;
- agir pour la promotion de l'égalité et de la non-discrimination dans la vie professionnelle et dans la société en général ;
- agir pour la prise en compte des principes de l'égalité entre femmes et hommes par l'OGBL, ses structures et mandataires ;
- promouvoir le principe de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'OGBL;
- conseiller les instances nationales de l'OGBL sur toutes les questions en relation avec la situation de la femme dans le monde du travail ;

- représenter les intérêts des femmes à tous les niveaux de l'OGBL et influencer les processus de décision y afférents.

Lors de la Journée des Femmes, organe suprême du département, qui a eu lieu le 9 novembre 2004, les membres du Comité exécutif du Département des Femmes ont été confirmé et élu conformément au règlement interne :

Adam Monique
Antinori Anne-Marie
Bianchini Colette
Boly Chantal
Correia Oliveira Marina
Dall'Agnol Claudia
Demuth Marie-Jeanne
Ebel Dominique
Eiffes Marie-France
Eischen Véronique
Falone Edwige
Ferreira Valente Ana Maria
Flammang-Risch Pia
Gohmann-Lauterbour Régine
Gudendorf-Stoffel Martine
Haentges Suzette
Hansen Doris
Hernandez Marie-Jeanne
Hoor Romy
Jeblick Viviane
Kennerknecht Gilberte
Kohn Marie-Paule
Konsbruck Nadine
Kuhl Fabienne
Leblond-Reuter Marie-Jeanne
Lorang Yasmine
Loschetter Viviane
Mennad Dalila
Meyer Nicole
Moes-Thome Chantal
Moreira Dias Helena
Muller Marie-Paule
Nieles Danièle
Paulus Yvette
Pletschette-Peiffer Sonja
Reinesch-Faber Mady
Sannipoli Marie-Thérèse
Schanen Jacqueline
Schiltz Marie

Schortgen Irène
 Schroeder Sylvie
 Schuler-Vandeputte Annette
 Spautz Vera
 Steinhäuser Denise
 Theisen Sylvie
 Thill Anny
 Thomas Marianne
 Wagner Christiane
 Winter Estelle
 Zitzmann Rita

Pendant la période 2004-2008, le Bureau exécutif du département se composait comme suit :

Spautz Vera, présidente
 Annette Schuler-Vandeputte, vice-présidente
 Gilberte Kennerknecht et Claudia Dall'Agnol, représentantes au Comité national de l'OGBL
 Danièle Nieves, responsable politique du département au sein du Bureau exécutif de l'OGBL et secrétaire pour femmes

Activités diverses

A l'occasion du Congrès extraordinaire pour la révision des statuts, l'OGBL a adopté l'inclusion de la suppression des discriminations envers les femmes et l'instauration la plus rapide possible de l'égalité des femmes dans le monde du travail et dans la société parmi ses principaux objectifs.

Le Comité et le Bureau exécutifs se sont réunis 7 fois pendant la période 2004-2008. Tous les questionnaires et relevés annuels provenant de la CIS et de la CES ont été complétés par les soins de la secrétaire pour femmes et la représentante de l'OGBL au comité des femmes de la CES, Véronique Eischen.

Journée Internationale de la Femme (JIF)

Le Département des Femmes a organisé pour la JIF 2004 son premier Pot de l'Egalité, lors duquel les problèmes actuels et persistants en matière d'égalité du genre ont été présentés et discutés.

Dans le cadre de la JIF et à l'occasion de la présidence luxembourgeoise de l'UE, l'OGBL a organisé en 2005, ensemble avec d'autres syndicats et le Service à l'Egalité des Chances Esch/Alzette, une conférence publique avec Rachel Silvera, économiste et maître de conférences à l'Université de Paris X, intitulée « La politique de l'emploi de l'Union Européenne et l'égalité des genres sont-elles compatibles? » ainsi qu'un séminaire traitant la question « En route vers Lisbonne — et l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi? ».

En 2006 le deuxième Pot de l'Egalité a eu lieu et la résolution arrêtée l'année précédente lors du séminaire a été présentée et discutée lors d'une entrevue avec la ministre de l'Egalité des Chances.

Le 5 mars 2007, la Journée des Femmes a été organisée dans le cadre de la JIF. Outre une résolution intitulée

« Les femmes dans le monde du travail », le programme d'activités pour les années 2007/2008 a été arrêté.

Le 10 mars 2008 l'OGBL avait invité à une conférence traitant du « Equal Pay Day — Les femmes méritent le même salaire! ». Danièle Nieves, Gitta Vanpeborgh et Guiseppina Desimone de la FGTB ainsi que Jean-Claude Reding étaient les intervenants lors de la conférence.

Tous les ans, une page de l'édition de mars de l'Aktuell se consacrait en détail aux inégalités entre femmes et hommes et aux revendications du département et de la confédération.

Girls' Day Boys' Day

Sous la responsabilité du département, l'OGBL a participé tous les ans à l'organisation et au financement du Girls' Day Boys' Day et a reçu plusieurs élèves féminins de différents lycées et lycées techniques, pour favoriser la rencontre des filles avec des femmes cadres et des femmes à poste de responsabilité. Ainsi les filles ont pu faire connaissance avec le métier de syndicaliste, la fonction de déléguée du personnel, les élections sociales, les chambres salariales et la formation syndicale ainsi qu'avec les institutions y afférentes.

Groupes de travail du département

Trois groupes de travail ont été instaurés lors de la Journée des Femmes en 2007 :

Annette Schuler et Annie Thill ont été responsables du groupe « Travail syndical en entreprise », qui a élaboré un questionnaire destiné aux délégué-e-s de l'OGBL, mais qui n'a malheureusement pas trouvé l'appui du département tarifaire pour distribution.

Vera Spautz a projeté d'animer le groupe « Femmes et Pauvreté ». Elle a informé le Comité exécutif de ses recherches.

Marie-France Eiffes, Danièle Nieves et Estelle Winter ont travaillé sur la « Formation syndicale » et ont élaboré et organisé en 2008 un cours en langues luxembourgeoise et française, intitulé « Autres stratégies pour déléguées du personnel », destiné aux candidates pour les élections sociales.

8.3. Département de la Fonction publique

Le Département de la Fonction publique de l'OGBL se compose de tous les fonctionnaires et employés des services publics affiliés à l'OGBL. Le Département est compétent pour toutes les questions relatives au régime des salaires et pensions ainsi qu'au statut des fonctionnaires.

Le Département est dirigé par un comité composé de 6 représentants du Syndicat Education et Sciences (fonctionnaires de l'enseignement) (SEW), de 7 représentants du Syndicat Services publics, ainsi que d'un représentant des fonctionnaires respectivement d'un employé de l'Etat

du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs. Viennent s'y ajouter les secrétaires centraux compétents des syndicats SEVV, Services publics et Santé, Services sociaux et éducatifs, ainsi que Danièle Nieves, membre du Bureau exécutif compétent pour le Département.

Durant la période sous revue, le Département a eu un échange de lettres avec le ministre de la Fonction publique afin de revendiquer à nouveau avec fermeté la participation aux négociations de l'accord salarial de l'Etat. Bien que l'OGBL représente des dizaines de milliers de salarié(e)s dans les différents secteurs des services publics (communes, secteur de la santé, secteur social, ...), le ministre continue à s'opposer à ce qu'un autre syndicat ayant la représentativité nationale, à part la CGFP, participe à ces négociations.

Lors d'une entrevue avec le ministre compétent, l'OGBL a soumis ses revendications justifiées relatives à la révision des salaires auprès de l'Etat. Le ministre a dû confirmer qu'il y a besoin d'agir et qu'une revalorisation des carrières au niveau de l'Education nationale, du secteur de la santé et du secteur social est nécessaire. Il s'est quand même abstenu de présenter des propositions de solution concrètes.

Afin que le Département Fonction publique puisse jouer à l'avenir un rôle plus actif en relation avec les questions et problèmes existant au niveau du secteur des services publics, l'OGBL a décidé de restructurer le département.

8.4. Département des Immigrés

Introduction

Le présent rapport porte sur une période très riche d'événements et qui, du point de vue syndical, a vu, lors des élections sociales de 2008, une victoire très significative de l'OGBL, qui est la force majoritaire au sein de la nouvelle Chambre des Salariés.

Cette période comprend également le plus grand élargissement de l'Union européenne, qui compte actuellement 27 pays membres. Pour la première fois, le gouvernement a eu un Ministère chargé des affaires de l'immigration. Des nouvelles lois sur la libre circulation et l'immigration, sur l'accueil et l'intégration, sur la nationalité et le droit de vote ont été approuvés et améliorent les conditions de participation dans la vie publique du Luxembourg.

Pendant cette période, le Comité exécutif et/ou le Bureau exécutif du Département des Immigrés se sont réunis une dizaine de fois par année.

Sont notamment à relever les actions en faveur des sans-papiers, des ex-militaires portugais, pour l'introduction d'une loi sur la durée du temps de travail dans le secteur Horeca, pour la loi sur l'invalidité et la reconversion professionnelle et le développement des relations avec les organisations syndicales des pays d'origine des immigrés.

Le Département des Immigrés compte aujourd'hui plus de 18 mille membres. Carlos Pereira est le responsable au sein du Bureau exécutif pour le Département.

Le rapport chronologique qui suit est un résumé des actions que nous avons menées seuls ou ensemble avec d'autres organisations.

Période entre le 12 juin 2004 et le 28 mai 2005

Pendant cette période, le Comité exécutif et/ou le Bureau exécutif se sont réunis 14 fois.

En l'année 2004 : le 8 juillet, le 2 septembre, le 9 septembre, le 7 octobre, le 21 octobre, le 4 novembre, le 18 novembre, le 9 décembre ;

et en l'année 2005 : le 27 janvier, le 3 mars, le 7 avril, le 21 avril, le 12 mai, le 26 mai ;

Sur le plan politique, cette période a été marquée par le constat que la création du nouveau Ministère de l'Immigration s'est soldée par un échec, vu que les expulsions continuent et qu'aucun débat n'a eu lieu, et aucun projet ou proposition de loi n'a été introduit pour réformer les lois de 1972 sur l'entrée et le séjour des étrangers.

Parmi les événements les plus importants pendant cette période sont à signaler :

Juin 2004 — La résolution de l'Assemblée Générale du Département est envoyée à plusieurs ministres, associations, ambassades et au Commissariat du Gouvernement aux étrangers.

18 juin 2004 — Participation et intervention dans le séminaire « Quel avenir pour le Luxembourg sans les immigrés », organisé par l'IEEL, au Kirchberg.

Juillet 2004 — En collaboration avec l'Union Syndicale, des actions sont menées en faveur des auxiliaires temporaires des institutions européennes, qui après l'échéance de leurs contrats n'ont pas droit à l'indemnité de chômage. Ces travailleurs étaient inscrits et cotisaient pour la sécurité sociale luxembourgeoise et sont considérés comme des « sans-papiers », qui ne disposent pas de permis de travail.

11 septembre 2004 — Réunion avec des ressortissants de l'ex-Yougoslavie en vue de la création d'un comité des Balkans.

17 septembre 2004 — Participation à l'inauguration de la fête de l'Unità, au Galgenbiert, à Esch/Alzette.

17 septembre 2004 — Réunion avec la communauté portugaise sur ses problèmes spécifiques en matière de l'enseignement, des pensions des ex-militaires et des rapports avec l'administration portugaise.

25 septembre 2004 — 4^{ème} Conférence Nationale de l'Immigration de l'OGBL, à la Maison du Peuple à Esch. Approbation du Programme d'action pour 2004-2009.

23 et 24 octobre 2004 — Rencontre de syndicalistes et de représentants du mouvement associatif portugais en Europe. Plus de 40 participants en représentation du Portugal, de France, de la Belgique, du Pays-Bas, du

Royaume Uni, de la Suisse et du Luxembourg ont analysé l'évolution de l'Union européenne et ses conséquences pour les communautés portugaises en Europe. Un cahier revendicatif a été élaboré.

Février 2005 — Les membres du Comité Exécutif participent aux Assemblées générales des 6 Comités régionaux du Département des Immigrés. Des questions d'actualité politique et sociale sont abordées par les orateurs. La procédure visant la fusion entre la Région Centre et la Région Moselle est engagée.

4, 5 et 6 mars 2005 — Participation au 22^{ème} Festival des Migrations, de la Culture et de la Citoyenneté dans les locaux de LuxExpo au Kirchberg. Le Département des Immigrés lance une pétition pour la réforme des lois de 1972 sur l'entrée et le séjour des étrangers.

Mars 2005 — Plusieurs lettres et requêtes sont faites au nouveau gouvernement portugais pour exiger la réglementation des lois sur la prise en compte du temps de service militaire.

Période entre le 28 mai 2005 et le 23 septembre 2006

Pendant cette période, le Comité Exécutif et/ou le Bureau Exécutif se sont réunis 12 fois.

En l'année 2005 : le 16 juin, le 8 septembre, le 9 septembre, le 22 septembre, le 13 octobre, le 10 novembre

et en l'année 2006 : le 19 janvier, le 9 février, le 9 mars, le 20 avril, le 17 mai, le 21 mai ;

Pendant cette période, le Département a fêté son 20^{ème} anniversaire avec la présence de représentants des syndicats du Portugal et de l'Italie.

Le référendum sur la Constitution européenne a eu lieu sans la participation des immigrés.

La politique d'expulsion des demandeurs d'asile déboutés et des immigrés en situation irrégulière s'est poursuivie. Aucun débat ou proposition de loi n'ont été faits pour réformer les lois de 1972 sur l'entrée et le séjour des étrangers.

Un projet de loi sur l'introduction du principe de la double nationalité a été annoncé par le Ministre de la Justice.

Parmi les événements les plus importants pendant cette période sont à signaler :

Juin 2005 — La résolution de l'Assemblée Générale du Département est envoyée à plusieurs ministres, associations, ambassades et au Commissariat du Gouvernement aux étrangers.

18 septembre 2005 — Participation au débat de la fête de l'Unità, au Galgenberg, à Esch/Alzette.

5 novembre 2005 — Participation à la fête du 20^{ème} anniversaire la région de Differdange-Rodange du Département des Immigrés, à Sanem. Le nouveau drapeau de la région a été présenté.

9 décembre 2005 — Rencontre avec les représentants des syndicats CGTP et UGT du Portugal et INCA/CGIL d'Italie pour discuter les migrations en Europe, en particulier l'application de la réglementation communautaire en matière de sécurité sociale.

10 décembre 2005 — Fête du 20^{ème} anniversaire du Département des Immigrés, à la Maison du Peuple, à Esch/Alzette. Lors de cette fête ont été évoqués les moments les plus importants de l'histoire du Département depuis sa création. Cette fête a eu la présence du ministre délégué à l'Immigration, du président et du président honoraire de l'OGBL, ainsi que des représentants de l'Ambassade du Portugal et des syndicats du Portugal et de l'Italie.

Février 2006 — Les membres du Comité Exécutif participent aux Assemblées générales des 5 Comités régionaux du Département des Immigrés. Des questions d'actualité politique et sociale sont abordées par les orateurs.

12 février 2006 — Participation au VI^e Congrès des Associations Portugaises (CCPL).

17, 18 et 19 mars 2006 — Participation au 23^{ème} Festival des Migrations, de la Culture et de la Citoyenneté dans les locaux de LuxExpo au Kirchberg. Le Département des Immigrés distribue un questionnaire sur l'OGBL, le droit du travail et le droit social, auquel répondent plus de 200 personnes.

12 mars 2006 — Organisation et participation à la manifestation des ex-militaires portugais devant le Consulat du Portugal pour exiger la réglementation des lois sur la prise en compte du temps de service militaire. Plus de 300 personnes participent à cette manifestation.

22 avril 2006 — Conférence Nationale de l'Immigration extraordinaire pour préparer le Congrès statutaire de l'OGBL. Les immigrés proposent 6 amendements sur plusieurs matières.

28 avril 2006 — Organisation d'une soirée Fado avec la participation d'une centaine de personnes.

18 et 19 mai 2006 — Organisation en collaboration avec l'INCA/CGIL d'un séminaire sur la sécurité sociale en Europe en présence du Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale, Mars di Bartolomeo, de représentants de la CES, du Département des accords internationaux de sécurité sociale du Portugal et du président de l'OGBL, Jean-Claude Reding.

Période entre le 23 septembre 2006 et le 16 juin 2007

Pendant cette période, le Comité Exécutif et/ou le Bureau Exécutif se sont réunis 7 fois.

En l'année 2006 : le 19 octobre et le 16 novembre ;

En l'année 2007 : le 25 janvier, le 22 février, le 29 mars, le 19 avril, le 24 mai ;

Le rapport couvre une période de 9 mois, ce qui est plus court que d'habitude, étant donné que la dernière

assemblée générale s'est déroulée à la fin du mois de septembre 2006. Pendant cette période, nous avons traité plus spécialement la question de la nouvelle loi sur la nationalité, la réforme des lois sur l'entrée et le séjour des étrangers, l'indemnité d'attente dans le cadre de la loi sur le reclassement professionnel, ainsi que la question de la prise en compte du temps de service militaire par la sécurité sociale portugaise.

Parmi les événements les plus importants pendant cette période sont à signaler :

Octobre 2006 — La résolution de l'Assemblée Générale du Département est envoyée à plusieurs Ministres, associations, ambassades et au Commissariat du Gouvernement aux étrangers.

5 octobre 2006 — Rencontre avec le député portugais Carlos Gonçalves (PSD).

11 novembre 2006 — Soirée de l'amitié, à Sanem (Section Differdange/Rodange).

25 et 26 novembre 2006 — Participation au Congrès du CLAE. Plusieurs membres du Département font partie du Comité exécutif de cette organisation.

5 au 7 décembre 2006 — Plusieurs rencontres avec le Secrétaire d'Etat portugais pour les communautés portugaises sur la situation des travailleurs portugais au Luxembourg, en particulier les chômeurs, et sur la prise en compte du temps de service militaire.

11 et 12 décembre 2006 — Participation à la Conférence de clôture de l'Année européenne sur la mobilité des travailleurs (Lille/France).

14 décembre 2006 — Conférence-débat sur le thème « Pour une Politique d'Immigration et d'Intégration Active », en collaboration avec le CES et l'ASTI.

18 décembre 2006 — Entrevue avec le journal « Correio ».

Février et mars 2007 — Les membres du Comité exécutif ont participé aux Assemblées générales des 5 Comités régionaux du Département des Immigrés. Des questions d'actualité politique et sociale sont abordées par les orateurs

9 mars 2007 — Rencontre avec le Président de la République portugaise.

10 mars 2007 — Bal de Printemps (Dudelange-Est).

16, 17 et 18 mars — Participation au 24^{ème} Festival des Migrations, de la Culture et de la Citoyenneté dans les locaux de LuxExpo au Kirchberg. Le Département des Immigrés distribue un questionnaire sur l'OGBL, le droit du travail et le droit social, auquel répondent plus de 200 personnes.

21 avril 2007 — Participation à la Conférence Nationale pour Etrangers.

27 avril 2007 — Participation à l'ouverture de l'exposition « Retour de Babel » sur les migrations au Luxembourg, à l'Académie de Dudelange.

9 juin 2007 — Réunion avec le Secrétaire d'Etat portugais pour les communautés portugaises sur la situation des travailleurs portugais au Luxembourg, en particulier les chômeurs, et sur la prise en compte du temps de service militaire.

10 juin 2007 — Participation à la fête de la journée nationale du Portugal et inauguration des nouvelles installations du Consulat général du Portugal.

Période entre le 16 juin 2007 et le 31 mai 2008

Le rapport couvre une période de presque une année, pendant laquelle un certain nombre d'événements très importants ont eu lieu.

Quatre nouveaux projets de loi concernant la problématique des immigrés ont été présentés à la Chambre des députés. Il s'agit des projets de loi sur la libre circulation et l'immigration, sur l'intégration, sur le congé linguistique, ainsi que sur la loi électorale qui viennent s'ajouter au projet de loi sur la double nationalité.

Le Comité exécutif a pris position au sujet de ces matières et a travaillé ensemble avec l'ASTI, le CLAE, la CCPL, la FAEL, la CARITAS, le SESOPI et d'autres associations qui œuvrent en faveur des immigrés.

Pendant cette période, le Comité Exécutif s'est réuni 9 fois.

En l'année 2007 : le 5 juillet, le 13 septembre, le 25 octobre, le 22 novembre et le 22 décembre ;

En l'année 2008 : le 24 janvier, le 28 février, le 20 mars et le 15 mai.

Pendant cette période :

nous avons soutenu les ex-militaires portugais concernant la prise en compte du temps de service militaire par la sécurité sociale portugaise ;

nous avons soutenu la lutte des italiens contre la fermeture du consulat à Esch/Alzette ;

nous avons soutenu la concrétisation du statut unique entre ouvriers et employés privés ;

nous avons signé des accords de coopération avec l'INCA/CGIL, de l'Italie et la CGTP-IN du Portugal.

Période entre le 31 mai 2008 et le 6 juin 2009

Pendant cette période, les lois sur la libre circulation et l'immigration, sur l'intégration, sur le congé linguistique, sur la loi électorale et la double nationalité ont été approuvées.

Du 10 au 12 septembre 2008, un séminaire sur la sécurité sociale a été organisé par l'OGBL, en collaboration avec les syndicats du Portugal et de l'Italie, et a connu un grand succès.

Ce séminaire, auquel ont participé le Ministre de la Sécurité sociale, Mars di Bartolomeo, ainsi que des représentants de différents ministères et administrations publiques, a montré que le chemin à parcourir au niveau

européen en matière d'harmonisation de lois sociales est long et difficile.

Nous avons continué à soutenir les ex-militaires portugais. Une pétition avec plus de 2.500 signatures a été remise aux autorités portugaises. Une réunion à Lisbonne, au mois d'octobre 2008, a permis de mettre la pression sur les députés et les responsables gouvernementaux, en mettant l'accent sur l'urgence de légiférer en cette matière.

Des représentants du Département des Immigrés ont participé régulièrement aux réunions du Comité Exécutif et du Comité National de l'OGBL.

Des représentants du Département des Immigrés ont collaboré avec le mouvement associatif, en particulier le CLAE, l'ASTI et la CCPL sur des questions relatives aux migrations et à l'intégration.

Des membres du Département des Immigrés ont participé activement aux travaux de la Chambre de Travail, du Conseil National pour Etrangers et du Groupe de Travail Migrations de la CES (Confédération Européenne des Syndicats) et aux Comités consultatifs sur la libre circulation des travailleurs et de la sécurité sociale de l'Union Européenne.

D'autre part, nous avons assuré, avec régularité, des émissions sur les radios LATINA et AMIZADE sur les conditions économiques et sociales au Luxembourg, en Europe et dans le monde, ainsi que sur le droit du travail et le droit social.

Nous avons été présents lors des différentes manifestations organisées par les syndicats professionnels.

Le Département des immigrés contribue à l'implantation d'une vraie solidarité entre tous les travailleurs et s'engage ferme et clairement en faveur d'une société plus juste et fraternelle et pour une plus grande cohésion sociale.

8.5. OGJ –Département des Jeunes

La jeunesse syndicale est une composante de l'OGBL. Sur la base des statuts, des programmes d'action et de principe de l'OGBL, elle défend les revendications syndicales, politiques et sociales de la jeunesse. Dans ce contexte, l'OGJ a pour missions prioritaires

- éveiller l'intérêt des jeunes salariés et apprentis pour l'action syndicale, les convaincre de s'affilier et de militer ;
- assurer la formation syndicale des jeunes salariés et apprentis afin qu'ils soient en mesure de lutter pour la défense de leurs intérêts politiques et sociaux ;
- représenter les intérêts politiques, économiques, sociaux et culturels des jeunes salariés et apprentis 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.

A l'occasion du Congrès extraordinaire pour la révision des statuts, l'âge-limite a été porté à 35 ans, ceci afin d'aligner le Département des Jeunes de l'OGBL sur la définition de jeune de la Confédération Européenne des Syndicats, ainsi que pour faciliter le travail de l'OGJ. Le Département des Jeunes regroupe donc tous les adhérents âgés de moins de 36 ans.

Pendant la période 2004-2008, le Département des Jeunes était placé sous la responsabilité politique de Danièle Nieves au sein du Bureau exécutif. Jean-Luc De Matteis a fait fonction de secrétaire pour jeunes de l'OGBL.

L'OGJ a initié en octobre 2006 le mouvement « Stopp de 56 l l », auquel se sont joints beaucoup d'autres organisations de jeunesse et d'étudiants, et a participé à toutes les manifestations y relatives. Elle a été signataire de l'appel « Jeunes salarié-e-s, étudiant-e-s, chômeuses et chômeurs : ensemble contre le projet de loi n° 56 l l ! ».

L'OGJ a offert des informations sur les contrats de travail pour élèves et étudiants dans le cadre de jobs de vacances. Un OGBL-Info sur cette question a également été publié en 2008. L'OGJ a été présentée dans maintes publications de différents lycées et lycées techniques, du Centre Information Jeunes et dans le guide du futur diplômé de l'ACEL (Association des Cercles d'Etudiants Luxembourgeois). Une entrevue avec l'ACEL a d'ailleurs eu lieu le 31 janvier 2007, qui a traité entre autres de la transposition du processus de Bologne et des mesures prévues pour la lutte contre le chômage des jeunes.

Comme l'OGJ n'a développé que peu d'activités pendant la période 2004-2008, de premières discussions en vue d'une relance du Département ont eu lieu vers la fin de la période, ceci dans l'optique d'améliorer la présence de l'OGBL auprès des jeunes ; d'œuvrer en faveur d'une prise de conscience du besoin de syndicalisation auprès des jeunes salariés, apprentis et étudiants ; d'améliorer le travail d'information et de formation à ce niveau ; d'intervenir en faveur d'une jeunesse de plus en plus précarisée, notamment au niveau des différentes mesures d'aide à l'emploi et face à un nombre croissant de jeunes chômeurs ; enfin, prévoir des activités culturelles attractives, également dans l'optique de mieux faire connaître l'OGBL et ses structures auprès des jeunes.

8.6. Département des Pensionnés

Questions internes

Composition de la direction centrale (mai 2009) :

Président :	Plein Nicolas
Vice-présidente :	Berchem Huguette
Secrétaire :	Racké Robert
Trésorier :	Gohmann Albert
Trésorier honorifique :	Sax Nicolas
Membres :	Alfter Bruno, Andreolli Bruno, Bast Jean-Pierre, Berrend Jean- Pierre, Bizjak Victor, Bock Alois, Bohr Armand, Frisch Ed, Garelli Hubert, Grommes André, Hayard Fränz, Hübsch Fernand, Jung Pierre, Kontz Jean-Baptiste, Kremer Henri, Mauer Jos, Metzler Roland, Müller André, Neuens Michel, Petesch Armand, Reisdorff André, Schaul Michel, Schütz René, Schroeder Marcel, Tonino Gianfranco, Wies Félix, Winandy Konrad.
Commission de contrôle :	Berend Roger; Weber Jean-Louis.
Groupe de travail « statuts » :	Garelli Hubert, Grommes André, Mauer Jos, Kremer Henri, Pizzaferrri René, Pereira Carlos, Plein Nicolas, Racké Robert, Schaul Michel, Wies Félix.

Représentants auprès des divers organes

Conseil supérieur
pour personnes âgées : Nicolas Plein, Nicolas Sax
FERPA Bruxelles

Comité de direction : Robert Racké,

Comité exécutif : André Grommes, Nicolas Plein,

Comité des femmes : Huguette Berchem.

Il existe également une équipe qui, à la demande de la centrale, prête main forte pour l'expédition des courriers volumineux.

Le département Retraités se compose des centrales régionales Esch-Rumelange, Dudelange-Est, Differdange, Rodange, Centre, Nord ainsi que des trois sections locales Esch, Differdange et Rodange.

Rétrospective

Ce bref rapport d'activités englobe la période de 2004 à 2008. Il convient de souligner que plusieurs membres de longue date du département des Pensionnés ont quitté la direction centrale au cours de la période de référence. Il nous serait impossible d'énumérer ici tous les services

qu'ils ont rendus et nous les en remercions de tout cœur. Ils resteront tous présents dans nos mémoires.

Les restructurations du mode de fonctionnement du département des Pensionnés se sont révélées pertinentes. Ainsi, étant donné qu'il n'y avait aucune raison de convoquer le comité exécutif à court terme, seule la direction centrale a tenu des réunions. Au cours de la période de référence, le groupe de travail « statuts » s'est réuni pour discuter de la réforme des statuts, aussi bien de l'OGBL que du département des Pensionnés. Lors du congrès consacré aux statuts, $\frac{3}{4}$ des propositions du département Pensionnés ont été adoptées. Dans le cadre de l'adaptation des statuts au nouveau statut unique, le groupe de travail a également proposé de ne retenir que l'appellation « Pensioniertenabteilung » au lieu de « Rentner- und Pensioniertenabteilung » en allemand.

La journée d'études organisée chaque année à Remich est entretemps devenue une véritable institution au point d'acquiescer le statut d'assemblée générale à l'occasion de laquelle sont présentés les rapports d'activité et de trésorerie de la période précédente. Les thèmes débattus ensuite font habituellement fonction de l'actualité et les conférenciers sont toujours des experts confirmés.

Au cours de la période de référence passée, les thèmes de ces journées d'études étaient :

1. Les programmes électoraux des partis. Les conférenciers étaient les représentants des différents partis : Lucien Lux, Karin Manderscheid, Nicki Bettendorff et Nicolas Estgen.
2. Le réseau de l'assurance dépendance HELP. Le conférencier était Monsieur José Luxen, chargé de direction HELP.
3. La cellule d'évaluation de l'assurance dépendance a été présentée par M^{me} Andrée Kerger, chargée de direction auprès de l'assurance dépendance.
4. « Les syndicats aujourd'hui », un sondage de TNS-ILRES présenté par Monsieur Charles Margue, directeur de TNS-ILRES.
5. La médecine préventive au troisième âge. La conférencière était le Dr. Yvonne Majerus, chef de service de la division « médecine préventive » du Ministère de la Santé.
6. Les droits des personnes âgées en situation de dépendance. La conférencière était M^{me} Malou Kapgen, attachée de gouvernement 1^{er} en rang au Ministère de la Famille.
7. La nouvelle législation sur la médecine palliative et l'euthanasie. Le conférencier était Monsieur Jean dit Muck Huss, député et co-initiateur de la loi sur l'euthanasie.

À l'occasion de la journée d'étude 2008, les adieux ont été faits comme il se doit au secrétaire social René Pizzaferrri. Il était membre du Bureau Exécutif responsable du Département des Pensionnés et assumera à l'avenir le poste de directeur de la nouvelle Chambre des salariés. Le nouveau membre du bureau exécutif responsable du

Département des Pensionnés est Carlos Pereira, qui prend également en charge le secrétariat social.

Au cours de la période de référence, le Département des Pensionnés était représenté lors de toutes les manifestations nationales et locales de l'OGBL. Au congrès de 2004, le département était représenté par 16 délégués.

Le Département des Pensionnés a participé avec une délégation nombreuse aux manifestations de protestation de la CES aussi bien à Bruxelles qu'à Strasbourg.

Au niveau européen, le Département des Pensionnés était représenté par ses délégués dans toutes les réunions exécutives de la FERPA. Lors du congrès 2007 à Bruxelles, un représentant de l'OGBL a été élu au comité de direction de la FERPA.

Au cours de la période de référence, un cours d'informatique bien fréquenté a été organisé, qui a permis aux participants d'obtenir un certificat d'Internet. L'initiation aux nouvelles technologies nous a semblé particulièrement importante pour éviter plus tard l'isolement.

Lors des réunions de la direction centrale au cours de la période passée, tous les sujets ont été traités, qui ont été ensuite inclus dans la résolution finale de la journée d'études 2009.

Les principaux sujets évoqués étaient l'ajustement des retraites, l'assurance des réserves des caisses de pension, la création de la nouvelle caisse de santé et la fusion de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés sous forme de la nouvelle Chambre des salariés.

Conclusion et perspectives

Avec la création de la nouvelle Chambre des salariés, une exigence de longue date de l'OGBL est enfin devenue réalité. Le département des Pensionnés est heureux de pouvoir représenter à l'avenir les attentes et exigences légitimes du troisième âge au sein de cette Chambre, tant que les soins matériels en cas de maladie ou dépendance ne sont pas assurés, étant donné que certaines prestations sont continuellement remises en question par certains milieux.

De nombreuses revendications ont déjà été satisfaites, beaucoup reste encore à faire et à assurer. Plusieurs groupements d'intérêt voient nos acquis sociaux d'un mauvais œil et préféreraient réduire notre système social à un minimum.

Voilà pourquoi le département des Pensionnés poursuivra son action constructive et innovante dans l'intérêt de tous les membres de l'OGBL.

8.7. Département des Travailleurs handicapés

Le Département des Travailleurs handicapés de l'OGBL, fondé en 2003 pendant l'Année européenne des personnes handicapées, est un département statutaire de la confédération. Sur base des statuts, des programmes de principes et d'action de l'OGBL, il repré-

sente les revendications syndicales, politiques et sociales des Travailleurs Handicapés.

L'OGBL DTH a annoncé lors de la première assemblée générale du DTH, le 23 mars 2004, que le président du DTH, Joël Delvaux, venait d'être engagé par l'OGBL, afin d'offrir en tant que premier syndicat au Luxembourg des permanences téléphoniques aux salariés handicapés souhaitant recevoir de l'aide dans les démarches auprès des différentes administrations ou souhaitant tout simplement recevoir des informations sur leurs droits spécifiques.

À cette occasion, l'OGBL a encore une fois souligné l'importance de la prise en charge par les syndicats de toutes catégories de travailleurs à part entière. Pour faire suivre les faits aux paroles, Ronny Wagner, membre fondateur du DTH, a été nommé comme membre titulaire du Comité National de l'OGBL et une délégation du comité DTH a été nommé afin de participer au dernier Congrès ordinaire de l'OGBL.

Le Département des Travailleurs Handicapés de l'OGBL s'est doté depuis de son propre règlement et a formulé ses objectifs et ses revendications en vue d'améliorer la condition des salariés handicapés.

Intéresser les travailleurs handicapés au travail syndical

Face à la difficulté de pouvoir directement cibler et contacter les travailleurs handicapés membres de l'OGBL, vu l'impossibilité de les dissocier de tous les autres membres, le DTH a misé dans ses premières années d'activité dans la pub du bouche à l'oreille. Ainsi, et même si du point de vue quantifiable le nombre de membres actifs n'est pas comparable à d'autres départements, du point de vue qualité du travail le cadet parmi les départements de l'OGBL n'a rien à envier à ses aînés.

En effet, si le comité du DTH se composait au début d'une partie minoritaire de personnes concernées directement entourées de collègues actifs dans le secteur social et connaissant la problématique des salariés handicapés, bien que pas concernés, la devise de la fondation du DTH « Rien sur nous sans nous » a fait évoluer la constellation du comité du DTH vers une majorité de personnes concernées qui ont pris la barre du DTH et n'ont rien perdu en motivation à ce jour.

Enfin, il y a lieu de relever que la création du DTH au sein de l'OGBL a eu pour effet un intérêt plus actif des autres structures statutaires de l'OGBL, qui au courant du dernier mandat ont démontré une volonté forte à collaborer intensivement avec le DTH, ce qui a eu pour effet l'implication et l'intégration de bon nombre des membres du DTH, travailleurs handicapés, dans les structures locales, régionales et syndicales de l'OGBL.

Présentation du comité DTH

Le comité DTH, qui ne fonctionne pas nécessairement comme tous les autres départements de l'OGBL, est resté un cercle ouvert à tous les intéressés, tout en

respectant les contraintes statutaires pour se doter de membres titulaires élus par les assemblées générales.

À cause des problèmes de mobilité et d'accessibilité de ses membres élus ou cooptés, le comité du DTH ne se réunit physiquement qu'environ 5 à 6 fois par an, alors que l'avantage est donné à la communication par voie électronique, respectivement par le forum de discussion créé en février 2009 sur <http://sites.google.com/site/ogbldth/>, et depuis juin 2009 aussi sur www.facebook.com.

Pendant la période de mandature, le comité du DTH était composé comme suit :

Président :	Joël Delvaux
Vice-Président(e) :	Nicole Hutzli (2003-2004) Bernd Eller (2004-2007) Ronny Wagner (à partir de 2007)
Secrétaire :	Paolo Moretti (2003-2004) Ronny Wagner (2004-2007) Dietmar Kringel (à partir de 2007)
Trésorière :	Andrea Da Costa
Membres :	Nicole Hutzli (jusqu'en 2006), Paolo Moretti, Anne Chernel (jusqu'en 2005), Guy Bintz, Mike Facchin, Massimo Moretti (jusqu'en 2006), Marco Loesch (jusqu'en 2007), Steve Sand, José Leite (jusqu'en 2006), Narcisse Klein (à partir de 2005), José Soares Oliveira (à partir de 2005), Dietmar Kringel (2006- 2007), Armand Bandeira (2006- 2007), Carlo Roll (à partir de 2007)
Membres cooptés :	Gilbert Graf (2003-2006), Jean- Claude Reding (2003-2005), Jean-Paul Reuter (2003-2006), Carlos Pereira (à partir de 2004), Maître Chris Scott, expert juridique (à partir de 2006), Alex Teotonio, secrétaire central (à partir de 2008).

Collaboration avec d'autres organisations

Une des missions du DTH est de créer et d'entretenir des relations avec d'autres regroupements de personnes handicapées, œuvrant dans le même sens que notre département, et ce au niveau national et international. Le cas échéant, le département pourra soutenir ces regroupements

en se ralliant à leurs activités. Mis à part des échanges réguliers avec des organisations nationales, telles que Info Handicap, job4Handicap, etc., il y a lieu de noter pendant la période de ce rapport quinquennal les majeures activités auxquelles le DTH a participé :

- Invité comme observateur au congrès de la CES à Prague
- Echange européen de bonnes pratiques et état des lieux avec Handicap CGIL en Italie à Venise
- Groupe de Travail « Handicap » de la CES à Thessalonique, dans le cadre de l'Année européenne des personnes handicapées
- Séminaire « La non-discrimination dans l'accès à l'emploi et à la formation des personnes handicapées », à Lisbonne
- Séance d'information et de formation syndicale sur demande de « Solidarität mit Hörgeschädigten asbl » à Dudelange
- Participation à la table ronde organisée par Info-Handicap dans le cadre d'Euregio-4-All

Représenter et revendiquer

Dans le cadre de sa mission de représenter les intérêts politiques, économiques, sociaux et culturels des personnes handicapées par des prises de position et des actions syndicales, ainsi que de revendiquer l'introduction de mesures spécifiques pour les personnes handicapées dans la législation et les réglementations concernant les conventions collectives de travail et les délégations du personnel, le DTH a, dès sa création, montré la couleur de son engagement politique en invitant en 2004 à une table ronde avec les partis politiques « Quelle politique pour les travailleurs handicapés après le 13 juin 2004 ? », lors de laquelle le DTH a pu présenter son catalogue de revendications qui a retenu toute l'attention des participants.

Le DTH aimerait aussi souligner entre autres l'excellent dialogue qui s'est installé avec l'UEL (Union des Entreprises Luxembourgeoises asbl) depuis 2004, date de signature de la charte commune OGBL, LCGB et UEL pour promouvoir l'égalité des chances et l'accès à l'emploi des personnes porteuses de handicaps. Plusieurs échanges fructueux ont eu lieu, ayant pour résultat entre autres une conférence commune « Diversité dans l'entreprise : une réponse au handicap et aux autres motifs de discrimination », organisée par les signataires de la charte le 21 mars 2006 à la Chambre des Métiers.

La table-ronde sur la nouvelle loi de 2003 sur le revenu des personnes gravement handicapées, organisée par le DTH en 2004, à laquelle participait la Ministre Jacobs, était non seulement l'occasion de présenter à l'opinion publique une première activité importante du DTH dans le cadre de ses missions, mais aussi la première occasion pour transmettre les revendications spécifiques aux salariés handicapés.

Le DTH a suivi constamment une politique du dialogue direct avec le gouvernement et les administrations. Pendant la période du présent rapport, quatre entrevues ont eu lieu avec la ministre de la Famille et de l'Intégration, auxquelles s'ajoute une entrevue avec le ministre du Travail et de l'Emploi, ainsi que quatre entrevues avec le Service des Travailleurs Handicapés du Ministère du Travail.

Formations, échanges d'expérience et sensibilisation de l'opinion publique à la problématique des salariés handicapés

Il y a lieu de relever que par le biais de son président et indomptable combattant, Joël Delvaux, le DTH a intensifié ces dernières années son influence et son pouvoir de sensibilisation, notamment, mais pas exclusivement, par la formation.

Le succès d'un séminaire sur les Travailleurs Handicapés fait par le DTH sur demande du Professeur Arthur Limpach à l'Université de Luxembourg auprès d'une

classe éducateurs diplômés et l'intérêt pour des personnes externes, qu'elles soient directement liées à la problématique des personnes handicapées ou non, a motivé le DTH à élargir son champ d'action.

Ainsi se sont installées au fur et à mesure, ces deux dernières années, des discussions entre autres avec la CEPL, respectivement la CSL, et l'IFES pour mettre en place des formations de sensibilisation aux spécificités des salariés handicapés.

Il y a lieu de souligner que l'OGBL a nécessairement été le premier à appliquer ces mesures, en offrant dans le cadre de ses formations aux nouveaux délégués élus en 2008 un module de formation effectué actuellement par le président du DTH.

Le DTH mène actuellement des discussions avec différents partenaires en vue d'élaborer et de proposer dans un proche avenir des blocs de formation plus importants aux militants de l'OGBL sur la matière sensible relative aux salariés handicapés et salariés à capacité réduite.

KAPITEL 8

Abteilungen

8.1. Arbeiterabteilung / Privatangestelltenabteilung

Nachdem im Rahmen der Beschlüsse der Tripartite von 2006 die Einführung des Einheitsstatuts zurückbehalten worden war, haben die zwei Abteilungen ab diesem Zeitpunkt aufgehört, Sitzungen und Aktivitäten abzuhalten. Ein letzter Privatbeamten-Tag hat am 24. Oktober 2005 in Esch/Alzette stattgefunden. Die Statuten des OGBL sind gemäß Beschluss des außergewöhnlichen Kongresses vom 1. Juli 2006 infolge des Inkrafttretens des Einheitsstatuts zum 1. Januar 2009 angepasst worden, und die Abteilungen der Arbeiter sowie der Privatangestellten haben dementsprechend aufgehört zu bestehen.

8.2. Frauenabteilung

Bis zum 6. Juli 2005, als die Geschäftsordnung der Abteilung abgeändert wurde, vereinigte die Frauenabteilung sämtliche weiblichen Mitglieder des OGBL. Seither umfasst sie alle auf OGBL-Listen gewählten Personalvertreterinnen, alle Kandidatinnen des OGBL bei den Sozialwahlen und alle weiblichen Mitglieder des Nationalvorstands.

Gemäß den Statuten und den Programmen des OGBL, vertritt die Abteilung die Interessen der Frauen in allen Bereichen, die im Kompetenzbereich des OGBL liegen. Daraus ergeben sich die folgenden vorrangigen Aufgaben:

- Förderung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft von Frauen und ihres Engagements im OGBL;
- Einsatz für die Förderung der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung im Arbeitsleben und generell in der Gesellschaft;
- Einsatz, damit die Prinzipien der Gleichheit zwischen Frauen und Männern vom OGBL, seinen Strukturen und seinen Mandatsträgerinnen und -trägern berücksichtigt werden;
- Förderung des Prinzips der Gleichheit zwischen Frauen und Männern im OGBL;
- Beratung der nationalen OGBL-Instanzen in allen Fragen, die die Stellung der Frau in der Arbeitswelt betreffen;

- Vertretung der Interessen der Frauen auf allen Ebenen des OGBL und Einflussnahme auf die diesbezüglichen Entscheidungsprozesse.

Anlässlich des Frauentags vom 9. November 2004, des obersten beschließenden Organs der Abteilung, wurden die Mitglieder des Frauen-Exekutivvorstands nach den Bestimmungen der Geschäftsordnung bestätigt und gewählt:

Adam Monique
Antinori Anne-Marie
Bianchini Colette
Boly Chantal
Correia Oliveira Marina
Dall'agnol Claudia
Demuth Marie-Jeanne
Ebel Dominique
Eiffes Marie-France
Eischen Véronique
Falone Edwige
Ferreira Valente Ana Maria
Flammang-Risch Pia
Gohmann-Lauterbour Régine
Gudendorf-Stoffel Martine
Haentges Suzette
Hansen Doris
Hernandez Marie-Jeanne
Hoor Romy
Jeblick Viviane
Kennerknecht Gilberte
Kohn Marie-Paule
Konsbruck Nadine
Kuhl Fabienne
Leblond-Reuter Marie-Jeanne
Lorang Yasmine
Loschetter Viviane
Mennad Dalila
Meyer Nicole
Moes-Thome Chantal
Moreira Dias Helena
Muller Marie-Paule
Nieles Danièle
Paulus Yvette
Pletschette-Peiffer Sonja
Reinesch-Faber Mady
Sannipoli Marie-Thérèse
Schanen Jacqueline
Schiltz Marie

Schortgen Irène
 Schroeder Sylvie
 Schuler-Vandeputte Annette
 Spautz Vera
 Steinhäuser Denise
 Theisen Sylvie
 Thill Anny
 Thomas Marianne
 Wagner Christiane
 Winter Estelle
 Zitzmann Rita

Während der Berichtsperiode 2004-2008 setzte sich der geschäftsführende Vorstand der Frauenabteilung wie folgt zusammen:

Spautz Vera, Präsidentin
 Annette Schuler-Vandeputte, Vize-Präsidentin
 Gilberte Kennerknecht und Claudia Dall'Agnol, Vertreterinnen im OGBL-Nationalvorstand.
 Danièle Nieves, politische Verantwortliche für die Abteilung innerhalb des Geschäftsführenden Vorstands des OGBL und Frauensekretärin.

Verschiedene Tätigkeiten

Anlässlich seines außerordentlichen Statutenkongresses hat der OGBL die Beseitigung bestehender Benachteiligungen der Frauen und die schnellstmögliche Verwirklichung der Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft als Bestandteil der hauptsächlichen Ziele des OGBL angenommen.

Der Exekutivvorstand und der geschäftsführende Vorstand der Abteilung sind während der Berichtsperiode 2004-2008 siebenmal zusammen gekommen. Die jährlichen Fragebögen und Verzeichnisse seitens des IGB und des EGB wurden von der Frauensekretärin und der Vertreterin des OGBL im Frauenrat des EGB, Véronique Eischen, ausgefüllt und aktualisiert.

Internationaler Frauentag (IFT)

Für den IFT 2004 organisierte die Frauenabteilung einen ersten „Pot de l'égalité“, anlässlich dessen aktuelle und anhaltende Probleme im Rahmen der Gleichheit zwischen den Geschlechtern vorgestellt und diskutiert wurden.

Im Rahmen des IFT und der luxemburgischen EU-Ratspräsidentschaft organisierte der OGBL 2005, in Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und dem „Service à l'Égalité des Chances“ der Stadt Esch/Alzette, eine öffentliche Konferenz mit der Ökonomin und Dozentin der Universität Paris-X Rachel Silvera, zum Thema „Sind die Beschäftigungspolitik der Europäischen Union und die Gleichstellung der Geschlechter vereinbar?“, sowie ein Seminar, das sich mit der Frage „Unterwegs nach Lissabon — und die Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf?“ auseinandersetzte.

2006 fand ein zweiter „Pot de l'Égalité“ statt. Die im vorhergehenden Jahr vom genannten Seminar angenom-

mene Resolution wurde vorgestellt und im Rahmen einer Unterredung mit der Ministerin für Chancengleichheit diskutiert.

Am 5. März 2007 wurde der Frauentag im Zuge des IFT veranstaltet. Neben einer Resolution mit dem Titel „Frauen in der Arbeitswelt“ wurde das Tätigkeitsprogramm für die Jahre 2007 und 2008 verabschiedet.

Für den 10. März 2008 lud der OGBL zu einer Konferenz mit dem Titel „Equal Pay Day — Frauen verdienen den gleichen Lohn!“ ein. Danièle Nieves, Gitta Vanpeborgh und Guiseppina Desimone und der FGTB sowie Jean-Claude Reding waren die Redner anlässlich dieser Konferenz.

Jedes Jahr ist eine Seite der März Ausgabe des Aktuell ausführlich den Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, sowie den Forderungen der Abteilung und des Verbands in diesem Bereich gewidmet.

Girls' Day Boys' Day

Unter der Verantwortung der Frauenabteilung hat der OGBL jedes Jahr an der Organisation und der Finanzierung des Girls' Day Boys' Day teilgenommen und mehrere Schülerinnen aus verschiedenen klassischen und technischen Lyzeen empfangen, um die Begegnung der Mädchen mit weiblichen Führungskräften und Verantwortungsträgerinnen zu ermöglichen. So konnten die Mädchen das Tätigkeitsfeld der Gewerkschaftlerin, die Aufgaben der Personaldelegierten, die Sozialwahlen, die Berufskammern und die gewerkschaftliche Bildungsarbeit, sowie die diesbezüglichen Einrichtungen kennenlernen.

Arbeitsgruppen der Abteilung

Der Frauentag 2007 hat drei Arbeitsgruppen eingerichtet:

Annette Schuler und Annie Thill waren verantwortlich für die AG „Gewerkschaftsarbeit im Betrieb“, die einen Fragebogen für die Personaldelegierten (m/w) des OGBL vorbereitet hat, der leider nicht die notwendige Unterstützung der Tarifabteilung gefunden hat, um verteilt zu werden.

Vera Spautz beabsichtigte die AG „Frauen und Armut“ zu beleben. Sie hat den Exekutivvorstand über ihre Recherchen informiert.

Marie-France Eiffes, Danièle Nieves und Estelle Winter haben zur „gewerkschaftliche Bildungsarbeit“ gearbeitet und 2008 einen Kursus für die Kandidatinnen für die Sozialwahlen ausgearbeitet und organisiert. Der Kursus trug den Titel „Andere Strategien für weibliche Personaldelegierte“.

8.3. Abteilung Öffentlicher Dienst

Die Abteilung „Öffentlicher Dienst“ des OGBL umfasst alle Beamten und Angestellten des Öffentlichen Dienstes, die Mitglied des OGBL sind. Die Abteilung ist zuständig

für alle Fragen in Bezug auf die Gehälter- und Pensionsordnung sowie in Bezug auf das Statut der öffentlichen Beamten.

Die Abteilung wird von einem Vorstand geleitet, der aus 6 Vertretern der öffentlich Bediensteten des Syndikats Erziehung und Wissenschaft (SEW), aus 7 Vertretern des Syndikats Öffentliche Dienste (SÖD), sowie einem Vertreter der Beamten respektive einem öffentlichen Angestellten des Syndikats Gesundheit- und Sozialwesen (SGSW) besteht. Hinzu kommen die zuständigen Zentralsekretäre des SEW, SÖD und des SGSW, sowie das für die Abteilung zuständige Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, Danièle Nieves.

Während der Berichtsperiode hatte die Abteilung verschiedene Briefwechsel mit dem Minister des Öffentlichen Dienstes, um der langjährigen Forderung nach einer Beteiligung an den Verhandlungen zum Gehälterabkommen beim Staat erneut Nachdruck zu verleihen. Obwohl der OGBL zehntausende von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in verschiedenen Bereichen der öffentlichen Dienstleistungen (Gemeinden, Gesundheitswesen, Sozialwesen, ...) vertritt, weigert sich der Minister weiterhin, außer der CGFP, eine andere repräsentative Gewerkschaft an den Verhandlungen teilnehmen zu lassen.

Des Weiteren wurden dem Minister in einer Unterredung die berechtigten Forderungen des OGBL im Zusammenhang mit der anstehenden Gehälterrevision beim Staat unterbreitet. Der Minister konnte nicht abstreiten, dass bei den Gehältern im Schul-, Gesundheits- und Sozialwesen akuter Handlungsbedarf betreffend eine Aufwertung verschiedener Berufslaufbahnen besteht, wollte aber keine konkreten Lösungsvorschläge machen.

Damit sich die Abteilung „Öffentlicher Dienst“ in den kommenden Jahren wieder aktiver mit den Fragen und Problemen der öffentlichen Dienstleistungsbereiche beschäftigen kann, wurden innerhalb des OGBL verschiedene Restrukturierungen entschieden, die dies für die kommenden Jahre ermöglichen sollen.

8.4. Abteilung Immigrierte

Einleitung

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf einen Zeitraum, in dem viele Ereignisse stattgefunden haben und mit den Sozialwahlen 2008 ein entscheidender Sieg für den OGBL erzielt worden ist; er besitzt nun eine Mehrheit in der neuen Arbeitnehmerkammer.

In diesen Zeitraum fällt ebenfalls die größte bisherige Erweiterung der Europäischen Union, zu der nun 27 Mitgliedsstaaten zählen. Zum ersten Mal hat die Regierung ein Ministerium eingerichtet, das sich mit den Fragen der Immigration beschäftigt. Neue Gesetze zur Freizügigkeit und zur Immigration, zur Aufnahme und zur Integration, zur Frage der Staatsangehörigkeit und zum Wahlrecht

wurden verabschiedet und verbessern die Bedingungen zur Teilnahme am öffentlichen Leben in Luxemburg.

Während dieses Zeitraums haben der Vorstand und/oder die Exekutive der Abteilung Immigrierte etwa zehnmal pro Jahr getagt.

Insbesondere ging es dabei darum, Aktionen zugunsten der sogenannten „Illegalen“, d. h. der Immigranten ohne Aufenthaltsgenehmigung, zu koordinieren, sowie zugunsten von ehemaligen portugiesischen Armeeangehörigen. Außerdem ging es um die Einführung eines Gesetzes über die Arbeitszeit im Gaststätten- und Hotelbereich, um ein Gesetz zur Invalidität und zur beruflichen Umschulung und um die Beziehungen zu den Gewerkschaftsorganisationen in den Herkunftsländern der Immigranten.

Die Abteilung Immigrierte hat heute mehr als 18.000 Mitglieder. Carlos Pereira ist innerhalb des geschäftsführenden Vorstands für die Abteilung verantwortlich.

Der nun folgende chronologische Bericht ist eine Zusammenfassung der Aktionen, die allein oder zusammen mit anderen Organisationen durchgeführt wurden.

Zeitraum zwischen dem 12. Juni 2004 und dem 28. Mai 2005

Während dieser Zeit haben sich der Vorstand und/oder die Exekutive der Abteilung 14 Mal getroffen.

Im Jahr 2004: am 8. Juli, am 2. September, am 9. September, am 7. Oktober, am 21. Oktober, am 4. November, am 18. November und am 9. Dezember.

Im Jahr 2005: Am 27. Januar, am 3. März, am 7. April, am 21. April, am 12. Mai und am 26. Mai.

Auf politischer Ebene war dieser Zeitraum gekennzeichnet durch die Feststellung, dass die Einrichtung des neuen Immigrationsministeriums leider kein Erfolg war, da die Ausweisungen weitergingen und keine Debatte stattfand. Zudem gab es keinerlei Gesetzesvorhaben oder Gesetzesvorschläge, um die Gesetze von 1972 über die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern zu reformieren.

Zu den wichtigsten Ereignissen während dieses Zeitraums zählten:

Juni 2004 — die Resolution der Generalversammlung der Abteilung wird an mehrere Minister, Vereinigungen, Botschaften und an das Regierungskommissariat für Ausländerfragen versandt.

18. Juni 2004 — Teilnahme und Intervention beim Seminar „Hat Luxemburg eine Zukunft ohne die Immigranten“, das vom IEEI auf Kirchberg organisiert wurde.

Juli 2004 — In Zusammenarbeit mit der Union Syndicale Aktionen für vorübergehend angestelltes Hilfspersonal

(„auxiliaires temporaires“) der europäischen Institutionen, die nach dem Auslaufen ihrer Verträge keinerlei Rechte auf Arbeitslosenunterstützung haben. Diese Arbeitnehmer waren angemeldet und zahlten Beiträge in die luxemburgische Sozialversicherung ein, werden aber als „illegale“ betrachtet, die keine Arbeitserlaubnis haben.

11. September 2004 — Treffen mit Einwanderern aus Ex-Jugoslawien zwecks Gründung eines Balkan-Komitees.

17. September 2004 — Teilnahme an der Eröffnung der Festa de l'Unità auf Galgenberg in Esch/Alzette.

17. September 2004 — Treffen mit der portugiesischen Gemeinschaft und Erörterung ihrer spezifischen Probleme in Bezug auf Bildung, die Pensionen der ehemaligen Armeeangehörigen und die Beziehungen zur portugiesischen Verwaltung.

25. September 2004 — 4. nationale Immigrationskonferenz des OGBL in der Maison du Peuple in Esch. Billigung des Aktionsprogramms 2004-2009.

23. und 24. Oktober 2004 — Treffen der Gewerkschaftsvertreter mit Vertretern der Vereinigung portugiesischstämmiger Menschen in Europa. Mehr als 40 Teilnehmer aus Portugal, Frankreich, Belgien, den Niederlanden, Großbritannien, der Schweiz und Luxemburg haben die Entwicklung der Europäischen Union und ihre Auswirkungen auf die portugiesischen Gemeinschaften in Europa analysiert. Ein Forderungskatalog wurde erarbeitet.

Februar 2005 — Die Mitglieder der Exekutive der Abteilung nehmen an den Hauptversammlungen der 6 Regionalkomitees der Abteilung Immigrierte teil. Die Redner befassen sich mit aktuellen politischen und sozialen Fragen. Die Prozeduren bezüglich einer Fusion der Regionen Zentrum und Mosel werden eingeleitet.

4., 5. und 6. März 2005 — Teilnahme am 22. Festival des Migrations, de la Culture et de la Citoyenneté in den LuxExpo-Hallen auf Kirchberg. Die Abteilung Immigrierte veröffentlicht eine Petition für die Reform der Gesetze von 1972 über Einreise und Aufenthalt von Ausländern.

März 2005 — Mehrere Briefe und Bittgesuche werden an die neue portugiesische Regierung gesandt mit der Forderung nach einer gesetzlichen Regelung bezüglich der Anrechnung des Militärdienstes.

Zeitraum zwischen dem 28. Mai 2005 und dem 23. September 2006

Während dieser Zeit hat sich die Exekutive und/oder der Vorstand 12 Mal getroffen.

Im Jahr 2005: am 16. Juni, am 8. September, am 9. September, am 22. September, am 13. Oktober und am 10. November.

Im Jahr 2006: am 19. Januar, am 9. Februar, am 9. März, am 20. April, am 17. Mai und am 21. Mai.

Während dieser Zeit hat die Abteilung ihr 20-jähriges Bestehen in Anwesenheit von Gewerkschaftsvertretern aus Portugal und Italien gefeiert.

Das Referendum über die europäische Verfassung fand ohne Teilnahme der Immigrierten statt.

Die Politik der Ausweisung von Asylbewerbern, deren Anträge zurückgewiesen wurden sowie von illegalen Immigranten wird fortgesetzt. Es gab keinerlei Debatten oder Gesetzesvorschläge zur Reform der Gesetze von 1972 über die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern.

Der Justizminister kündigte ein Gesetzesvorhaben zur Einführung des Prinzips der doppelten Staatsbürgerschaft an.

Zu den wichtigsten Ereignissen während dieses Zeitraums zählten:

Juni 2005 — die Resolution der Generalversammlung der Abteilung wird an mehrere Minister, Vereinigungen, Botschaften und an das Regierungskommissariat für Ausländerfragen versandt.

18. September 2005 — Teilnahme an der Eröffnung der Festa de l'Unità auf Galgenberg in Esch/Alzette.

5. November 2005 — Teilnahme an der Feier zum 20. Jahrestag der Gründung der Abteilung Immigrierte in Sassenheim in der Region Differdingen-Rodengen. Vorstellung der neuen Regionalfahne.

9. Dezember 2005 — Treffen mit den Vertretern der Gewerkschaften CGTP und UGT aus Portugal und INCA/CGIL aus Italien, um die Situation von Migranten in Europa zu diskutieren, insbesondere die Anwendung der europäischen Regelungen in Bezug auf die Sozialversicherung.

10. Dezember 2005 — Feier zum 20-jährigen Bestehen der Abteilung Immigrierte in der Maison du Peuple in Esch/Alzette. Während diesen Feierlichkeiten wurde an die wichtigsten Momente aus der Geschichte der Abteilung seit ihrer Gründung erinnert. Bei der Feier anwesend waren unter anderem der beigeordnete Minister für Immigrationsfragen, der Präsident und der Ehrenpräsident des OGBL sowie Vertreter der portugiesischen Botschaft und portugiesische sowie italienische Gewerkschaftsvertreter.

Februar 2006 — Die Mitglieder der Exekutive nehmen an den Hauptversammlungen der 5 Regionalkomitees der Abteilung Immigrierte teil. Die Redner befassen sich mit aktuellen politischen und sozialen Fragen.

12. Februar 2006 — Teilnahme am VI. Kongress der Portugiesischen Vereinigungen (CCPL).

17., 18. und 19. März 2006 — Teilnahme am 23. Festival des Migrations, de la Culture et de la Citoyenneté in den Örtlichkeiten der LuxExpo auf Kirchberg. Die Abteilung Immigrierte verteilt einen Fragebogen zum OGBL sowie zum Arbeits- und Sozialrecht, den mehr als 200 Personen beantworten.

12. März 2006 — Organisation und Teilnahme an der Demonstration der ehemaligen portugiesischen Armeeangehörigen vor dem portugiesischen Konsulat, mit der sie eine gesetzliche Regelung zur Anrechnung ihres Militärdienstes fordern. Mehr als 300 Personen nehmen an dieser Demonstration teil.

22. April 2006 — Nationale Sonderkonferenz zu Fragen der Immigration zur Vorbereitung des Statutenkongresses des OGBL. Die Immigranten schlagen 6 Änderungsanträge zu verschiedenen Themen vor.

28. April 2006 — Organisation einer Fado-Veranstaltung mit etwa einhundert Teilnehmern.

18. und 19. Mai 2006 — In Zusammenarbeit mit INCA/CGIL, Organisation eines Seminars über die Sozialversicherungen in Europa in Anwesenheit des Gesundheits- und Sozialministers Mars di Bartolomeo, sowie Vertretern des Europäischen Gewerkschaftsbundes, der Abteilung internationale Sozialversicherungsverträge aus Portugal und des Präsidenten des OGBL, Jean-Claude Reding.

Zeitraum zwischen dem 23. September 2006 und dem 16. Juni 2007

Während dieser Zeit hat sich der Vorstand und/oder die Exekutive 7 Mal getroffen.

Im Jahr 2006: am 19. Oktober und am 16. November.

Im Jahr 2007: am 25. Januar, am 22. Februar, am 29. März, am 19. April und am 24. Mai.

Der Bericht bezieht sich auf einen Zeitraum von 9 Monaten, das ist kürzer als gewöhnlich, da die letzte Generalversammlung Ende September 2006 stattfand. Während dieser Zeit haben wir uns insbesondere mit der Frage nach dem neuen Gesetz zur Staatsbürgerschaft befasst sowie mit der Reform der Gesetzgebung zur Einreise und zum Aufenthalt von Ausländern, mit der Übergangsentschädigung im Rahmen des Gesetzes zur Wiedereingliederung und mit der Frage der Anrechnung des Militärdienstes durch die portugiesische Sozialversicherung.

Zu den wichtigsten Ereignissen während dieses Zeitraums zählten:

Oktober 2006 — die Resolution der Generalversammlung der Abteilung wird an mehrere Minister, Vereinigungen, Botschaften und an das Regierungskommissariat für Ausländerfragen versandt.

5. Oktober 2006 — Treffen mit dem portugiesischen Abgeordneten Carlos Gonçalves (PSD).

11. November 2006 — Freundschaftlicher Abend in Sassenheim (Sektion Differdingen/Rodingen).

25. und 26. November 2006 — Teilnahme am CLAE-Kongress. Mehrere Mitglieder der Abteilung sind Teil des geschäftsführenden Vorstands dieser Organisation.

5. bis 7. Dezember 2006 — Mehrere Treffen mit dem portugiesischen Staatssekretär für die portugiesischen Gemeinschaften wegen der Situation der portugiesischen Arbeitnehmer in Luxemburg, insbesondere derjenigen, die arbeitslos sind, und wegen der Anrechnung der Zeiten des Militärdienstes.

11. und 12. Dezember 2006 — Teilnahme an der Jahresabschlusskonferenz des europäischen Jahres der Mobilität der Arbeitnehmer in Lille (Frankreich).

14. Dezember 2006 — Konferenz und Debatte zum Thema „Für eine aktive Immigrations- und Integrationspolitik“, in Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts- und Sozialrat und der ASTI.

18. Dezember 2006 — Gespräch mit der Zeitung „Correio“.

Februar und März 2007 — Die Mitglieder der Exekutive haben an den Generalversammlungen der 5 Regionalkomitees der Abteilung Immigrierte teilgenommen. Die Redner befassten sich mit aktuellen politischen und sozialen Fragen.

9. März 2007 — Treffen mit dem Präsidenten der Republik Portugal.

10. März 2007 — Frühjahrsball der Region Düdelingen-Osten.

16., 17. und 18. März — Teilnahme am 24. Festival des Migrations, de la Culture et de la Citoyenneté in den Örtlichkeiten der LuxExpo in Kirchberg. Die Abteilung Immigrierte verteilt einen Fragebogen zum OGBL sowie zum Arbeits- und Sozialrecht, den mehr als 200 Personen beantworten.

21. April 2007 — Teilnahme an der nationalen Ausländerkonferenz.

27. April 2007 — Teilnahme an der Eröffnung der Ausstellung „Retour de Babel“ über Migrationen aus/nach Luxemburg, in der Acierie in Düdelingen.

9. Juni 2007 — Treffen mit dem portugiesischen Staatssekretär für die portugiesischen Gemeinschaften wegen der Situation der portugiesischen Arbeitnehmer in Luxemburg, insbesondere derjenigen, die arbeitslos sind, und wegen der Anrechnung der Zeiten des Militärdienstes.

10. Juni 2007 — Teilnahme an den Feierlichkeiten zum portugiesischen Nationalfeiertag und Einweihung der neuen Gebäude des portugiesischen Generalkonsulats.

Zeitraum zwischen dem 16. Juni 2007 und dem 31. Mai 2008

Der Bericht bezieht sich auf einen Zeitraum von fast einem Jahr; während dem einige wichtige Ereignisse stattgefunden haben.

Vier neue Gesetzesvorhaben zur Problematik der Immigranten wurden der Abgeordnetenkommission vorgelegt. Dabei handelt es sich um Gesetzesvorhaben zur Freizügigkeit und zur Immigration, zur Integration, zum Sprachbildungsurlaub sowie um das Wahlgesetz. Außerdem geht es um das Gesetzesvorhaben zur doppelten Staatsbürgerschaft.

Die Exekutive der Abteilung Immigrierte hat zu diesen Themen Stellung genommen und hat mit verschiedenen Organisationen, die sich mit Fragen der Immigration befassen, zusammengearbeitet, unter anderem mit ASTI, CLAE, CCPL, FAEL, CARITAS und SESOPI.

Während dieses Zeitraums hat sich die Exekutive 9 mal getroffen.

Im Jahr 2007: am 5. Juli, am 13. September, am 25. Oktober, am 22. November und am 22. Dezember.

Im Jahr 2008: Am 24. Januar, am 28. Februar, am 20. März und am 15. Mai.

Während dieses Zeitraums:

haben wir die ehemaligen portugiesischen Militärangehörigen in ihrer Forderung nach Anrechnung der Zeiten ihres Militärdienstes durch die portugiesische Sozialversicherung unterstützt;

wir haben den Kampf der Italiener gegen die Schließung des Konsulats in Esch/Alzette unterstützt;

wir haben für die Konkretisierung des Einheitsstatuts von Arbeitern und privaten Angestellten gekämpft;

wir haben Kooperationsverträge mit INCA/CGIL aus Italien und mit CGTP-IN aus Portugal unterzeichnet.

Zeitraum zwischen dem 31. Mai 2008 und dem 6. Juni 2009

Während dieser Zeit wurden die Gesetze zur Freizügigkeit und zur Immigration, zur Integration, zum Sprachbildungsurlaub, das Wahlgesetz und das Gesetz zur doppelten Staatsbürgerschaft gebilligt.

Vom 10. bis 12. September 2008 fand ein vom OGBL in Zusammenarbeit mit den portugiesischen und italienischen Gewerkschaften organisiertes Seminar zur Sozialversicherung statt, das sehr erfolgreich war.

Dieses Seminar, an dem auch der Minister für Soziale Sicherheit, Mars di Bartolomeo, sowie Vertreter aus den

verschiedenen Ministerien und Ämtern teilnahmen, hat gezeigt, dass der auf europäischer Ebene zurückzulegende Weg zur Harmonisierung der Sozialgesetzgebung lang und steinig ist.

Zudem haben wir die ehemaligen Militärangehörigen aus Portugal weiter unterstützt. Eine Petition mit mehr als 2.500 Unterschriften wurde den zuständigen portugiesischen Stellen übergeben. Ein Treffen in Lissabon im Oktober 2008 gab uns die Möglichkeit, Druck auf die Abgeordneten und die verantwortlichen Regierungsvertreter auszuüben und deutlich zu machen, dass eine entsprechende Gesetzgebung dringend erforderlich ist.

Vertreter der Abteilung Immigrierte haben regelmäßig an den Treffen der Exekutive und des Nationalvorstands des OGBL teilgenommen.

Vertreter der Abteilung Immigrierte haben mit verschiedenen Vereinigungen in Fragen der Migration und Integration zusammengearbeitet, insbesondere mit CLAE, ASTI und CCPL.

Mitglieder der Abteilung Immigrierte haben aktiv an den Arbeiten der Arbeiterkammer, des Conseil National pour Étrangers und der Arbeitsgruppe Migration des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), sowie den beratenden Ausschüssen zur Freizügigkeit der Arbeiter und zur sozialen Sicherheit der Europäischen Union teilgenommen.

Zudem haben wir dafür gesorgt, dass regelmäßig Reportagen über die Radiosender LATINA und AMIZADE zu den wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen in Luxemburg, in Europa und in der Welt ausgestrahlt wurden sowie zu den Themen Arbeits- und Sozialrecht.

Wir haben an den verschiedenen, von den Berufssyndikaten organisierten Demonstrationen teilgenommen.

Die Abteilung Immigrierte trägt zu einer Stärkung echter Solidarität zwischen allen Arbeitnehmern bei und engagiert sich stark für eine gerechtere und brüderlichere Gesellschaft und für mehr sozialen Zusammenhalt.

8.5. OGJ — Jugendabteilung

Die Gewerkschaftsjugend ist ein integraler Bestandteil des OGBL. Aufgrund der Statuten, des Aktions- und des Grundsatzprogramms des OGBL, verteidigt sie die gewerkschaftlichen, politischen und sozialen Forderungen der Jugend. In diesem Zusammenhang hat die OGJ als vorrangige Aufgaben:

- das Interesse der jungen Arbeitnehmer und Lehrlinge für gewerkschaftliche Aktionen zu wecken; sie zu überzeugen, dem OGBL beizutreten und aktiv darin mitzuarbeiten;
- die gewerkschaftliche Bildungsarbeit für junge Arbeitnehmer und Lehrlinge zu gewährleisten, damit sie in der Lage sind, für die Verteidigung ihrer politischen und sozialen Interessen zu kämpfen;

- die politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der jungen Arbeitnehmer und Lehrlinge mittels Stellungnahmen und Aktionen in allen Bereichen der Gesellschaft zu vertreten;
- im Sinne der internationalen Solidarität tätig sein und an der Entwicklung der internationalen Jugendbewegungen mitzuarbeiten, die der Förderung des gegenseitigen Verständnisses zwischen den Völkern dienen;
- mit allen repräsentativen fortschrittlichen Kräften zusammenzuarbeiten, insbesondere mit Jugend- und Studentenorganisationen;
- die Interessen der Jugendlichen im OGBL auf allen Ebenen zu vertreten und zu verteidigen, und die Entscheidungsfindung in diesen Feldern mit zu beeinflussen.

Anlässlich des außerordentlichen Kongresses für die Revision der Statuten ist das Höchstalter der Mitgliedschaft in der Jugendabteilung des OGBL auf 35 Jahre festgelegt worden, dies um die Altersgrenze an die Definition des Europäischen Gewerkschaftsbundes anzugleichen, sowie um die Arbeit des OGJ zu vereinfachen. Die Jugendabteilung umfasst also alle Mitglieder unter 36 Jahren.

Während der Berichtsperiode stand die Jugendabteilung innerhalb des Geschäftsführenden Vorstands unter der politischen Verantwortung von Danièle Niele. Jean-Luc de Matteis hat als Sekretär für die Jugendarbeit des OGBL fungiert.

Die OGJ hat im Oktober 2006 die Bewegung „Stopp 561 I“ initiiert, der sich viele weitere Jugend- und Studentenorganisationen angeschlossen haben, und hat an allen entsprechenden Aktivitäten teilgenommen. Des Weiteren war die OGJ Mitunterzeichner des Aufrufs „Junge ArbeitnehmerInnen, StudentInnen, Arbeitslose: alle zusammen gegen den Gesetzesentwurf 561 I!“.

Die OGJ hat Informationen über die Arbeitsverträge für Schüler und Studenten im Rahmen der Ferienarbeit angeboten. Zu dieser Frage ist 2008 ebenfalls ein OGBL-Info veröffentlicht worden. Die OGJ ist in zahlreichen Veröffentlichungen verschiedener Lyzeen und technischer Lyzeen, des Centre Information Jeunes, sowie im „Guide du futur diplômé“ der ACEL (Verband der luxemburgischen Studentenzirkel) vorgestellt worden. Eine Unterredung mit der ACEL hat im Übrigen am 31. Januar 2007 stattgefunden, anlässlich derer die Umsetzung des Bologna-Prozesses und der Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit behandelt wurden.

Da die OGJ während der Berichtsperiode nur wenige Aktivitäten entwickelt hat, haben erste Diskussionen hinsichtlich einer Wiederbelebung der Abteilung gegen Ende der Periode stattgefunden, mit der Zielsetzung die Präsenz des OGBL bei den Jugendlichen zu verbessern;

das Bewusstsein der Wichtigkeit gewerkschaftlicher Organisation bei jungen Arbeitnehmern, Lehrlingen und Studenten zu fördern; die Informations- und Bildungsarbeit in diesem Bereich zu verbessern; zugunsten einer immer schlechter gestellten, prekarierten Jugend einzugreifen, insbesondere im Rahmen der verschiedenen Beschäftigungsmaßnahmen und angesichts einer wachsenden Anzahl jugendlicher Arbeitsloser; schließlich attraktive kulturelle Aktivitäten vorzusehen, um den OGBL und seine Strukturen bei den Jugendlichen bekannter zu machen.

8.6. Pensioniertenabteilung

Interna

Zusammensetzung des Zentralvorstandes (Stand Mai 2009):

Präsident:	Plein Nicolas
Vizepräsidentin:	Berchem Huguette
Sekretär:	Racké Robert
Kassierer:	Gohmann Albert
Ehrenkassierer:	Sax Nicolas
Beisitzende:	Alfter Bruno, Andreolli Bruno, Bast Jean-Pierre, Berrend Jean-Pierre, Bizjak Victor, Bock Alois, Bohr Armand, Frisch Ed, Garelli Hubert, Grommes André, Hayard Fränz, Hübsch Fernand, Jung Pierre, Kontz Jean-Baptiste, Kremer Henri, Mauer Jos, Metzler Roland, Müller André, Neuens Michel, Petesch Armand, Reisdorff André, Schaul Michel, Schütz René, Schroeder Marcel, Tonino Gianfranco, Wies Félix, Winandy Konrad.

Überwachungskommission: Berend Roger, Weber Jean-Louis.

Arbeitsgruppe „Statuten“: Garelli Hubert, Grommes André, Mauer Jos, Kremer Henri, Pizzafferri René, Pereira Carlos, Plein Nicolas, Racké Robert, Schaul Michel, Wies Félix.

Vertreter in verschiedenen Gremien:

Conseil supérieur pour personnes âgées: Nicolas Plein, Nicolas Sax.

FERPA-Brüssel:

Direktionsausschuss: Robert Racké,
Exekutivausschuss: André Grommes, Nicolas Plein,
Frauenausschuss: Huguette Berchem.

Es besteht ebenfalls ein „Einpackteam“, das beim Versand größerer Briefmengen tatkräftig mithilft.

Die Pensioniertenabteilung besteht aus den Regionalen Esch-Rümelingen, Düdelingen-Osten, Differdingen, Rodingen, Zentrum, Norden sowie drei Lokalsektionen Esch, Differdingen und Rodingen.

Rückblick

Der vorliegende kurzgefasste Tätigkeitsbericht umfasst die Periode von 2004 bis 2008. Vorab sei darauf hingewiesen, dass aus der Pensioniertenabteilung im Laufe des Zeitraums der Berichtsperiode verschiedene langjährige Mitglieder des ZV ausgeschieden sind. Ihre Verdienste hier aufzuzählen wäre ein Ding der Unmöglichkeit und ihnen gebührt unser aller Dank. Wir werden sie in bester Erinnerung behalten.

Die Umstrukturierungen der Funktionsweise der Pensioniertenabteilung haben sich bestens bewährt. Es wurden demnach nur noch ZV-Sitzungen abgehalten, da kein besonderer Anlass bestand, die Exekutive kurzfristig einzuberufen. Im Laufe der Berichtsperiode tagte die Arbeitsgruppe „Statuten“, um sich mit der Reform der Statuten, sowohl des OGBL wie der Rentnerabteilung, zu beschäftigen. Beim Statutenkongress wurden erfreulicherweise $\frac{3}{4}$ der Vorschläge der Pensioniertenabteilung angenommen. Auch schlug die Arbeitsgruppe vor, mit der Anpassung der Statuten an das neue Einheitsstatut in Zukunft ebenfalls die Rentner- und Pensioniertenabteilung nur noch als Pensioniertenabteilung zu führen.

Die alljährliche Studientagung in Remich ist mittlerweile zu einer festen Institution geworden und hat den Status einer Generalversammlung, in welcher der Aktivitäts- und Kassenbericht der vergangenen Berichtsperiode vorgestellt werden. Die anschließend behandelten Themen sind gewöhnlich nach ihrem Aktualitätsgrad orientiert und die Referenten sind immer anerkannte Fachleute.

Die Themen der vergangenen Berichtsperiode bei diesen Studientagungen waren:

1. Die Wahlprogramme der Parteien. Referenten waren die Vertreter der verschiedenen Parteien: Lucien Lux, Karin Manderscheid, Nicki Bettendorff und Nicolas Estgen.
2. Das Pflegeversicherungsnetz HELP. Referent war Herr José Luxen, chargé de direction HELP.
3. Die „Cellule d'évaluation“ der Pflegeversicherung vorgestellt von Andrée Kerger, Direktionsbeauftragte bei der Pflegeversicherung.
4. „Die Gewerkschaften heute“, eine Umfrage der TNS-ILRES vorgestellt von Herr Charles Margue, Direktor TNS-ILRES.
5. Präventivmedizin im dritten Alter; Referentin war Dr. Yvonne Majerus, Abteilungsleiterin für Präventivmedizin im Gesundheitsministerium.
6. Die Rechte von älteren Menschen in Pflegesituationen, Referentin war Malou Kapgen, Regierungsattaché I. Klasse im Familienministerium.

7. Die neue Gesetzgebung über Palliativmedizin und Euthanasie, Referent Herr Jean gen. Muck Huss, Abgeordneter und Co-Initiator des Euthanasiegesetzes.

Anlässlich der Studientagung von 2008 wurde Sozialsekretär René Pizzaferrri standesgemäß verabschiedet. Er war zuständiges GEVO-Mitglied für die Rentnerabteilung und wird den Direktorposten in der neuen Arbeitnehmerkammer einnehmen. Neues verantwortliches GEVO-Mitglied der Rentnerabteilung wird Carlos Pereira, welcher ebenfalls das Sozialsekretariat übernimmt.

Im Laufe der Berichtsperiode war die Pensioniertenabteilung bei allen nationalen und lokalen Manifestationen des OGBL vertreten. Beim Kongress 2004 war die Abteilung mit 16 Delegierten vertreten.

Bei den Protestmanifestationen des EGB sowohl in Brüssel als in Strassburg nahm die Pensioniertenabteilung stets mit einer starken Delegation teil.

Auf europäischer Ebene war die Pensioniertenabteilung bei allen Exekutivsitzungen der FERPA durch ihre Delegierten vertreten. Beim Kongress 2007 in Brüssel wurde ein OGBL-Vertreter in den Direktionsausschuss der FERPA gewählt.

Im Laufe der Berichtsperiode wurde ein Computerkurs organisiert, in welchem die zahlreichen Teilnehmer sich den Internetführerschein aneignen konnten. Die Einführung in die neuen Technologien schien uns besonders wichtig, um ein späteres Abgleiten in die Isolierung zu vermeiden.

In den Sitzungen des Zentralvorstands wurden im Laufe der vergangenen Periode sämtliche Themen behandelt, welche auch in der Schlussresolution der Studientagung 2009 ihren Niederschlag fanden.

Ganz besonders wurde sich beschäftigt mit dem Rentenajustement, der Absicherung der Reserven der Pensionskassen, der Einführung der neuen Gesundheitskasse sowie der Zusammenlegung der Arbeiter- und Privatbeamtenkammer in Form der neuen Arbeitnehmerkammer.

Fazit und Ausblick

Mit der Einführung der neuen Arbeitnehmerkammer wurde endlich eine langjährige Forderung des OGBL verwirklicht. Die Pensioniertenabteilung begrüßt, dass sie in Zukunft ebenfalls in dieser Kammer die berechtigten Erwartungen und Forderungen des dritten Alters vertreten kann, solange die materielle Versorgung bei Krankheit oder Pflegeabsicherung nicht abgesichert ist, da verschiedene Leistungen immer wieder von verschiedenen Kreisen in Frage gestellt werden.

Vieles wurde schon erreicht, es bleibt dennoch vieles zu tun und abzusichern. Nicht wenigen Interessengruppen sind unsere sozialen Errungenschaften ein Dorn im Auge und sie würden unser Sozialsystem am liebsten auf ein Mindestmass zurückschrauben.

Die Rentnerabteilung wird sich deshalb konstruktiv und innovativ zum Wohle aller OGBL-Mitglieder einsetzen.

8.7. Abteilung Behinderte Arbeitnehmer

Die Abteilung Behinderte Arbeitnehmer des OGBL wurde 2003 während des Europäischen Jahres der Behinderten gegründet und ist eine statutarische Abteilung des Gewerkschaftsbundes. Auf der Grundlage der Statuten, der Grundsatz- und Aktionsprogramme des OGBL vertritt die Abteilung die gewerkschaftlichen, politischen und sozialen Forderungen der behinderten Arbeitnehmer.

Die Abteilung Behinderte Arbeitnehmer des OGBL (OGBL DTH) verkündete bei der ersten Generalversammlung des DTH am 23. März 2004, dass der Präsident des DTH, Joël Delvaux, gerade vom OGBL engagiert worden sei, der somit als erste Gewerkschaft Luxemburgs einen telefonischen Bereitschaftsdienst für behinderte Arbeitnehmer anbietet, die Unterstützung bei Gängen zu verschiedenen Behörden wünschen oder einfach Informationen über ihre spezifischen Rechte erhalten möchten.

Bei dieser Gelegenheit unterstrich der OGBL noch einmal, wie wichtig es ist, dass die Gewerkschaft ohne Einschränkungen alle Kategorien von Arbeitnehmern aufnimmt. Um diesen Worten Taten folgen zu lassen, wurde Ronny Wagner, Gründungsmitglied des DTH, zum ordentlichen Mitglied des Nationalvorstands des OGBL gewählt. Darüber hinaus wurde eine Delegation des DTH-Vorstands ernannt, die am ordentlichen Kongress des OGBL teilnimmt.

Die Abteilung Behinderte Arbeitnehmer des OGBL hat sich seitdem eine eigene Verordnung geschaffen und ihre Ziele und Forderungen hinsichtlich einer Verbesserung der Bedingungen von behinderten Arbeitnehmern formuliert.

Behinderte Arbeitnehmer für die Gewerkschaftsarbeit interessieren

Angesichts der Schwierigkeit, behinderte Arbeitnehmer, die Mitglied des OGBL sind, direkt zu erreichen und zu kontaktieren, ja sogar der Unmöglichkeit, sie von allen anderen Mitgliedern abzukoppeln, setzte das DTH in den ersten Jahren ihrer Tätigkeit auf Mundpropaganda. So hat die jüngste der Abteilungen des OGBL, selbst wenn die Anzahl ihrer aktiven Mitglieder nicht mit den anderen Abteilungen vergleichbar ist, nicht hinter den anderen Abteilungen zurück zu stehen.

Zwar bestand der Vorstand des DTH zu Beginn nur zu einem in der Minderheit befindlichen Teil aus direkt betroffenen Personen, die von aktiven Kollegen aus dem Sozialwesen umgeben waren, die die Problematik der behinderten Arbeitnehmer kannten, obgleich sie nicht selber betroffen waren. Doch führte die Gründungsdevise des DTH „Nichts über uns ohne uns“ dazu, dass

sich in der Zusammensetzung des Vorstands des DTH allmählich eine Mehrheit von betroffenen Personen herauskristallisierte, die das Heft des DTH in die Hand genommen und bis heute nichts von ihrer Motivation eingebüßt hat.

Und schließlich ist da die Feststellung, dass die Schaffung des DTH ein reges Interesse der anderen statutarischen Strukturen des OGBL auslöste, was im Laufe des letzten Mandats zu einer starken Bereitschaft führte, intensiv mit dem DTH zusammenzuarbeiten, was den Einsatz und die Integration von zahlreichen Mitgliedern des DTH in die lokalen, regionalen und gewerkschaftlichen Strukturen des OGBL zur Folge hatte.

Vorstellung des Vorstands des DTH

Der Vorstand des DTH, der nicht unbedingt so funktioniert wie derjenige anderer Abteilungen des OGBL, ist ein für alle Interessierten offener Kreis geblieben, ohne jedoch die Vorgaben der OGBL-Statuten zur Vorstandswahl auf Generalversammlungen zu übergehen.

Aufgrund der Mobilitäts- und Erreichbarkeitsprobleme seiner gewählten oder kooptierten Mitglieder tritt der Vorstand des DTH nur etwa fünf- bis sechsmal im Jahr physisch zusammen, während die Kommunikation vorzugsweise auf elektronischem Wege bzw. über das Diskussionsforum erfolgt, das im Februar 2009 auf <http://sites.google.com/site/ogbldth/> gegründet wurde und seit Juni 2009 auch unter www.facebook.com zu finden ist.

Während der Berichtsperiode setzte sich der Vorstand des DTH wie folgt zusammen:

Präsident:	Joël Delvaux
Vize-Präsident(in):	Nicole Hutzli (2003-2004) Bernd Eller (2004-2007) Ronny Wagner (seit 2007)
Sekretär:	Paolo Moretti (2003-2004) Ronny Wagner (2004-2007) Dietmar Kringel (seit 2007)
Schatzmeisterin:	Andrea Da Costa
Mitglieder:	Nicole Hutzli (bis 2006), Paolo Moretti, Anne Cherel (bis 2005), Guy Bintz, Mike Facchin, Massimo Moretti (bis 2006), Marco Loesch (bis 2007), Steve Sand, José Leite (bis 2006), Narcisse Klein (seit 2005), José Soares Oliveira (seit 2005), Dietmar Kringel (2006-2007), Armand Bandeira (2006-2007), Carlo Roll (seit 2007)
Kooptierte Mitglieder:	Gilbert Graf (2003-2006), Jean-Claude Reding (2003-2005), Jean-Paul Reuter (2003-2006), Carlos Pereira (seit 2004), Maître Chris Scott, juristische Beraterin (seit 2006), Alex Teotonio, Zentralsekretär (seit 2008).

Zusammenarbeit mit anderen Organisationen

Eine der Aufgaben des DTH ist die Aufnahme und Unterhaltung von Beziehungen zu anderen Gruppierungen behinderter Personen, die ähnlich ausgerichtet sind wie unsere Abteilung, und zwar auf nationaler wie auf internationaler Ebene. Gegebenenfalls kann die Abteilung diese Gruppierungen unterstützen, indem sie sich deren Aktivitäten anschließt. Neben dem regelmäßigen Austausch mit nationalen Organisationen wie Info Handicap, job4Handicap, usw., waren die wichtigsten Aktivitäten in der Berichtsperiode, an denen das DTH teilgenommen hat:

- Beobachter beim Kongress des EGB in Prag,
- Europäischer Austausch über gute Praktiken und Bestandaufnahme mit Handicap CGIL in Venedig, Italien,
- Arbeitsgruppe „Handicap“ des EGB in Thessaloniki im Rahmen des Europäischen Jahres der Behinderten,
- Seminar „Nichtdiskriminierung beim Beschäftigungszugang und bei der Ausbildung von behinderten Personen“ in Lissabon,
- Informationssitzung und Veranstaltung für gewerkschaftliche Fortbildung auf Anfrage von „Solidarité mit Hörgeschädigten asbl“ in Dülmen,
- Teilnahme am runden Tisch, der von Info-Handicap im Rahmen von Euregio-4-All veranstaltet wird.

Repräsentieren und fordern

Im Rahmen ihrer Aufgabe der Vertretung der politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen von behinderten Menschen durch Stellungnahmen und gewerkschaftlichen Aktionen sowie der Forderung nach spezifisch auf behinderte Menschen ausgerichteten Maßnahmen in der Gesetzgebung und in den Verordnungen bezüglich der Kollektivverträge und der Personalvertretungen, hat das DTH seit seiner Gründung Flagge gezeigt, was sein politisches Engagement angeht, indem es 2004 zu einem runden Tisch mit den politischen Parteien in Verbindung mit der Frage „Welche Politik für behinderte Arbeitnehmer nach dem 13. Juni 2004?“ einlud, in dessen Verlauf das DTH Gelegenheit hatte, seinen Forderungskatalog vorzustellen, der die ungeteilte Aufmerksamkeit aller Teilnehmer fand.

Das DTH möchte unter anderem den exzellenten Dialog mit der Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) hervorheben, der seit 2004 stattfindet. In diesem Jahr wurde die gemeinsame Charta zwischen OGBL, LCGB und UEL unterzeichnet, um die Chancengleichheit und den Beschäftigungszugang von behinderten Menschen zu fördern. Mehrfach fand ein fruchtbarer Austausch statt, der unter anderem eine gemeinsame Konferenz mit dem Titel „Diversität im Unternehmen: eine Antwort auf Behinderungen und andere Diskrimi-

nierungsmotive“ als Ergebnis hatte und von den unterzeichnenden Organisationen am 21. März 2006 in der Chambre des Métiers veranstaltet wurde.

Das Rundtischgespräch zum neuen Gesetz von 2003 über das Einkommen von schwerbehinderten Personen, der vom DTH 2004 veranstaltet wurde, an dem auch Frau Minister Jacobs teilnahm, war nicht nur eine Gelegenheit, der öffentlichen Meinung eine erste wichtige Tätigkeit des DTH im Rahmen ihrer Aufgaben vorzustellen, sondern auch die erste Gelegenheit, um die besonderen Forderungen der behinderten Arbeitnehmer zu vermitteln.

Die DTH hat kontinuierlich eine Politik des direkten Dialogs mit der Regierung und den Behörden verfolgt. Im Berichtszeitraum fanden vier Gespräche mit der Ministerin für Familie und Integration, statt, auf die ein Gespräch mit dem Minister für Arbeit und Beschäftigung folgte sowie vier Gespräche mit dem „Service des Travailleurs Handicapés“ des Arbeitsministeriums.

Ausbildung, Erfahrungsaustausch und Sensibilisierung der öffentlichen Meinung zur Problematik behinderter Arbeitnehmer

Hervorzuheben ist auch, dass das DTH, dank ihres Präsidenten und unbändigen Kämpfers Joël Delvaux, seinen Einfluss und seine Sensibilisierungsmöglichkeiten in den letzten Jahren ausgebaut hat, insbesondere, aber nicht ausschließlich, durch Fortbildungsarbeit.

Der Erfolg eines Seminars über behinderte Arbeitnehmer, das vom DTH auf Bitte von Professor Arthur Limpach an der Université de Luxembourg bei einer Klasse mit diplomierten Erziehern veranstaltet wurde, und das Interesse an externen Personen, unabhängig davon, ob diese nun direkt von der Problematik behinderter Personen betroffen sind oder nicht, haben das DTH dazu veranlasst, ihr Aktionsfeld zu vergrößern.

So wurden in den vergangenen zwei Jahren nach und nach Gesprächsrunden unter anderen mit der CEPL, bzw. der CSL, sowie dem IFES eingerichtet, um Sensibilisierungslehrgänge für die besonderen Bedürfnisse von behinderten Arbeitnehmern einzurichten.

Zu betonen ist auch, dass der OGBL notwendigerweise der erste war, der diese Maßnahmen umsetzte, indem er im Rahmen seiner Lehrgänge für die neuen, 2008 gewählten Delegierten ein Bildungsmodul geschaffen hat, das derzeit vom Präsidenten des DTH betreut wird.

Das DTH führt derzeit Gespräche mit verschiedenen Partnern mit dem Ziel, in naher Zukunft umfangreichere Lehrgangsböcke für aktive Mitglieder des OGBL zum sensiblen Themenbereich „Behinderte Arbeitnehmer und vermindert arbeitsfähige Arbeitnehmer“ auszurollen und anzubieten.

Elections sociales

9.1. Elections sociales 2008

L'OGBL a consolidé sa position de leader

Il n'existe qu'une seule conclusion lors de l'interprétation des résultats des élections: l'OGBL a nettement gagné ces élections sociales. L'avance prise sur les autres organisations syndicales, notamment sur la confédération chrétienne s'est encore agrandie, non seulement en ce qui concerne les élections des délégations du personnel, mais encore au sujet du premier scrutin de la Chambre des salariés.

2.020 délégués du personnel OGBL ont été élus dans les entreprises, ce qui représente 430 délégués élus de plus (+ 27%). Le LCGB revendique officiellement 1.085 délégués élus, ce qui implique une augmentation de 135 mandats (+ 14%).

Si l'on compare les résultats de 2003 avec ceux de 2008, il devient clair que le rapport de force syndical dans les entreprises a évolué en faveur de l'OGBL. L'OGBL avait 67,3% de délégués de personnel élus de plus que le LCGB; en 2008, ce sont 86,1 %.

A part le secteur des banques et assurances, où l'OGBL a pu avancer, mais où l'ALEBA a su défendre sa position de leader, les salariés de tous les secteurs de l'économie nationale ont majoritairement soutenu l'OGBL et ses candidats.

Cette reconnaissance et cette confiance dans le travail syndical de l'OGBL dans les entreprises nous pose devant de grandes responsabilités pour les années à venir. Ceci ne se limite non seulement à la politique tarifaire et de conventions collectives, ainsi qu'à la représentation quotidienne des intérêts des salariés dans les entreprises, mais compte également pour la sauvegarde des postes de travail et pour le développement de la qualité du travail et de vie de tous les salariés.

Dans le contexte de la création du statut unique et de la fusion de la Chambre des employés privés et de la Chambre du travail, le résultat des élections pour la nouvelle Chambre des salariés fut attendu avec impatience.

Le résultat a dépassé nos espérances. Avec 71,61 % dans le secteur de la santé et des services sociaux, 66,54 % dans le bâtiment, 65,65 % dans l'industrie lourde, 63,63 % dans les autres services privés, le transport, le commerce, les médias et le nettoyage, 56,71 % chez les services publics, 55,83 % dans les autres industries, 51,90 % chez les pensionnés et 27,37 % dans le secteur des banques et assurances, l'OGBL entre dans la Chambre de salariés avec 36 sur 60 mandats. Les 24 mandats restants se distribuent comme suit: LCGB 16, ALEBA 5, FNCTTFEL 2 et Syprolux 1. Le NGL/SNEP n'a plus été capable de gagner un mandat.

Une comparaison directe avec les élections de 2003 est difficile à cause de la fusion des deux chambres professionnelles et l'inclusion des pensionnés. La comparaison est cependant intéressante, si l'on ne compare que le comportement électoral des salariés actifs: 58,62 % des électeurs ont voté OGBL (54,04 % en 2003), 29,62 % pour le LCGB (31,22 % en 2003), 7,47 % pour l'ALEBA (6,38 % en 2003) et 4,31 % pour le NGL/SNEP (8,14 % en 2003).

La majorité absolue que les électeurs ont attribuée à l'OGBL est un événement historique, dont la portée pour le futur du mouvement syndical au Luxembourg ne peut être sous-estimée. Une chose devrait être claire. Le vote massif pour les listes et les candidats de l'OGBL n'a pas seulement raccourci le chemin vers l'objectif important de l'unité syndicale de tous les salariés, mais a surtout renforcé considérablement le programme de politique syndicale et les revendications prioritaires de l'OGBL.

Notre majorité dans la Chambre donne également une majorité à l'OGBL du côté syndical dans les caisses de pension et de santé, ainsi qu'au niveau des tribunaux de travail. La politique syndicale conséquente de l'OGBL pour la sauvegarde et l'extension de notre système public progressiste de la Sécurité sociale peut ainsi être poursuivie dans les années à venir.

André Roeligen

9.1.1. Les élus de l'OGBL à la Chambre des Salariés

Groupe 1

Salariés appartenant au secteur de la sidérurgie

Les membres effectifs

ZANON Angelo

PASQUALONI Nando

GRAZIANO Bruno

TRENTECUISE Jean-Claude

Les membres suppléants

BIWER Marcel

HOZAY Marylène

FERRAI Samuel

ROTA Emile

Nombre d'électeurs	5.626		
Nombre de votants	3.243	57,64 %	
Enveloppes ne contenant aucun bulletin	3	0,09 %	
Bulletins blancs	51	1,57 %	
Bulletins nuls	100	3,09 %	
Bulletins valables	3.089	95,25 %	
Total des voix obtenues			
Liste 1 (OGBL)	18.936	65,65 %	4 sièges
Liste 2 (LCGB)	8.395	29,10 %	1 siège
Liste 8 (NGL – SNEP)	1.515	5,25 %	
Totaux	28.846	100,00 %	5 sièges

Groupe 2

Salariés appartenant aux secteurs des autres industries

Les membres effectifs

FETTES Guy

ALVES GOUVEIA Elisabete

DELLERE Jean-Claude

FLICK Philippe

REICHLING Nicolas

Les membres suppléants

CHEVIGNE Daniel

THILL Eric

BARROSO VILAS BOAS Horacio

SERRES Raymond

FONCK John

Nombre d'électeurs	32.073		
Nombre de votants	11.530	35,98 %	
Enveloppes ne contenant aucun bulletin	159	1,38 %	
Bulletins blancs	381	3,31 %	
Bulletins nuls	502	4,35 %	
Bulletins valables	10.488	90,96 %	
Total des voix obtenues			
Liste 1 (OGBL)	87.219	55,83 %	5 sièges
Liste 2 (LCGB)	57.473	36,79 %	3 sièges
Liste 8 (NGL-SNEP)	11.530	7,38 %	
Totaux	156.222	100,00 %	8 sièges

Groupe 3*Salariés appartenant au secteur de la construction*

Les membres effectifs

DA SILVA BENTO Manuel

DA CONCEICAO AZEVEDO Carlos Manuel

NUNES PINTO José

SIMOES LOPES Paulo Jorge

Les membres suppléants

SCHNEIDER Albert

MANENTI Philippe

MARQUES DE PAIVA Americo

CONROD Claude

Nombre d'électeurs	36.947		
Nombre de votants	9.710	26,28 %	
Enveloppes ne contenant aucun bulletin	22	0,23 %	
Bulletins blancs	368	3,79 %	
Bulletins nuls	1.019	10,49 %	
Bulletins valables	8.301	85,49 %	
Total des voix obtenues			
Liste 1 (OGBL)	61.531	66,54 %	4 sièges
Liste 2 (LCGB)	26.748	28,93 %	2 sièges
Liste 8 (NGL-SNEP)	4.188	4,53 %	
Totaux	92.467	100,00 %	6 sièges

Groupe 4*Salariés appartenant au secteur des services financiers et de l'intermédiation financière*

Les membres effectifs

GALES Fernand

HEIREND Claude

Les membres suppléants

STEINHÄUSER Denise

SCHIMOFF Serge

Nombre d'électeurs	39.840		
Nombre de votants	12.876	32,32 %	
Enveloppes ne contenant aucun bulletin	8	0,06 %	
Bulletins blancs	184	1,43 %	
Bulletins nuls	398	3,09 %	
Bulletins valables	12.286	95,42 %	
Total des voix obtenues			
Liste 1 (OGBL)	50.108	27,37 %	2 sièges
Liste 2 (LCGB)	31.610	17,27 %	1 siège
Liste 5 (ALEBA)	95.859	52,36 %	5 sièges
Liste 12 (FieDEL)	5.488	3,00 %	
Totaux	183.065	100,00 %	8 sièges

Groupe 5

Salariés appartenant au secteur des services ainsi qu'aux autres branches non spécialement dénommées

Les membres effectifs

REDING Jean-Claude

WINTER Estelle

VANDEPUTTE ép. SCHULER Annette

HAENTGES Suzette

BREUSKIN Marcel

DEMUTH Marie-Jeanne

HERNANDEZ Marie-Jeanne

DE OLIVEIRA BORGES Helder

WOLFF Jean-Claude

NIELES Danièle

Les membres suppléants

KRIER Joël

MARTIN, ép. PACI Sabine

TRAUFLER Denise

NICKELS Alain

BRUCH Yves

WALDBILLIG Mathias

DE JESUS GONCALVES José Luis

OLIVEIRA FERREIRA ép. FERRAZ GOMES CORREIA Marina

GAASCHT Daniel

COLJON Patrick

Nombre d'électeurs	150.068		
Nombre de votants	39.456	26,29 %	
Enveloppes ne contenant aucun bulletin	78	0,20 %	
Bulletins blancs	1.858	4,71 %	
Bulletins nuls	2.614	6,62 %	
Bulletins valables	34.906	88,47 %	
Total des voix obtenues			
Liste 1 (OGBL)	575.841	63,63 %	10 sièges
Liste 2 (LCGB)	276.047	30,50 %	4 sièges
Liste 8 (NGL-SNEP)	53.157	5,87 %	
Totaux	905.045	100,00 %	14 sièges

Groupe 6

Salariés appartenant au secteur de l'administration publique et des entreprises à caractère public du secteur des communications, de l'eau et de l'énergie

Les membres effectifs

WEYLAND Nico

SCHOLZEN Guy

GILBERTZ André

Les membres suppléants

MULLER ép. SITZIA Tania

REITER René

BECKER Edmond

Nombre d'électeurs	13.205		
Nombre de votants	7.399	56,03 %	
Enveloppes ne contenant aucun bulletin	3	0,04 %	
Bulletins blancs	499	6,74 %	
Bulletins nuls	249	3,37 %	
Bulletins valables	6.648	89,85 %	
Total des voix obtenues			
Liste 1 (OGBL)	28.515	56,71 %	3 sièges
Liste 2 (LCGB)	18.912	37,61 %	1 siège
Liste 8 (NGL-SNEP)	2.858	5,68 %	
Totaux	50.285	100,00 %	4 sièges

Groupe 7*Salariés appartenant au secteur de la santé et de l'action sociale*

Les membres effectifs

FICKINGER Alain

BECKER Paul

GOEHLHAUSEN Marco

EIFFES Marie-France

THOMAS Marianne

Les membres suppléants

JANSA Sylvie

OLINGER Monique

HOFFMANN ép. KLEIN Léonie

KLEIN Thomas

WEIS Christian

Nombre d'électeurs	23.874		
Nombre de votants	11.624	48,69 %	
Enveloppes ne contenant aucun bulletin	6	0,05 %	
Bulletins blancs	364	3,13 %	
Bulletins nuls	495	4,26 %	
Bulletins valables	10.759	92,56 %	
Total des voix obtenues			
Liste 1 (OGBL)	86.168	71,61 %	5 sièges
Liste 2 (LCGB)	34.165	28,39 %	1 siège
Totaux	120.333	100,00 %	6 sièges

Groupe 9*Bénéficiaires d'une pension de vieillesse et d'invalidité à l'exception des agents retraités de la CFL*

Les membres effectifs

DE MATTEIS Valerio

HÜBSCH Fernand

MEHLING ép. SANNIPOLI Marie-Thérèse

Les membres suppléants

SCHOTT Fernand

EHLINGER Jean

KREMER Henri

Nombre d'électeurs	84.036		
Nombre de votants	40.901	48,67 %	
Enveloppes ne contenant aucun bulletin	49	0,12 %	
Bulletins blancs	1.266	3,09 %	
Bulletins nuls	2.445	5,98 %	
Bulletins valables	37.141	90,81 %	
Total des voix obtenues			
Liste 1 (OGBL)	212.062	51,90 %	3 sièges
Liste 2 (LCGB)	159.925	39,14 %	3 sièges
Liste 8 (NGL-SNEP)	36.598	8,96 %	
Totaux	408.585	100,00 %	6 sièges

9.1.2. Délégations du personnel

Les résultats de l'OGBL par syndicat professionnel

Alimentation et Hôtellerie	77
Aviation civile	35
Banques et Assurances (SBA)	136
Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques	244
Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et Verre	162
Commerce	162
Education et Sciences (SEW)	23
Imprimeries, Médias et Culture – FLTL	44
Santé, Services sociaux et éducatifs	369
Services et Energie	112
Services privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement	77
Services publics	122
Sidérurgie et Mines	61
Transformation sur Métaux et Garages	224
Transport par route – ACAL	172
Nombre total de délégués effectifs	2.020

Elections sociales

9.2. Elections pour le renouvellement de la Chambre des fonctionnaires et employés publics 2005

Lors des élections pour le renouvellement de la Chambre professionnelle des fonctionnaires et employés publics fin mars 2005, l'OGBL a présenté des listes dans la carrière supérieure, la carrière moyenne, la carrière des enseignants, la carrière des employés de l'Etat et la carrière des fonctionnaires et employés communaux.

Les résultats de ces élections ont confirmé le rapport de force syndicale dans la fonction publique. Globalement la CGFP et son allié inconditionnel, la FGFC, ont recueilli 84% des voix des votants. Notons que pour cette chambre professionnelle, le droit de vote est accordé aux actifs et aux pensionnés.

L'OGBL a confirmé son rôle de 2^e organisation avec 7% des voix, devant la FNCTTFEL (5%), l'APESS (3%) et le LCGB (1%). La répartition des sièges entre les différentes catégories joue en défaveur des enseignants. Elle explique que l'APESS n'obtient, dans la carrière supérieure, pas le siège qui lui était mathématiquement dû et que le SEW n'obtient pas de siège dans la catégorie des instituteurs alors que la FNCTTFEL, avec un résultat similaire obtient un siège dans la catégorie des fonctionnaires et employés publics.

Les résultats de l'OGBL sont en demi-teinte. Ils diffèrent selon les catégories. Les listes du SEW/OGBL dans la carrière supérieure et la carrière des enseignantes et enseignants de l'enseignement préscolaire, primaire et préparatoire ont su progresser.

Les résultats dans la carrière moyenne et la carrière des employés de l'Etat ont malheureusement marqué une légère régression pour la liste DFP/OGBL. Cette diminution s'explique néanmoins par la présence d'une liste concurrente supplémentaire. Une légère diminution doit aussi être constatée dans la carrière des fonctionnaires et employés communaux.

Carrière supérieure

Liste	2000	2005	Variation
APESS	23,56 %	23,05 %	-0,51 %
FEDUSE/CGFP	66,55 %	64,27 %	-2,28 %
SEW/OGBL	9,88 %	12,67 %	+2,79 %

Employés de l'Etat (dont chargée-s de cours)

Liste	2000	2005	Variation
BCEE/CGFP	90,26 %	86,64 %	-3,62 %
DFP/OGBL	9,74 %	7,88 %	-1,86 %
FNCTTFEL	-5,48 %	+5,48 %	—

Instituteurs et institutrices

Liste	2000	2005	Variation
SEW/OGBL	16,35 %	18,30 %	+1,95 %
SNE/CGFP	83,65 %	81,70 %	-1,95 %

Fonctionnaires et employés communaux dont personnel socio-éducatif en milieu scolaire)

Liste	2000	2005	Variation
DFP/OGBL	6,18 %	5,40 %	-0,78 %
FGFC	68,46 %	67,00 %	-1,46 %
FNCTTFEL	17,21 %	20,50 %	+3,29 %
LCGB	8,15 %	7,10 %	-1,05 %

Carrière moyenne (dont éducateurs et éducatrices gradué-e-s)

Liste	2000	2005	Variation
AGC/CGFP	94,93 %	93,35 %	-1,58 %
DFP/OGBL	5,07 %	4,40 %	-0,67 %
FNCTTFEL	—	2,25 %	+2,25 %

Rapport financier

Finanzbericht

Introduction

Chère déléguée,

Cher délégué,

Le rapport financier ci-dessous donne un éclairage sur l'évolution des finances de l'OGBL pendant la période de référence de 2004-2008. Il comprend l'ensemble des recettes et des dépenses de l'organisation.

En outre, le rapport financier donne un aperçu sur les investissements au niveau de la « Centrale du LAV asbl » et de la Société coopérative « Maison du Peuple », ainsi que sur la gestion des fonds de celles-ci.

Le rapport financier et les bilans financiers sur lesquels il est fondé, ont été vérifiés de façon régulière par la Commission de contrôle et ratifiés par le Comité national.

La Commission de contrôle vérifie régulièrement la gestion des comptes et les finances de l'OGBL. Elle est également impliquée au niveau de l'élaboration et de la mise en œuvre des propositions du budget annuel et des rapports financiers, en étroite collaboration avec le Comité exécutif, le trésorier général et le président de l'OGBL.

Les statuts de l'OGBL dotent la Commission de contrôle d'une large autonomie, qu'elle utilise pleinement, en soumettant régulièrement des propositions intéressantes pour une amélioration constante de l'administration des finances. La « Centrale du LAV asbl » et de la Société coopérative « Maison du Peuple » sont contrôlées et avisées par une société de révision financière indépendante (Everard & Klein — Fiduciaire d'expertise comptable et de révision).

L'organigramme interne de l'OGBL prévoit que le président Jean-Claude Reding et le trésorier général Philippe Da Silva sont responsables pour l'administration des finances et la gestion des comptes.

Le département de la gestion des membres est responsable pour la prise en compte des affiliations et la gestion informatique des membres, ainsi que l'encaissement et le contrôle des cotisations. Le responsable pour ce département pendant la période de référence était le collègue Joël Jung.

Einleitung

Liebe Kongressdelegierte,

Lieber Kongressdelegierter,

Der vorliegende Finanzbericht gibt Aufschluss über die Entwicklung der Finanzen des OGBL in der Berichtsperiode 2004-2008. Erfasst sind alle Einnahmen und Ausgaben der Organisation.

Der Finanzbericht gibt des Weiteren einen Überblick über die Geldanlagen in der „Centrale du LAV asbl“ und in der „Société coopérative Maison du Peuple“, sowie deren Vermögensverwaltung.

Der Finanzbericht und die ihm zu Grunde liegenden jährlichen Kassenabschlüsse wurden regelmäßig von der Finanzkommission begutachtet und vom Nationalvorstand verabschiedet.

Die Überwachungskommission kontrolliert regelmäßig die Buchhaltung und die Finanzen. Sie ist auch an der Aufstellung und der Ausarbeitung der jährlichen Budgetvorschläge und Finanzberichte beteiligt, dies in engster Zusammenarbeit mit der Exekutive, dem Generalkassierer und dem Präsidenten des OGBL.

Die Überwachungskommission verfügt laut OGBL-Statut über eine weitgehende Autonomie. Sie nutzt diese voll aus und unterbreitet regelmäßig interessante Vorschläge zur dauernden Verbesserung der Finanzverwaltung. Die „Centrale du LAV asbl“ und die „Société coopérative Maison du Peuple“ werden von einer unabhängigen Buchprüfungsgesellschaft (Everard & Klein — Fiduciaire d'expertise comptable et de révision) kontrolliert und begutachtet.

Das interne Organigramm des OGBL sieht vor, dass der Präsident Jean-Claude Reding und der Generalkassierer Philippe Da Silva für die Finanzverwaltung und die Kassenführung verantwortlich sind.

Die Mitgliedererfassung und Verwaltung, die Einkasierung und Kontrolle der Beiträge oblagen der Abteilung Mitgliederverwaltung. Verantwortlich für diese Abteilung war während der Berichtsperiode der Kollege Joël Jung.

La société de fonds et de participations a été gérée par les conseils d'administration selon les dispositions prévues par la loi. John Castegnaro, président d'honneur de l'OGBL, est le président de la « Centrale du LAV asbl » et de la Société coopérative « Maison du Peuple ».

Tout comme le rapport d'activités, le rapport financier montre que l'OGBL a gagné en importance et en force pendant la période de référence. Les sources de revenu principales demeurent les cotisations des membres, qui représentent un taux de 91,14%, comme c'était le cas dans la période de référence antécédente. Les revenus provenant d'intérêts ne sont pas pris en compte pour les dépenses journalières, mais intégrés dans le fonds de réserve et le fonds de grève. L'augmentation des recettes est surtout le résultat de la croissance élevée du nombre des membres, ainsi que des adaptations des cotisations pendant la période de référence.

L'augmentation nette des affiliations de 6.400 unités pendant la période de référence implique en même temps une augmentation des coûts. Plus de conseils et d'assistance d'un côté, plus de problèmes et de challenges de l'autre, ont fait en sorte que le personnel a été augmenté de 80 à 89 collaborateurs.

La rénovation de notre patrimoine immobilier a continué (2,9 Mio €) et des immeubles supplémentaires ont été achetés (1,4 Mio €).

Tout ceci n'a été possible que grâce au travail des collaborateurs de l'OGBL et de l'engagement de ses nombreux membres.

C'est pourquoi, nous les en remercions vivement!

Die Vermögens- und Beteiligungsgesellschaft werden von den gesetzlich vorgesehenen Verwaltungsräten geleitet. John Castegnaro, Ehrenpräsident des OGBL ist Vorsitzender der „Centrale du LAV asbl“ und der „Société coopérative Maison du Peuple“.

Genauso wie der Tätigkeitsbericht zeigt auch der Finanzbericht, dass der OGBL während der Berichtsperiode an Bedeutung und Stärke zugenommen hat. Hauptsächlich Einnahmequellen bleiben die Mitgliederbeiträge mit einem Anteil von 91,14%, wie in der vorherigen Berichtsperiode. Die Zinserträge fließen direkt in den Streik- und Reservefonds, werden also nicht für die normalen Ausgaben in Anspruch genommen. Die höheren Einnahmen sind hauptsächlich das Resultat eines starken Mitgliederzuwachses einerseits und der Beitragsanpassungen während der Berichtsperiode andererseits.

Die Zunahme neuer Mitglieder (netto 6.400) in der Berichtsperiode hat automatisch auch eine Kostensteigerung zur Folge. Mehr Betreuung einerseits, größere Probleme und Herausforderungen andererseits bedingten, dass der Personalbestand von 80 auf 89 Mitarbeiter stieg.

Die Renovierung unserer Immobilien wurde weitergeführt (2,9 Mio €) und zusätzliche Immobilien wurden erworben (1,4 Mio €).

All dies beruht auf der Arbeit der Mitarbeiter des OGBL und des Einsatzes einer Vielzahl von Mitgliedern.

Ihnen allen gebührt unser Dank!

Philippe Da Silva
Trésorier général

Jean-Claude Reding
Président

Philippe Da Silva
Generalkassierer

Jean-Claude Reding
Präsident

Généralités

- Pendant la période de rapport de nombreux changements ont eu lieu au niveau de la comptabilité et de la gestion des membres, ceci pour être à la hauteur du progrès technologique et aux nouvelles exigences.
- Etant donné que les nouveaux outils informatiques permettent d'étendre l'accessibilité de nos bases de données aux syndicats, aux régionales et aux Sicas voire même à tous les collaborateurs de l'OGBL, il est d'autant plus important d'assurer la protection des données. Celle-ci est réalisée moyennant une gestion centrale des utilisateurs et des droits d'accès — ceux-ci étant limités au contenu dont a besoin chaque collaborateur afin de remplir ses tâches.
- Afin de permettre une gestion centralisée de toute l'infrastructure informatique à coût modéré, l'OGBL a adopté l'architecture Windows.
- Tous les secrétariats y inclus les bureaux régionaux sont informatisés et disposent d'une connexion sécurisée vers l'informatique centrale d'Esch-sur-Alzette.
- La comptabilité ainsi que la gestion des salaires sont informatisés (TIP INTEGRAL et APSAL.NET).
- Les membres sont gérés avec une base de données SQL.
 - La gestion centrale (EDV) est effectuée par quatre collaborateurs et deux au service de la trésorerie.
 - Tous les syndicats sont en mesure de gérer les titulaires de fonctions syndicales dans la base de données centralisée
 - Le service Information Conseil et Assistance a accès à la base de données centrale afin de pouvoir vérifier les coordonnées d'un membre.
- A l'occasion des élections sociales de 2008 l'OGBL a réalisé une extension de la base de données des membres afin de permettre :
 - La gestion centralisée de plus de 5.000 candidatures
 - Les dépôts de listes dans plus de 600 entreprises
 - La publication de tous les candidats ainsi que les résultats obtenus pendant la soirée électorale sur un site internet dédié (www.elsoc.lu)
- L'OGBL est présent sur internet, sous les principales adresses :
 - <http://www.ogbl.lu/>
 - <http://www.deutsche-grenzgaenger.lu/>
 - <http://www.frontaliers-belges.lu/>
 - <http://www.frontaliers-francais.lu/>

Allgemeines

- Während der Berichtsperiode haben zahlreiche Änderungen im Bereich der Buchhaltung und der Mitgliederverwaltung stattgefunden, dies um auf der Höhe der neuen Anforderungen und des technischen Fortschritts zu sein.
- Die neuen IT-Anwendungen verschaffen den Syndikaten, den Regionalverbänden, den SICA-Büros, ja allen Mitarbeitern des OGBL einen besseren Zugang zu unseren Datenbanken. Umso wichtiger ist es, für den Schutz der Daten zu sorgen. Dies geschieht über eine zentrale Verwaltung von Nutzern und Zugangsrechten. Diese gelten lediglich für Inhalte, die der einzelne Mitarbeiter zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt.
- Um eine kostengünstige zentrale Verwaltung der gesamten IT-Infrastruktur zu ermöglichen, hat der OGBL eine Windows-Architektur eingerichtet.
- Alle Sekretariate einschließlich die Regionalbüros sind mit IT ausgestattet und verfügen über eine gesicherte Verbindung zur zentralen Informatik in Esch/Alzette.
- Die Buchhaltung sowie die Verwaltung der Löhne und Gehälter erfolgt elektronisch (über TIP Integral und APSAL.NET).
- Die Verwaltung der Mitglieder erfolgt über eine SQL-Datenbank.
 - Die zentrale Verwaltung (EDV) wird von vier Mitarbeitern der Buchhaltung gewährleistet
 - Alle Syndikaten können die Träger gewerkschaftlicher Mandate in der zentralen Datenbank verwalten
 - Der Informations- und Beratungsdienst verfügt über Zugang zu der zentralen Datenbank, um die personenbezogenen Angaben von Mitgliedern zu überprüfen.
- Anlässlich der Sozialwahlen 2008 hat der OGBL seine Mitgliederdatenbank erweitert, um:
 - die zentrale Verwaltung von über 5.000 Kandidaten
 - die Auslegung von Listen in über 600 Unternehmen
 - die Veröffentlichung der Namen aller Kandidaten sowie der Ergebnisse des Wahlabends auf einer eigens hierfür eingerichteten Website (www.elsoc.lu) zu ermöglichen.
- Der OGBL ist im Internet präsent. Die wichtigsten Adressen sind:
 - <http://www.ogbl.lu/>
 - <http://www.deutsche-grenzgaenger.lu/>
 - <http://www.frontaliers-belges.lu/>
 - <http://www.frontaliers-francais.lu/>

Recettes 2004-2008

Les chiffres des recettes dans ce rapport financier se présentent d'eux-mêmes, ceci vaut également pour les chiffres des dépenses.

Quelques explications sur les recettes:

1. Elles sont principalement constituées des cotisations des membres, c.-à-d. 91,14%.
2. Les recettes, considérablement supérieures, de la période de rapport sont dues d'une part à l'adaptation des cotisations, les 1.5.2005 et 1.5.2007, et d'autre part à l'accroissement permanent du nombre des membres: 55.500 au 31.12.2003, 61.900 au 31.12.2008 et 63.187 au 31.7.2009.
3. Dans cette période de rapport, l'accord a également été respecté suivant lequel les intérêts du fonds de grève et de réserve ne doivent pas être utilisés pour les dépenses ordinaires, mais doivent être passés au crédit du fonds à chaque date d'échéance. Intérêts qui s'élèvent à un montant de 946.716,07 euros.

Ci-après un aperçu du total des recettes de la période de rapport 2004-2008.

Einnahmen 2004-2008

Bei den Einnahmen — und dies gilt auch für die Ausgaben — spricht das vorliegende Zahlenmaterial für sich.

Einige Erklärungen zu den Einnahmen:

1. Sie bestehen in der Hauptsache aus Mitgliederbeiträgen, d. h. 91,14%.
2. Die wesentlich höheren Einnahmen der Berichtsperiode erklären sich einerseits durch Beitragsanpassungen jeweils am 1.5.2005 und 1.5.2007, sowie durch einen permanenten Mitgliederzuwachs: 55.500 Ende 2003, am 31.12.2008 61.900 und 63.187 am 31.7.2009.
3. Auch in dieser Berichtsperiode wurde der Beschluss respektiert, nach welchem die Zinserträge auf dem Streik- und Reservefonds nicht zur normalen Ausgabenteilung gebraucht werden dürfen, sondern jeweils am Erfallstermin dem Fonds sofort gutgeschrieben werden. Zinsertrag in Höhe von 946.716,07 Euro.

Nachfolgend ein Überblick über die Gesamteinnahmen in der Berichtsperiode 2004-2008.

EINNAHMEN RECETTES	1999-2003 V.	2004-2008 VI.
Beiträge / Cotisations	31.969.728,17	43.763.022,80
Zeitungen / Journaux	52.760,09	47.066,85
Rückzahlungen Gehälter, Versicherungen und Sonstiges		
Remboursements traitements, assurances et autres	1.107.129,64	1.349.689,00
Bank- und Darlehenszinsen		
Intérêts bancaires c.c. et prêts	172.542,15	396.124,08
Arbeiterkammer-Privatbeamten-Bildung		
Chambre de Travail-Employés Privés-Formation	608.966,16	742.876,96
Subvention Stressberatungstelle (Arbeitsstress)		
Subside Service conseil contre le stress au travail		166.361,58
Tagung Sicherheit und Gesundheit		
Colloque Sécurité et Santé	1.769,49	
Rückzahlung CGT 1. Mai 2006		
Remboursement CGT 1. Mai 2006		48.946,79
Sprachschulung: Projekt Etui-Rehs		
Formation linguistique: projet Etui-Rehs		16.234,26
Finanzielle Beteiligung der Sektion Düdelingen zum Büro Thionville		
Participation Section Dudelange bureau Thionville		16.000,00
Subvention MTE / Subvention MTE		500.000,00
Diverse Einnahmen / Recettes diverses	34.002,29	25.871,92
TOTAL KASSE / TOTAL CAISSE	33.946.897,99	47.072.194,24
Zinsertrag Streik- und Reservefonds		
Intérêts Fonds de grève et de réserve	826.335,11	946.716,07
TOTAL EINNAHMEN / TOTAL RECETTES	34.773.233,10	48.018.910,31

EINNAHMEN (zusammengefasst)
RECETTES (comprimées)

	1999-2003	%	2004-2008	%
Beiträge / Cotisations	31.969.728,17	91,94	43.763.022,80	91,14
Sonstige Einnahmen / Recettes diverses	1.977.169,82	5,68	3.309.171,44	6,89
Total Kasse / Total caisse	33.946.897,99		47.072.194,24	
Zinsertrag Streikfonds / Intérêts Fonds de grève	826.335,11	2,38	946.716,07	1,97
TOTAL	34.773.233,10	100,00	48.018.910,31	100,00

Tabelle über die Entwicklung der Einnahmen im Vergleich zu der vorherigen Berichtsperiode
Tableau sur le développement des recettes en comparaison avec la période de rapport précédente

		1999-2003 ↔ 2004-2008	
Beiträge / Cotisations	+	11.793.294,63	36,89 %
Sonstige Einnahmen / Recettes diverses	+	1.332.001,62	67,37 %
Zinsertrag Streikfonds / Intérêts Fonds de grève	+	120.380,96	14,57 %

MONATLICHER HÖCHSTBEITRAG 1999-2003 COTISATION MAXIMALE MENSUELLE	12,39-14,40 Eur
MONATLICHER HÖCHSTBEITRAG 2004-2008 COTISATION MAXIMALE MENSUELLE	14,40-15,60 Eur

Beitragseinnahmen in Prozenten nach Einkassierungsmodus 1999-2003
Recettes cotisations d'après mode d'encaissement

	Zessionen Cessions	Dauerauftrag Ordre permanent	Hausinkasso Encaissement à domicile
1999	22,61 %	73,90 %	3,49 %
2000	21,14 %	75,23 %	3,63 %
2001	19,47 %	77,03 %	3,50 %
2002	18,83 %	77,57 %	3,60 %
2003	17,49 %	78,88 %	3,63 %
Durchschnitt Moyenne	19,91 %	76,52 %	3,57 %

Beitragseinnahmen in Prozenten nach Einkassierungsmodus 2004-2008
Recettes cotisations d'après mode d'encaissement

	Zessionen Cessions	Dauerauftrag Ordre permanent	Hausinkasso Encaissement à domicile
2004	15,57 %	80,61 %	3,82 %
2005	14,75 %	81,38 %	3,87 %
2006	13,61 %	82,24 %	4,15 %
2007	12,83 %	82,98 %	4,19 %
2008	11,70 %	83,82 %	4,48 %
Durchschnitt Moyenne	13,69 %	82,21 %	4,10 %

Dépenses 2004-2008

Les dépenses, en comparaison avec la période de rapport 1999-2003, ont augmenté de 33,03 %.

1. Tout comme avant, les frais de personnel représentent avec 48,72 %, le poste le plus élevé des dépenses. L'effectif du personnel était de 80 employés au 1.1.2004 et de 89 au 31.12.2008.
2. A relever un accroissement important pour certains postes relatifs aux frais d'administration.

Les explications pour ces accroissements sont:

- a) l'augmentation du nombre des membres;
- b) la rénovation de nos immeubles.

Ci-après les augmentations essentielles en comparaison :

- Loyers: de 1.069.190,63 à 1.955.147,09 Eur = +82,86 %
- (essentiellement payables à la Maison du Peuple — adaptation des loyers effectuée en 2003 et 2004)
- Frais de personnel: de 14.617.448,95 à 21.329.521,39 Eur = +45,92 %
- Manifestations: de 166.614,86 à 261.246,65 Eur = +56,80 %
(1^{er} Mai Fête du travail des cultures et du dialogue à partir de 2006)

Ausgaben 2004-2008

Die Ausgaben, im Vergleich zur Kongressperiode 1999-2003 sind um 33,03 % angestiegen.

1. Nach wie vor sind die Personalausgaben der größte Ausgabenposten, mit rund 48 %. Der Personalstand belief sich 1.1.2004 auf 80 Mitarbeiter und am 31.12.2008, auf 89 Mitarbeiter.
2. Eine bedeutende Steigerung erfuhren verschiedene Ausgabenposten bei den Verwaltungskosten.

Die wichtigste Erklärung für die Steigerung liegt:

- a) in dem Mitgliederzuwachs;
- b) in der Renovierung unserer Immobilien.

Nachfolgend die wesentlichen Steigerungen im Vergleich:

- Mieten: von 1.069.190,63 auf 1.955.147,09 Eur = +82,86 %
- (größtenteils zahlbar an die Maison du Peuple — Mietanpassung im Jahr 2003 und 2004)
- Personalkosten: von 14.617.448,95 auf 21.329.521,39 Eur = +45,92 %
- Manifestationen: von 166.614,86 auf 261.246,65 Eur = +56,80 %
(1. Mai: Fest der Kulturen und des Dialogs ab 2006)

AUSGABEN DEPENSES	1999-2003 V.	2004-2008 VI.
Verwaltungskosten		
Frais d'administration		
Büroeinrichtungen — Apparate-Fuhrpark		
Installations de bureau — Appareils-parc roulant	1.221.141,09	1.429.136,41
Wartung Apparate		
Maintenance appareils	149.357,20	222.925,30
Bürobedarf — Material — Papier — Umschläge usw.		
Matériel de bureau — papier — enveloppes etc.	414.828,13	399.549,21
Broschüren-Faltblätter-Plakate		
Brochures-dépliants-affiches		208.695,44
EDV: Wartung-Material		
EDV: Maintenance-matériel	179.119,35	207.791,17
Informatik / Informatique	371.095,13	419.327,79
Mieten / Loyers	1.069.190,63	1.955.147,09
Unterhalt Büros / Entretien bureaux	331.000,52	478.304,79
Versicherungen / Assurances	18.143,17	24.053,30
Heiz-, Stromkosten — Taxen		
Chauffage, électricité — taxes	233.755,67	328.518,20
Dokumentationen — Zeitungen		
Documentations — Journaux	107.097,33	133.994,40
Porto — Telefon — Fax		
Port — téléphone — Fax	1.121.424,69	1.397.735,29
Total	5.216.152,91	7.205.178,39

AUSGABEN DEPENSES	1999-2003 V.	2004-2008 VI.
Leistungen / Prestations		
Hinterbliebenen-Unterstützungen Subventions aux survivants	1.113.918,19	1.271.417,00
Rechtsschutz / Protection juridique	2.700.774,75	3.367.202,49
Freizeitunfallversicherung / Assurance-loisirs	461.032,88	556.757,24
Stipendien / Bourses d'études	238.670,97	210.000,00
Spenden / Dons	29.699,58	27.330,00
Bildung / Formation	772.871,43	917.043,93
Agenda-Kalender / Agenda-Calendrier	263.741,42	253.968,76
Aktuell-Actuel / SEW-Journal	1.540.191,51	1.387.355,71
Total	7.120.900,73	7.991.075,13
Prozente an Sektionen / Pourcentage aux sections	2.516.802,46	3.352.058,46
Personalkosten / Frais de personnel	14.617.448,95	21.329.521,39
Statutarische Strukturen / Structures statutaires		
Organe-Syndikate-Gruppen / Organes-syndicats-groupes	870.138,98	877.568,95
Sozialwahlen / Elections sociales	921.829,56	972.356,07
Werbung / Publicité	401.166,11	405.512,59
Verschiedene Aktionen / Actions diverses	45.037,33	69.623,45
Manifestationen / Manifestations	166.614,86	261.246,65
Kongress-Gewerkschaftstag / Congrès-Journée syndicale	207.710,77	295.312,14
Umstellung OGBL / Transposition OGBL	5.552,81	0,00
Total	2.618.050,42	2.881.619,85
Beiträge / Cotisations		
Nationale Mitgliedschaften / Affiliations nationales	360.709,69	492.973,71
Internationale Mitgliedschaften / Affiliations internationales	307.521,74	401.443,14
Total	668.231,43	894.416,85
Streikaktionen / Grèves	40.020,11	0,00
Sonstige Ausgaben / Dépenses diverses	114.572,03	128.258,81
TOTAL AUSGABEN / TOTAL DEPENSES	32.912.179,04	43.782.128,88

AUSGABEN (zusammengefasst)
DEPENSES (comprimées)

	1999-2003	%(*)	2004-2008	%(*)
Verwaltungskosten / Frais d'administration	5.216.152,91	15,85 %	7.205.178,39	16,46 %
Leistungen / Prestations	7.120.900,73	21,64 %	7.991.075,13	18,25 %
Prozente an Sektionen / Pourcentage aux sections	2.516.802,46	7,65 %	3.352.058,46	7,66 %
Personalkosten / Frais de personnel	14.617.448,95	44,41 %	21.329.521,39	48,72 %
Statutarische Strukturen / Structures statutaires	2.618.050,42	7,95 %	2.881.619,85	6,58 %
Beiträge / Cotisations	668.231,43	2,03 %	894.416,85	2,04 %
Streikaktionen / Grèves	40.020,11	0,12 %	0,00	0,00 %
Sonstige Ausgaben / Dépenses diverses	114.572,03	0,35 %	128.258,81	0,29 %
TOTAL	32.912.179,04	100,00 %	43.782.128,88	100,00 %

(*) in Bezug auf das Total / par rapport au total

Tabelle über die Entwicklung der Ausgaben im Vergleich zu der vorherigen Berichtsperiode
Tableau sur le développement des dépenses en comparaison avec la période de rapport précédente

		1999-2003 ↔ 2004-2008	
Total Ausgaben / Total Dépenses	+	10.869.949,84	33,03 %

Gesamtüberblick der 2 Berichtsperioden

Aperçu général des 2 périodes de rapport

1. OGBL Haupt-Aktivitäten / OGBL Activités principales

	1999-2003	2004-2008
Einnahmen / Recettes	33.946.897,99	47.072.194,24
Ausgaben / Dépenses	32.912.179,04	43.782.128,88
Total	1.034.718,95	3.290.065,36
Zinsertrag Streik- und Reservefonds / Intérêts Fonds de grève et de réserve	826.335,11	946.716,07
TOTAL Überschüsse / TOTAL Excédents	+ 1.861.054,06	+ 4.236.781,43

2. OGBL Komplementar-Aktivitäten / OGBL Activités complémentaires

Geldanlagen Soc. Coop. Maison du Peuple* Placements Soc. Coop. Maison du Peuple	2.999.319,00
Geldanlagen Centrale du LAV Asbl* Placements Centrale du LAV Asbl	1.596.735,00

3. OGBL Zusatz-Aktivitäten / OGBL Activités supplémentaires

Geldanlagen ONG Solidarité Syndicale* Placements ONG Solidarité Syndicale	120.644,90
--	------------

* Darlehen :

- an die Société Coopérative „Maison du Peuple“
- an die „Centrale du Lav Asbl“
- an die „ONG Solidarité Syndicale“
- Zinsertrag wird als Einnahme gebucht

* Prêts :

- à la Société Coopérative « Maison du Peuple »
- à la « Centrale du Lav Asbl »
- à la « ONG Solidarité Syndicale »

Intérêts comptabilisés dans les recettes

PROZENTE AN SEKTIONEN POURCENTAGES AUX SECTIONS

		Zessionen / D.A. Cessions / O.P.		Hausinkasso Enc. domicile		CMB / CG (FGTB)	TOTAL
1999	7%	361.146,16	15%	28.637,60	7%	53.140,39	442.924,15
2000	7%	385.366,58	15%	30.909,92	7%	56.282,15	472.558,65
2001	7%	416.656,16	15%	33.042,37	7%	38.992,36	488.690,89
2002	7%	435.206,43	15%	36.402,51	7%	41.902,09	513.511,03
2003	7%	474.369,36	15%	39.191,09	7%	85.557,30	599.117,75
		2.072.744,69		168.183,49		275.874,29	2.516.802,47

		Zessionen / D.A. Cessions / O.P.		Hausinkasso Enc. domicile		CMB / CG (FGTB)	TOTAL
2004	7%	505.759,65	15%	44.178,53	7%	69.510,70	619.448,88
2005	7%	538.235,39	15%	48.726,28	7%	70.636,35	657.598,02
2006	7%	541.263,26	15%	53.015,34	7%	47.209,98	641.488,58
2007	7%	566.210,62	15%	56.784,64	7%	96.665,46	719.660,72
2008	7%	574.829,73	15%	63.173,30	7%	75.859,23	713.862,26
		2.726.298,65		265.878,09		359.881,72	3.352.058,46

LEISTUNGEN AN DIE MITGLIEDER PRESTATIONS AUX MEMBRES

Rechtsschutz (ausschließlich Anwaltskosten)

Assistance juridique (exclusivement honoraires avocats)

1999	538.437,58	2004	745.503,89
2000	469.779,20	2005	702.152,12
2001	531.576,18	2006	659.206,41
2002	511.603,85	2007	638.392,21
2003	649.377,94	2008	621.947,86
	2.700.774,75		3.367.202,49

Stipendien an Eltern von Studenten*

Bourses d'études aux parents d'étudiants*

* Bankunkosten inbegriffen / frais bancaires inclus

1999	Eur	148,74	307	45.665,95
2000	Eur	148,74	322	47.893,03
2001	Eur	148,74	307	45.661,99
2002	Eur	150,00	321	48.150,00
2003	Eur	150,00	342	51.300,00
			1.599	238.670,97

2004	Eur	150,00	296	44.400,00
2005	Eur	150,00	305	45.750,00
2006	Eur	150,00	251	37.650,00
2007	Eur	150,00	271	40.650,00
2008	Eur	150,00	277	41.550,00
			1.400	210.000,00

LEISTUNGEN AN DIE MITGLIEDER PRESTATIONS AUX MEMBRES

Hinterbliebenenunterstützungen Subventions aux survivants

			Männer Hommes	Frauen Femmes	Witwen Veuves	TOTAL	SUMME SOMMES
1999	Eur	495,79	273	130	12	415	199.876,55
2000	Eur	495,79	282	132	21	435	207.909,94
2001	Eur	495,79 - 619,73	280	125	19	424	213.560,25
2002	Eur	496,00 - 620,00	285	149	17	451	243.338,00
2003	Eur	496,00 - 620,00	259	176	16	451	248.205,00
			1.379	712	85	2.176	*1.112.889,74
Zustellungskosten / Frais postaux							1.028,45
Total							1.113.918,19

* Statutarische Kürzungen inbegriffen / Déductions statutaires incluses

Hinterbliebenenunterstützungen Subventions aux survivants

			Männer Hommes	Frauen Femmes	Witwen Veuves	TOTAL	SUMME SOMMES
2004	Eur	496,00 - 620,00	306	140	10	456	244.340,00
2005	Eur	496,00 - 620,00	291	164	11	466	260.303,00
2006	Eur	496,00 - 620,00	276	177	13	466	257.321,00
2007	Eur	496,00 - 620,00	299	164	5	468	264.208,00
2008	Eur	496,00 - 620,00	279	158	9	446	245.245,00
						2.302	*1.271.417,00
Total							1.271.417,00

* Statutarische Kürzungen inbegriffen / Déductions statutaires incluses

OGBL STERBEKASSE / CAISSE DE DECES DE L'OGBL

	2006	2007	2008
AUSGABEN / DEPENSES			
Leistungen / Prestations	355.259,24	362.096,24	343.133,24
Bankzinsen / Intérêts bancaires	303,98	327,98	284,50
Verwaltungskosten / Frais d'administration	20.827,14	21.393,24	21.920,50
Überschüsse / Excédents	39.769,64	39.119,21	60.901,76
	416.160,00	422.936,67	426.240,00
EINNAHMEN / RECETTES			
Beiträge / Cotisations	416.160,00	421.920,00	426.240,00
Subvention / Subvention	0,00	1.016,67	0,00
	416.160,00	422.936,67	426.240,00

Informations- und Beratungsdienst des OGBl Service information, conseil et assistance de l'OGBl

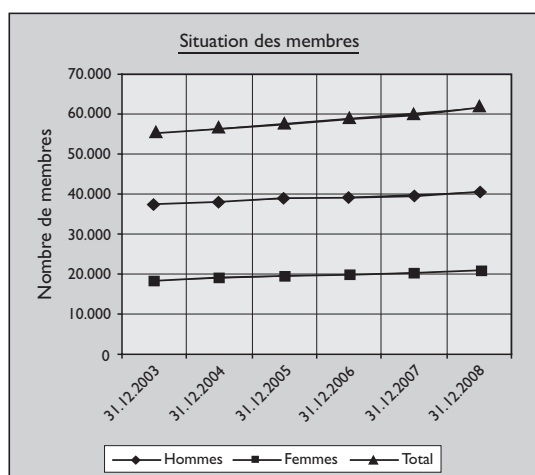
	2006	2007	2008
AUSGABEN / DEPENSES			
Personalkosten / Frais de personnel	835.331,97	1.027.114,07	1.208.134,48
Gemeinkosten / Frais généraux	261.928,65	303.618,58	382.751,92
Rechtsschutz / Frais juridiques	659.206,41	638.500,49	619.642,11
Zinsaufwendungen / Frais financiers	213,98	266,75	236,00
	1.756.681,01	1.969.499,89	2.210.764,51
EINNAHMEN / RECETTES			
Subvention / Subvention	125.000,00	125.000,00	250.000,00
Beitrag OGBl / Contribution OGBl	1.631.681,01	1.844.499,89	1.960.764,51

Dies ist eine Zusammenfassung der jährlichen Berichte, die im Nationalvorstand verabschiedet werden und den Ministerien vorgelegt werden. All diese Zahlen sind bei den Einnahmen und Ausgaben des Finanzberichtes enthalten, um dem Kongress eine komplette und bessere Übersicht der OGBl-Finzen zu verschaffen.

Ceci est un résumé des rapports annuels qui ont été adoptés par le Comité national et qui sont présentés aux ministères. Tous ces chiffres sont inclus dans le volet recettes et dépenses du rapport financier; ceci pour permettre au Congrès d'avoir une meilleure et une vue plus complète sur les finances de l'OGBl.

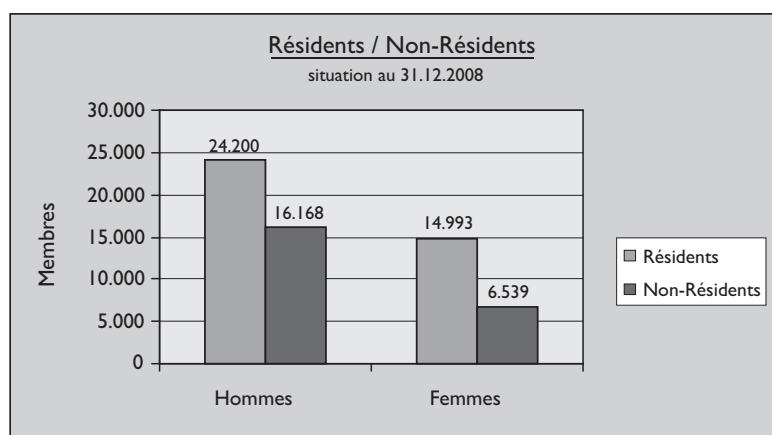
MITGLIEDERBEWEGUNG SITUATION DES MEMBRES

Date	Total	Hommes	% H	Femmes	% F
31.12.2003	55.500	37.588	67,7	17.912	32,3
31.12.2004	56.886	38.288	67,3	18.598	32,7
31.12.2005	57.957	38.812	67,0	19.145	33,0
31.12.2006	58.576	38.924	67,0	19.652	33,0
31.12.2007	59.525	39.238	65,9	20.287	34,1
31.12.2008	61.900	40.569	65,5	21.331	34,5



Résidents vs. Non-Résidents

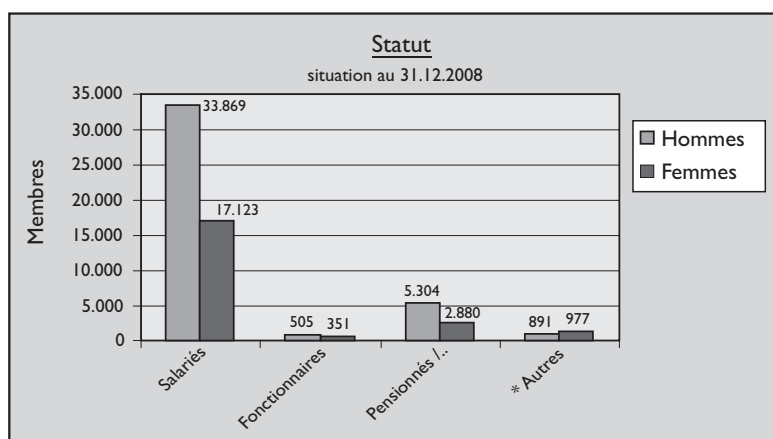
	Hommes	Femmes
Résident	24.200	14.993
Non-Résident	16.168	6.539



Statut

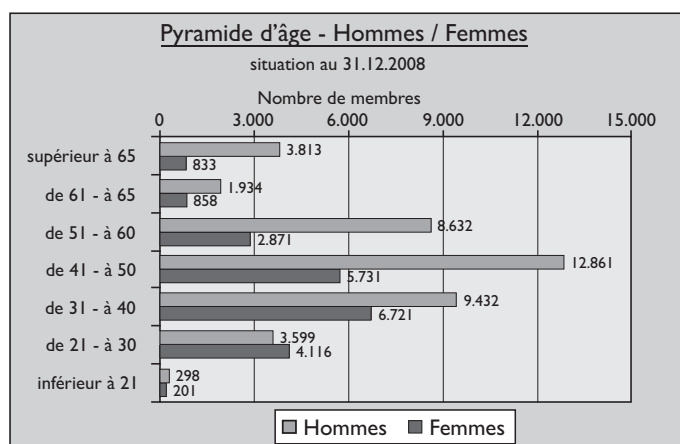
	Hommes	Femmes
Salariés	33.869	17.123
Fonctionnaires	505	351
Pensionnés / Veuves	5.304	2.880
* Autres	891	977

* Étudiants
Apprentis
Indépendants
Hommes / Femmes au Foyer
Chômeurs



Alterspyramide / Pyramide d'âge

	Femmes	Hommes
supérieur à 65	833	3.813
de 61 — à 65	858	1.934
de 51 — à 60	2.871	8.632
de 41 — à 50	5.731	12.861
de 31 — à 40	6.721	9.432
de 21 — à 30	4.116	3.599
inférieur à 21	201	298



La Société coopérative « Maison du Peuple »

Du personnel supplémentaire a dû être recruté au cours de la période couverte par le présent rapport, afin de répondre aux exigences liées à la hausse constante du nombre d'adhérents. Les locaux existants se sont révélés insuffisants pour offrir à chacun un poste de travail convenable. C'est pourquoi il a été décidé de séparer les bureaux de permanence du SICA et la centrale. Deux appartements, situés 42, rue de la Libération, ont été achetés pour être aménagés en bureaux modernes dotés d'une spacieuse salle d'attente. Les permanences destinées aux membres s'y tiennent depuis 2006.

La Société coopérative « Maison du Peuple » a vendu le bâtiment annexe situé 58, boulevard J.F. Kennedy et la petite maison annexe de la rue des Jardins à une entreprise de construction, qui envisage de construire à cette adresse une plus grande maison divisée en plusieurs appartements. Le projet initial portant sur l'achat du rez-de-chaussée de cette résidence en vue de le transformer en accueil et en bureaux a été abandonné. L'accueil de la centrale a donc dû être rénové et modernisé. Une vaste salle des machines, qui fait également office de dépôt, a été aménagée au rez-de-chaussée des locaux donnant sur la rue des Jardins, de même qu'une autre salle de réunion, utilisée notamment par la section d'Esch.

La FGIL a quitté ses bureaux hébergés au rez-de-chaussée du bâtiment occupé par l'OGBL rue d'Epemay à Luxembourg pour emménager dans un nouveau bâtiment au Kirchberg. La Société coopérative « Maison du Peuple » a acquis ces locaux, où elle a installé un nouvel accueil, avec une grande salle d'attente et des bureaux destinés aux permanences. L'immeuble entier a fait l'objet de travaux de rénovation. Des bureaux ont été loués à la nouvelle adresse de la FGIL, 1, rue J-P. Sauvage au Kirchberg, pour le syndicat SEW et ont été aménagés selon les souhaits de ce dernier.

En 2008, une entreprise de construction désireuse de mener à bien un projet de construction assez important rue d'Epemay, a présenté une offre pour l'achat du bâtiment de l'OGBL. La Société coopérative « Maison du Peuple » a fini par vendre l'immeuble à l'issue de longues négociations. Fin 2009, l'ensemble du personnel qui y travaillait, s'installera provisoirement dans un bâtiment loué boulevard de la Pétrusse.

L'ancien bâtiment qui hébergeait les bureaux et les salles de réunion de l'OGBL à Differdange ne répondait plus aux normes de sécurité actuelles. Le bâtiment a été vendu et sera prochainement rasé. Un nouveau bâtiment, qui abritera lui aussi les bureaux de permanence de la régionale Differdange, verra le jour à la place de l'ancien. Des bureaux et une salle de réunion sont en attendant loués rue Michel Rodange.

En raison du nombre toujours croissant de frontaliers français, l'ouverture d'un bureau d'accueil en France, à

Genossenschaft „Maison du Peuple“

Im Laufe der Berichtsperiode musste, um den Anforderungen der immer steigenden Mitgliederzahlen gerecht zu werden, mehr Personal eingestellt werden. Die bestehenden Räumlichkeiten reichten nicht mehr aus, um allen einen adäquaten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Deshalb wurde beschlossen, die Sprechstundenbüros des SICA aus der Zentrale auszugliedern. In der rue de la Libération 42 wurden zwei Appartements gekauft, in denen moderne Büros mit geräumigem Wartesaal eingerichtet wurden. Seit 2006 finden hier die Sprechstunden für die Mitglieder statt.

Die Genossenschaft „Maison du Peuple“ hat das Nebengebäude auf Nr. 58, boulevard J.F. Kennedy, sowie das kleine Nebenhaus in der rue des jardins an eine Baufirma verkauft, die hier ein größeres Appartementhaus bauen will. Das ursprüngliche Projekt, in dieser Residenz das Erdgeschoss zu kaufen, um hier den Empfang und Büros einzurichten, wurde fallen gelassen. Deshalb musste der Empfang in der Zentrale renoviert und modernisiert werden. Im Erdgeschoss der zur rue des Jardins gelegenen Räumlichkeiten, wurden ein geräumiger Maschinensaal, der auch als Lager dient, sowie ein weiterer Sitzungssaal, der unter anderem von der Sektion Esch benutzt wird, eingerichtet.

Die FGIL zog aus ihren Büros, die im Erdgeschoss des OGBL-Gebäudes in der rue d'Epemay in Luxemburg untergebracht waren in ein neues Gebäude auf Kirchberg um. Die Genossenschaft „Maison du Peuple“ hat diese Räumlichkeiten gekauft und darin wurde ein neuer Empfang mit geräumigem Wartesaal und Büros für die Sprechstunden eingerichtet. Im ganzen Haus wurden Umbauarbeiten durchgeführt. Für das SEW wurden Büros an der neuen Adresse der FGIL, 1, rue J-P. Sauvage auf Kirchberg, gemietet und den Anforderungen des Syndikats entsprechend eingerichtet.

2008 machte eine Baufirma, die ein größeres Bauprojekt in der rue d'Epemay verwirklichen will, ein Kaufangebot für das OGBL-Gebäude. Nach langen Verhandlungen hat die Genossenschaft „Maison du Peuple“ die Immobilie schließlich verkauft. Ende 2009 zieht die ganze Belegschaft in ein für die Übergangszeit gemietetes Gebäude boulevard de la Pétrusse um.

In Differdingen entsprach das alte Gebäude in dem die OGBL-Büros und die Sitzungssäle untergebracht waren, nicht mehr den heutigen Sicherheitsbestimmungen. Das Gebäude wurde verkauft und wird demnächst abgerissen. Auf dem ehemaligen Gelände wird ein neues Gebäude errichtet, wo auch die Sprechstundenbüros der Regionale Differdingen untergebracht werden. Für die Übergangszeit wurden Büros mit Sitzungssaal in der rue Michel Rodange gemietet.

Mit der immer zunehmenden Zahl der französischen Grenzgänger drängte sich förmlich die Einrichtung einer

proximité de la frontière, s'imposait. La Société coopérative « Maison du Peuple » a acquis en 2007 un appartement dans une résidence située avenue de la Libération à Thionville pour y aménager des bureaux de permanence et une salle d'attente. Ces locaux ont été inaugurés au printemps 2008 en présence du maire de Thionville.

Le bâtiment de Dudelange ne répondait plus du tout aux normes de sécurité actuelles, principalement au niveau du chauffage et de l'ascenseur. Le bâtiment a donc dû être entièrement refait à neuf. Outre des améliorations d'ordre technique, la salle des fêtes a également fait l'objet d'une rénovation complète.

Anlaufstelle im nahen Grenzgebiet auf. Die Genossenschaft „Maison du Peuple“ hat 2007 ein Appartement in einer Residenz, gelegen in der avenue de la Libération in Thionville erstanden und hier Sprechstundenbüros mit Wartesaal eingerichtet, die im Frühling 2008, in Anwesenheit des Bürgermeisters von Thionville, eröffnet wurden.

Das Gebäude in Dülelingen entsprach, vor allem was Heizung und Fahrstuhl anbelangte, in keinster Weise mehr den heutigen Sicherheitsbestimmungen. Deshalb musste eine Generalüberholung des Gebäudes durchgeführt werden und neben all den technischen Erneuerungen, wurde auch der Festsaal total renoviert.

VERMÖGENSVERWALTUNG OGBL GESTION DE BIENS

I) Société coopérative « Maison du Peuple »

Die Verwaltung der Gewerkschaftsimmobilien

La gestion des immeubles du syndicat

	Anschaffungen <i>Acquisitions</i>	Jahr <i>Année</i>
Esch/Alzette	Immeuble I	1954
	Immeuble II	1958
Esch/Alzette	Libération	2006
Ettelbruck	Arcades	1986
Ettelbruck	Immeuble	1993
Rodange		1959
Soleuvre		1976
Dudelange		1978
Luxembourg	Epernay	1986
Bettembourg		1989
Kayl		1990
Wiltz		1996
Grevenmacher		1998
Audun-Le-Tiche		2003
Thionville		2007

2) A.s.b.l. « Centrale du LAV »

Die Verwaltung der Gewerkschaftsbeteiligungen

La gestion des participations syndicales

Maison du Peuple

P&V Assurances

Editpress S.A.

Gewerkschaftsheim Differdingen

IFES Remich

Was geschieht mit den Beiträgen?
Qu'est-ce qui a été fait avec les cotisations?

		1999-2003		2004-2008	
			%(*)		%(*)
Verwaltungskosten	Büros, Apparate, EDV, Versicherungen, Heizung, Strom, Mieten usw.				
Frais d'administration	Bureaux, appareils, EDV, assurances, chauffage, électricité, loyers etc.	5,22 Mio	15,37 %	7,21 Mio	15,32 %
Prozente an Sektionen					
Pourcentage aux sections		2,52 Mio	7,41 %	3,35 Mio	7,12 %
Personalkosten					
Frais de personnel		14,62 Mio	43,06 %	21,33 Mio	45,32 %
Leistungen	Hinterbliebenenunterstützungen, Rechtsschutz, Freizeitunfallversicherung, Stipendien, Bildung, Publikationen, Subsidien usw.				
Prestations	Subventions aux survivants, assistance juridique, assurance-loisirs, bourses, formation, publications, subsides etc.	7,12 Mio	20,98 %	7,99 Mio	16,97 %
Statutarische Strukturen	Organe, Syndikate, Sozial- und Ausschußwahlen, Werbung, Gewerkschaftstage, Kongress usw.				
Structures statutaires	Organes, syndicats, élections sociales et de délégations, publicité, Journée syndicale, congrès etc.	2,62 Mio	7,71 %	2,88 Mio	6,12 %
Beiträge	Nationale und internationale Mitgliedschaften				
Cotisations	Affiliations nationales et Internationales	0,67 Mio	1,97 %	0,89 Mio	1,89 %
Streikaktionen / Grèves		0,04 Mio	0,12 %	0,00 Mio	0,00 %
Sonstige Ausgaben / Dépenses diverses		0,11 Mio	0,34 %	0,13 Mio	0,28 %
Sous-Total		32,91 Mio		43,78 Mio	
Rücklagen (Streik- und Reservefonds) / Réserves (Fonds de Grèves)		1,03 Mio	3,05 %	3,29 Mio	6,99 %
TOTAL		33,94 Mio	100,00 %	47,07 Mio	100,00 %

(*) in Bezug auf das Total / par rapport au total

PERSONAL / PERSONNEL

Während der Berichtsperiode hat sich der Personalbestand wie folgt durch Neueinstellungen, Pensionierungen und Rücktritte geändert:

Pendant la période de rapport l'effectif du personnel a changé comme suit:

		Date d'entrée	Date de sortie	nbr.
01/01/2004				80
2004	Wagner Christiane	15/03/2004		81
	Delvaux Joël	01/03/2004		82
	Hirtz Albert		31/05/2004	81
	Rola Anita	01/06/2004		82
	Lux Lucien		31/07/2004	81
	Hoffmann François	15/08/2004		82
	Back Nora	01/11/2004		83
	Fehlen Roby		15/11/2004	82
	Binsfeld Romain		31/12/2004	81
	Sannipoli Marie-Thérèse		31/12/2004	80
2005	Mammola Joséphine	01/01/2005		81
	Castegnaro John		31/01/2005	80
	Salerno Sabrina		14/03/2005	79
	Valli Giuseppina		31/03/2005	78
	Peters Simone	01/04/2005		79
	Camacho Hélio	15/07/2005		80
	Urbany Serge	16/07/2005		81
	Scheuer Romance	16/07/2005		82
	Mattioli Alain	01/08/2005		83
	Noesen Romain	01/09/2005		84
2006	Peters Simone		31/12/2005	83
	Lorent Anna	01/01/2006	31/01/2006	83
	Delacollette Jacques	16/02/2006		84
	Clees Romain		30/04/2006	83
	Staudt Steve	01/07/2006		84
	Hamilius Nadine	01/07/2006		85
	Heinz Sandra	01/07/2006		86
	Hilger Lucien	15/07/2006		87
	Dos Anjos Guiomar		31/07/2006	86
	Jankovic Ljiljana	01/08/2006		87
2007	Simon-Lacroix Christian	15/09/2006		88
	Alves	01/09/2006	01/09/2006	88
	Lima Célia	16/10/2006		89
	Misson Céline	16/11/2006		90
	Heinz Sandra		30/04/2007	89
	Misson Céline		31/05/2007	88
	Valente Sonia	11/06/2007		89
	Flammang Claude	01/07/2007		90

		Date d'entrée	Date de sortie	nbr.
2008	Staudt Steve		31/08/2007	89
	Sikorski Christian	01/09/2007		90
	Bianchini Colette	16/09/2007		91
	Rongen Eva	01/10/2007		92
	Boly Chantal		31/10/2007	91
	Gomes Hernani	01/11/2007		92
	Lorang Mil	01/12/2007		93
	Dos Prazeres Bernardina	15/01/2008		94
	Hamilius Nadine		15/01/2008	93
	Ferry Nicole		15/01/2008	92
	Lima Celia		31/01/2008	91
	Belpassi Gina		31/01/2008	90
	Dreus Armand	01/02/2008		91
	Schrobiltgen Michele	18/02/2008		92
	Jankovic Ljiljana		29/02/2008	91
	Moinet Yvon		29/02/2008	90
	Krier Diana		12/04/2008	89
	Garettini Sylvie	28/04/2008		90
	Teitgen Anne	19/05/2008		91
	Schwarz Yasmine		31/05/2008	90
	Hoffmann François		31/05/2008	89
	Zaara Sabine	01/06/2008		90
	Meloni Bianca	01/06/2008		91
	De Matteis Valerio		30/06/2008	90
	Meloni Bianca		15/07/2008	89
	Settinger Lynn	15/07/2008		90
	Weinert Chantal	22/07/2008		91
	Dos Prazeres Bernardina		31/07/2008	90
	Pizzaferri René		31/07/2008	89
	Pereira Zita	01/08/2008		90
	Dominicy Chantal		31/08/2008	89
	Rongen Eva		31/08/2008	88
	Laplanche Jean-Paul	01/09/2008		89
	Bintener Jennifer	01/09/2008		90
	Meloni Bianca	01/09/2008		91
	Johnny Hirsch	01/09/2008		92
	Krier Frédéric	01/09/2008		93
	Teitgen Anne		09/09/2008	92
	Molitor Robert		30/09/2008	91
	Garettini Sylvie		31/12/2008	90
	Meloni Bianca		31/12/2008	89

Rapport d'activité

pour la période de 2004/2005 à 2008/2009

Composition de la CS à compter du 5^e/XXX^e Congrès national du 26.11.2004.

Roger Berend	Président
Régine Gohmann	Vice-présidente
Jean Reusch	Secrétaire, a déposé son mandat à la CS le 16.11.2006
Bernard Colussi	Secrétaire depuis le 11.1.2007
Romain Gantrel	
Berthe Kandels	
Roger Majerus	décédé le 7.9.2005
Carlo Reisch	a cédé son mandat à la CS le 20.12.2007
Jean-Louis Weber	

Le Congrès extraordinaire pour la révision des statuts du 1.7.2006 a vu se réaliser une ancienne revendication de la CS : **3 membres suppléants de la CS ont été élus.**

Cette révision des statuts permet désormais à la CS de remplacer un membre élu qui démissionne entre deux congrès, avant le terme de son mandat, par le 1^{er} membre suppléant élu ou le suivant.

Jusqu'à présent, cette nouvelle règle a entraîné le remplacement des membres démissionnaires par les membres suppléants élus :

Le	11.7.2006	Denis Tinnes	remplace	Roger Majerus
Le	11.1.2007	Stefano Cucchiaro	remplace	Jean Reusch
Le	20.12.2007	Félix Wies	remplace	Carlo Reisch

Composition actuelle de la CS

Roger Berend	Président
Régine Gohmann	Vice-présidente
Bernard Colussi	Secrétaire
Stefano Cucchiaro	
Romain Gantrel	
Berthe Kandels	
Denis Tinnes	
Jean-Louis Weber	
Félix Wies	

Présence des membres de la CS aux réunions prévues dans les statuts

Il est essentiel que les membres élus au Congrès assistent aux réunions de la CS, la présence de plus de 5 membres étant indispensable à la CS pour prendre des décisions.

Il faudrait par conséquent recommander aux participants au Congrès de tenir compte de la présence des candidats au cours des 5 dernières années lors de leur réélection au sein de la CS.

Une mesure pertinente consisterait par ailleurs à ce que le Congrès accorde à l'avenir le droit à la CS de remplacer l'un de ses membres titulaires par un membre suppléant, si le membre titulaire de la CS a été absent à plus de la moitié des réunions de la CS au cours des deux dernières années.

	2005		2006		Congrès 1.7.06	2007		2008		jusqu'à mi-2009		Total	
(N)ombre / (P)résences	N	P	N	P		N	P	N	P	N	P	N	P
Roger Berend	16	14	20	19	P	13	12	10	10	8	6	67	61
Régine Gohmann	16	15	20	13	P	13	13	10	9	8	8	67	58
Jean Reusch	16	16	19	18	P	—	—	—	—	—	—	35	34
Bernard Colussi	16	14	20	14	P	13	13	10	8	8	7	67	56
Romain Gantrel	16	7	20	7	P	13	2	10	3	8	2	67	21
Berthe Kandels	16	5	20	1	P	13	0	10	0	8	0	67	6
Roger Majerus	10	7	—	—		—	—	—	—	—	—	10	7
Carlo Reisch	16	2	20	0	A	13	0	—	—	—	—	49	2
Jean-Louis Weber	16	14	20	15	P	13	12	10	8	8	5	67	54
Denis Tinnes			5	5	P	13	12	10	5	8	7	36	29
Stefano Cucchiaro					P	13	5	10	0	8	0	31	5
Félix Wies					P	1	1	10	8	8	8	19	17
N = nombre de réunions par an P = présences													

Répartition des domaines d'activité

À la suite du Congrès national du 26.11.2004, la réunion constitutive de la CS organisée le 13.12.2004 a procédé à la répartition des domaines d'activité entre les 9 membres de la CS.

Après la mort prématurée de notre collègue Roger Majerus, ses domaines d'activité ont été partagés entre les 8 membres restants.

Après le **Congrès pour la révision des statuts du 1.7.2006**, Denis Tinnes a pu intégrer la CS en tant que premier élu de ses 3 nouveaux membres suppléants. Une nouvelle répartition des missions entre les 9 membres de la CS, à nouveau au complet, a ensuite eu lieu.

Quand nos collègues MM. Cucchiaro et Wies sont entrés à leur tour à la CS, les domaines d'activité ont dû à chaque fois faire l'objet d'une nouvelle répartition.

Les membres de la CS en charge des différentes structures de l'OGBL apparaissent dans l'ordre chronologique des nouvelles répartitions qui ont eu lieu.

Compétence pour les régionales

Esch/Rumelange	Berend — Gohmann
Nord	Kandels — Reusch / Tinnes
Dudelange/Est	Berend — Gohmann
Centre	Gantrel — Reisch / Tinnes
Rodange/Attert	Majerus / Gantrel / Wies — Weber
Differdange	Colussi — Reisch / Tinnes / Cucchiaro

Compétence pour les syndicats

Alimentation et Hôtellerie	Gohmann — Weber / Wies
Aviation civile	Gohmann — Reusch / Tinnes / Wies
Banques et Assurances	Reusch / Tinnes — Gantrel
Transport sur route/ACAL	Colussi — Weber
Services et Energie	Colussi — Kandels
Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques	Colussi — Gantrel
Nettoyage, Hygiène et Environnement	Kandels — Majerus / Colussi / Tinnes
Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment	
Papier, Plastique, Textiles et Verre	Gohmann — Gantrel

Santé, Services sociaux et éducatifs
Imprimeries, médias et culture
Éducation et Sciences (SEW)
Services publics
Sidérurgie
Transformation sur métaux et Garages
Commerce

Berend — Gohmann
Reisch / Colussi — Majerus / Reusch / Cucchiaro
Berend — Reisch / Tinnes
Berend — Kandels
Reusch / Cucchiaro / Wies — Majerus/Weber
Reisch / Cucchiaro — Weber
Berend — Reisch / Cucchiaro

Compétence pour les départements

Jeunes	Kandels — Gantrel
Employés privés	Kandels — Reusch / Tinnes
Femmes	Berend — Gohmann
Retraités	Berend — Weber
Ouvriers	Colussi — Reisch / Cucchiaro / Wies
Immigrés	Reusch / Cucchiaro — Weber
Fonction Publique	Reisch / Tinnes — Majerus / Gantrel
Travailleurs handicapés	Colussi — Gohmann

La création de la Chambre des salariés (fusion de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail) a débouché sur celle du département des Salariés (fusion des anciens départements des Employés privés et des Ouvriers).

Compétence pour les commissions

Lors de sa réunion du 25.1.2005, le Comité national a décidé de supprimer l'ensemble des commissions à l'exception de celle des finances.

La commission des finances sera désormais composée des membres du Comité exécutif et de la CS.

Missions de la CS

Les réunions nécessaires de la CS ont régulièrement été organisées pendant la période sous revue afin de régler les affaires en cours, de contrôler les activités des instances et organes de la Confédération, d'assurer la surveillance du respect des statuts et de présenter les rapports relatifs au contrôle de la comptabilité, des finances et de la caisse centrale.

Les préparatifs du Congrès extraordinaire pour la révision des statuts du 1.7.2006 ont exigé l'organisation de nombreuses réunions et un travail important.

Surveillance du respect des statuts

Au cours de la période sous revue, nombre de réunions ont été consacrées à des plaintes ou à des demandes relatives à l'interprétation et/ou à l'application des statuts.

En outre, la CS a dû se réunir à plusieurs reprises en tant qu'instance de recours.

La **procédure d'exclusion** demandée par l'ACAL à l'encontre d'un président de comité dont le comportement a porté préjudice à l'OGBL s'est achevée par une lettre datée du 3.12.2006, dans laquelle la personne concernée nous annonçait son départ de l'OGBL.

La **procédure d'exclusion** demandée par le syndicat Services privés de nettoyage, d'hygiène et d'environnement à l'encontre d'un délégué libéré, dont le comportement a porté préjudice à l'OGBL, a été abandonnée. Au vu de l'évolution ultérieure de la situation, le syndicat a retiré sa demande puisque l'exclusion n'était plus justifiée par aucun motif contraignant.

La lettre de réclamation des **frontaliers allemands** du 28.3.2007 adressée au président de l'OGBL et à la CS a donné lieu à une analyse détaillée de l'ensemble des situations et questions soulevées.

Les secrétaires concernés ont fourni une description précise des états de fait qui ont été communiqués à la section des frontaliers dans une lettre du président de l'OGBL.

Aucune réclamation ultérieure n'a été déposée auprès de la CS contre ces mises au point.

En août 2009, une réclamation contre la **section locale de Dudelange** est toujours en cours de traitement à la CS.

La CS a reçu en avril 2009 **un courrier de réclamation de la part d'un membre de l'OGBL**, qui reprochait à la section locale d'avoir refusé son intégration au sein du comité de section alors qu'il avait été élu à l'unanimité, deux fois par acclamation, lors de l'assemblée générale.

Au cours de la réunion exécutive de la section locale du 12.5.2009, où les déclarations du président de section ont coïncidé avec celles du réclamant, le président de la CS a souligné qu'il s'agissait ici de l'un des articles les plus importants des statuts de l'OGBL, destiné à garantir le fonctionnement de l'OGBL sur une base démocratique, et que la section devait **impérativement respecter les décisions de son assemblée générale**.

La CS constate, après réception du rapport de la réunion de la section locale de Dudelange du 6.7.2009, que ses efforts visant à trouver un terrain d'entente à l'amiable avec la section locale ont échoué.

La violation des statuts étant toujours invoquée dans la demande, la CS se voit contrainte de déclencher contre la section locale de Dudelange la procédure nécessaire prévue par les statuts (article 10.4. des statuts de l'OGBL).

Le **Congrès extraordinaire pour la révision des statuts du 1.7.2006** a cependant demandé beaucoup de travail et de temps à l'ensemble des membres de la CS.

Tout a commencé le 28.11.2005 avec la 1^{re} réunion de la commission pour la révision des statuts, composée des membres du Comité exécutif et de la CS.

Après 7 autres réunions s'ajoutant aux réunions internes de la CS, la version des statuts ainsi élaborée a été diffusée fin janvier 2006 auprès des structures de l'OGBL, afin que celles-ci disposent de suffisamment de temps pour étudier le document et renvoyer leurs propositions d'amendements avant le 8.5.2006.

Les améliorations et les amendements proposés par les régionales et leurs sections locales, les syndicats et les départements ont été, au cours de réunions organisées en mai, classés, résumés et transformés en un document de base compréhensible et concis, qui a été distribué à l'ensemble des structures avant la réunion du Congrès.

Le Congrès s'est tenu dans les meilleures conditions, sans problème majeur, notamment grâce à la discipline des participants.

La CS se voit obligée d'en décrire le déroulement précis afin de démontrer que les reproches formulés pendant et après le Congrès sont totalement infondés et que chaque membre actif au sein d'une structure de l'OGBL a eu la possibilité de présenter ses propositions.

Les **nouveaux règlements internes** ont été soumis à la CS par les structures suivantes :

Régionale Nord

Régionale Rodange/Attert

Régionale Dudelange/Est

Syndicat Banques et Assurances

Syndicat Imprimeries, médias et culture/FLTL

Syndicat Transformation sur métaux et Garages

Syndicat Aviation civile

Département de la Juridique

Ces refontes ou simples modifications ont été examinées par la CS et pour plusieurs d'entre elles, complétées sur certains points, afin d'être mises en parfait accord avec les statuts de l'OGBL.

Le Comité national a adopté à l'unanimité l'ensemble de ces règlements internes.

Les réclamations présentées à la CS à propos de l'établissement des **listes définitives de l'OGBL pour les élections sociales** sont infondées, les listes électorales ayant été préalablement adoptées dans le cadre des différentes structures de l'OGBL.

On ne peut pas se taire lors des votes pour ensuite déposer une réclamation auprès de la CS.

La CS donne toutefois raison aux collègues qui pensent que les membres de l'OGBL **représentant** le syndicat auprès de la Caisse nationale de santé, de la Caisse de pension, de la Chambre des salariés ou de tout autre organe au niveau national ou international doivent jouer un rôle actif ou au moins être présents au sein des structures de l'OGBL concernées.

Depuis le Congrès pour la révision des statuts, les **sections locales** présentent chaque année après leur assemblée générale leurs **rapports de trésorerie** au Comité national **et à la CS**, ce qui ne pose aucun problème à plus de 90 % de nos sections locales, mais semble représenter un obstacle insurmontable pour quelques-unes.

Étant donné que les sections utilisent l'argent des membres pour couvrir leurs dépenses courantes, il ne peut être fait exception à cette règle.

Comme nos statuts ne définissent pas clairement la **compatibilité de la qualité de membre de la CS avec d'autres fonctions** au sein de l'OGBL et permettent donc plusieurs interprétations, le président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, et celui de la CS, Roger Berend, ont résolu en janvier 2007, **à titre provisoire**, qu'un mandat de membre de la CS, outre les restrictions formulées dans les statuts, serait incompatible avec des postes à responsabilité au sein de syndicats, de régionales et de départements.

Si cette décision devait quotidiennement faire ses preuves, le Congrès pourrait la reprendre telle quelle dans les statuts.

Bien que **la qualité de membre du Comité national** soit très clairement définie dans nos statuts, les règles en la matière sont régulièrement transgressées.

La CS souligne qu'un membre suppléant du Comité national élu par le Congrès ne peut prendre la place d'un membre titulaire du Comité national qu'en cas de départ ou de démission de ce dernier.

Si un membre titulaire du Comité national ne participe pas à une réunion du Comité national pour cause de maladie ou autre, il ne peut pas être remplacé par « son » membre suppléant.

En juin 2005, **un secrétaire régional a reçu une lettre d'avertissement** lui enjoignant d'exercer ses fonctions consciencieusement et conformément aux consignes, ainsi que de respecter les horaires de travail prévus. En juillet 2005, le chef du personnel s'est vu contraint d'adresser au même secrétaire régional une **lettre de sommation**. En 2008, celui-ci s'est absenté onze mois pour cause de maladie.

En 2009, la CS constate des irrégularités et des déficits dans la **caisse régionale** pour les années 2006 et 2007.

Ce secrétaire régional étant **désormais à la retraite**, la CS ne croit plus à la possibilité d'un accord en dehors du cadre judiciaire, même s'il continue à se faire remarquer par des agissements déplaisants et par des exigences ouvertement déplacées.

Une circulaire du 13.12.2006 émanant du directeur de l'administration fiscale informe les syndicats que tous les montants de **tantièmes ou de jetons de présence** payés aux syndicats pourront être à l'avenir déduits de la déclaration fiscale des mandataires concernés.

La CS salue cette décision qui a considérablement facilité la tâche du Bureau exécutif et du Comité national pour élaborer un règlement interne précisant les droits et les devoirs des représentants de l'OGBL, qui a été adopté le 22.9.2009 par le Comité national.

Activités des instances confédérales et des organes de l'OGBL

Dans l'ensemble, la CS constate une activité assidue au niveau des différents organes et instances de l'OGBL.

Le **contrôle de ces activités** est passé par l'étude des différents rapports et communiqués de presse qui nous ont été envoyés par la plupart des syndicats, régionales et départements.

Chaque membre de la CS est en outre libre de participer aux réunions et aux manifestations des régionales, syndicats et départements relevant de son domaine de compétence.

Lors des congrès des syndicats, des départements et des régionales, la CS a toujours été représentée, pour autant que l'invitation lui soit parvenue dans les délais en bonne et due forme.

La CS doit cependant déplorer que certains syndicats, départements et régionales n'observent toujours pas les dispositions statutaires. Ainsi, il arrive parfois que les réunions ne soient pas précédées d'invitations ou qu'aucun rapport de réunion ne soit remis aux membres de la CS compétents.

La CS a pu faire preuve de laxisme en raison des nombreux changements intervenus en son sein même depuis juillet 2006, mais également en raison des élections sociales ; la CS félicite d'ailleurs l'ensemble des structures pour les bons résultats qu'elles ont obtenus. Elle veillera cependant désormais à ce que toutes les structures fonctionnent à nouveau en accord avec les statuts et les règlements.

Il convient néanmoins, pour la période sous revue, de garder à l'esprit, outre le travail habituel et la préparation des élections sociales obligatoires, qui ont exigé un engagement très fort de l'ensemble du personnel et des participants, les efforts consentis pour assurer l'organisation et le bon déroulement du Congrès extraordinaire pour la révision des statuts.

Le SICA a par ailleurs été créé le 3.10.2005.

SICA = Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL asbl = Informations- a Berodungs-Service vum OGBL asbl.

La 1^{re} assemblée générale du SICA s'est tenue le 26.6.2006.

Toutes les informations utiles figurent dans le rapport d'activité et financier du SICA.

Le 16.12.2006 a eu lieu l'**assemblée constitutive du syndicat Imprimeries, médias et culture-FLTL**.

Cet événement a également marqué l'intégration de la Fédération luxembourgeoise des Travailleurs du livre (FLTL), ancien partenaire de l'OGBL au sein de la CGT avec la FNCTTFEL, au syndicat OGBL.

Puisque seules la FNCTTFEL et l'OGBL sont désormais représentées dans la CGT, l'OGBL ne peut se dispenser de mener une analyse consistant à évaluer le sens du maintien en l'état de l'actuelle structure de la CGT.

Le 11.1.2007, Serge Urbany, le responsable du département juridique, Roger Fohl et plusieurs secrétaires syndicaux adjoints ont rejoint le **Comité national** avec le statut d'observateurs.

Plusieurs sections de l'OGBL ont fusionné au cours de la période sous revue. Il est possible de consulter les rapports des régionales pour obtenir de plus amples renseignements.

Le 4.2.2009, le nouvel **organigramme du Bureau exécutif** et les domaines d'activité des anciens et nouveaux chefs de département et des différents secrétaires régionaux et syndicaux ont été présentés.

Contrôle de la caisse centrale, de la comptabilité et des rapports financiers

Le contrôle de la caisse centrale et de la comptabilité a été effectué par échantillonnage et ce, à la plus grande satisfaction de la CS. Les rapports financiers ont été contrôlés dans le cadre d'une analyse minutieuse de tous les documents, qui n'a révélé aucun défaut insurmontable.

La CS a toujours assisté au recouvrement des cotisations des secrétaires régionaux effectué par la caisse centrale.

La réorganisation vers de nouveaux programmes relatifs à la comptabilité et aux salaires n'a touché la CS que de façon marginale et le déroulement des contrôles n'a pas changé par rapport aux années précédentes.

Les problèmes survenus ont fait l'objet de discussions et ont été résolus lors de réunions entre la CS, le président de l'OGBL et le trésorier général.

En outre, la CS s'est engagée davantage en faveur de la prise en compte de tous les critères statutaires et légaux dans le domaine financier et celui des ressources humaines.

Le Bureau exécutif a quant à lui élaboré une **convention collective** à l'intention de tout le personnel, qu'il a ensuite présentée au Comité exécutif. Cette convention a été soumise à un vote à la demande appuyée de la CS. Après le résultat positif de ce vote au sein du Comité exécutif et sur la recommandation de celui-ci, le Comité national a décidé l'entrée en vigueur de la convention.

Le nouveau règlement relatif aux **véhicules de l'OGBL est entré en vigueur** à la mi-2007.

En analysant les rapports financiers de la période sous revue (année 2004 à 2008 incluse) on constate une hausse des **coûts salariaux** de 45,92 %. La CS insiste ici clairement sur le fait que ces coûts supplémentaires ne sont pas synonymes d'augmentations de salaire pour le personnel de l'OGBL. Cette différence est due aux adaptations structurelles des statuts et de la législation, au nombre important de nouvelles embauches et également à la forte volatilité de ces embauches au cours des deux dernières années.

Conformément aux statuts, les secrétaires régionaux ne doivent présenter un arrêté de caisse devant le Congrès ordinaire que tous les 5 ans. Au vu des tout derniers événements, la CS réclame qu'à l'avenir, chaque secrétaire régional soit tenu de présenter, en même temps que le recouvrement des cotisations annuelles, un **arrêté de caisse annuel pour la régionale**, qui sera également soumis à un vote lors des journées régionales.

L'évolution des coûts supportés par nos structures statutaires est intéressante. La grande différence entre les sections locales (+ 33 %) et toutes les autres structures de l'OGBL (+ 10 %) est difficilement explicable.

Après le dernier Congrès, le Comité national a également accepté la proposition de la CS consistant à prévoir chaque année des **provisions** pour les élections sociales et le Congrès ordinaire, qui ont lieu tous les 5 ans.

Le 8.5.2007, le président de l'OGBL et la CS ont reçu une lettre de l'**administration fiscale** portant sur les frais de déplacement et les fonds mis à disposition par les militants, les délégués et les représentants de l'OGBL dans le cadre des réunions internes et externes de l'OGBL et destinés à l'organisation de réunions. Différents plafonds défiscalisés sont ainsi fixés, à savoir 15 euros par réunion/jour, 45 euros par mois et 540 euros par an.

Le contrôle de la caisse centrale et de la comptabilité du secrétariat européen commun CGT (OGBL, FNCTTFEL) / LCGB a été assuré par le président de la CS au nom de l'OGBL et par ses collègues de la LCGB et de la FNCTTFEL suivant un procédé par échantillonnage. Il n'a fait l'objet d'aucune réclamation.

Le contrôle de la caisse centrale, de la comptabilité, des rapports financiers et des rapports de la « fiduciaire » prévu par la loi concernant les sociétés de l'OGBL Centrale du LAV asbl et Coopérative « Maison du Peuple » a été assuré par le président de la CS, également membre du Conseil de surveillance, lequel est légalement responsable des contrôles.

Depuis sa fondation, le SICA (= Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL asbl) doit présenter chaque année au ministère compétent son compte de pertes et profits et son bilan financier, afin de pouvoir bénéficier de subventions.

Depuis quelques années, la loi dispose qu'un compte de pertes et profits et un bilan financier de notre caisse de décès soient également remis au ministère compétent.

La CS salue le travail remarquable réalisé par Serge Urbany en sa qualité de nouveau responsable du département juridique.

Le département établissant son propre rapport, la CS n'a pas besoin ici de s'attacher aux détails.

Comme vous pouvez le constater, les missions de la CS, et en particulier de sa présidence (président, vice-présidente et secrétaire), sont toujours plus vastes et variées.

Cette évolution s'explique d'une part par des raisons internes, à savoir le nombre sans cesse croissant de personnes employées par l'OGBL, de comptes, de factures, de rapports financiers, de biens immobiliers, de problèmes, et, d'autre part, par des raisons externes telles que le renforcement des liens et des implications de l'OGBL au niveau national et international.

Rapports

Outre le rapport statutaire, la CS remet au président l'OGBL et au trésorier général une copie de ses rapports.

En outre, le président et le trésorier général ont été informés oralement des travaux de la CS.

Conclusion

Notre collègue **Roger Majerus** nous a malheureusement quitté au cours de la période sous revue, victime d'une maladie insidieuse qui l'a emporté bien trop tôt.

La CS a pris acte du changement de poste et du départ à la retraite de plusieurs secrétaires salariés.

Nous profitons de cette occasion pour vous souhaiter a posteriori le meilleur dans vos nouvelles fonctions ou pour votre départ à la retraite.

Nous souhaiterions toutefois remercier aussi notre collègue **Jean-Louis Weber** pour son engagement bénévole et désintéressé, mais extrêmement résolu, au sein la CS pendant tout de même 15 ans.

Nous remercions l'ensemble du personnel, ainsi que tous les bénévoles pour leur dévouement constant au service des 62 000 membres de l'OGBL.

Enfin, pour conclure la période sous revue qui vient de s'écouler, la CS propose au Congrès de donner quitus à **Philippe da Silva**, trésorier général de l'OGBL, et à **Jean-Claude Reding**, président de l'OGBL.

Régine Gohmann

Vice-présidente

Bernard Colussi

Secrétaire

Roger Berend

Président

Tätigkeitsbericht

für die Berichtsperiode von 2004/2005 bis 2008/09

Zusammensetzung der UWK nach dem 5./XXX. Nationalkongress vom 26.11.2004.

Roger Berend	Präsident
Régine Gohmann	Vize-Präsidentin
Jean Reusch	Sekretär, legt am 16.11.2006 sein UWK-Mandat nieder
Bernard Colussi	Sekretär ab 11.1.2007
Romain Gantrel	
Berthe Kandels	
Roger Majerus	gestorben am 7.9.2005
Carlo Reisch	gibt am 20.12.2007 sein UWK-Mandat ab
Jean-Louis Weber	

Auf dem außerordentlichen Statutenkongress vom 1.7.2006 wurde die langjährige Forderung der UWK verwirklicht und **3 Ersatzmitglieder für die UWK gewählt.**

Diese Statutenänderung ermöglicht nun der UWK, beim frühzeitigen Ausscheiden eines gewählten Mitgliedes zwischen 2 Kongressen, dieses durch das 1. gewählte oder das nächstgewählte Ersatzmitglied zu ersetzen.

Diese neue Regelung hatte zur Folge dass bis heute, scheidende Mitglieder durch die nachrückenden gewählten Ersatzmitglieder ersetzt wurden:

am	11.7.2006	Denis Tinnes	ersetzt	Roger Majerus
am	11.1.2007	Stefano Cucchiaro	ersetzt	Jean Reusch
am	20.12.2007	Félix Wies	ersetzt	Carlo Reisch

Aktuelle Zusammensetzung der UWK

Roger Berend	Präsident
Régine Gohmann	Vize-Präsidentin
Bernard Colussi	Sekretär
Stefano Cucchiaro	
Romain Gantrel	
Berthe Kandels	
Denis Tinnes	
Jean-Louis Weber	
Félix Wies	

Präsenzen der UWK-Mitglieder an den statutarisch festgelegten Sitzungen

Es ist sehr wichtig, dass die auf dem Kongress gewählten Mitglieder in den UWK-Sitzungen präsent sind, da über 5 Mitglieder anwesend sein müssen, damit die UWK beschlussfähig ist.

Deshalb wäre es empfehlenswert, wenn die Kongressteilnehmer bei der Wiederwahl von UWK-Kandidaten/innen auf deren Präsenzen in den letzten 5 Jahren achten würden.

Darüber hinaus wäre es sinnvoll, wenn der Kongress der UWK das Recht einräumen würde, in Zukunft, ein effektiv gewähltes UWK-Mitglied durch ein nachrückendes Ersatzmitglied ersetzen zu können, wenn das effektive UWK-Mitglied in 2 Jahren, in mehr als der Hälfte der UWK-Sitzungen abwesend war.

	2005		2006		Kongress 1.7.06	2007		2008		bis Mitte 2009		Gesamt- periode	
(Z)ahl / (P)räsenzen	Z	P	Z	P		Z	P	Z	P	Z	P	Z	P
Roger Berend	16	14	20	19	P	13	12	10	10	8	6	67	61
Régine Gohmann	16	15	20	13	P	13	13	10	9	8	8	67	58
Jean Reusch	16	16	19	18	P	—	—	—	—	—	—	35	34
Bernard Colussi	16	14	20	14	P	13	13	10	8	8	7	67	56
Romain Gantrel	16	7	20	7	P	13	2	10	3	8	2	67	21
Berthe Kandels	16	5	20	1	P	13	0	10	0	8	0	67	6
Roger Majerus	10	7	—	—		—	—	—	—	—	—	10	7
Carlo Reisch	16	2	20	0	A	13	0	—	—	—	—	49	2
Jean-Louis Weber	16	14	20	15	P	13	12	10	8	8	5	67	54
Denis Tinnes			5	5	P	13	12	10	5	8	7	36	29
Stefano Cucchiaro					P	13	5	10	0	8	0	31	5
Félix Wies					P	1	1	10	8	8	8	19	17
Z = Zahl der Sitzungen im Jahr P = Präsenzen													

Verteilung der Aufgabenbereiche

Nach dem National-Kongress vom 26.11.2004, wurde in der konstituierenden UWK-Sitzung vom 13.12.2004 die Verteilung der Aufgabenbereiche auf die 9 UWK-Mitglieder vorgenommen.

Nach dem frühen Tod vom Kollege Roger Majerus, wurden seine Aufgabenbereiche auf die übrigen 8 Mitglieder verteilt.

Nach dem **Statutenkongress vom 1.7.2006** konnte Denis Tinnes, als Erstgewählter der 3 neuen UWK-Ersatzmitglieder, in die UWK aufgenommen werden. Eine Neuverteilung der Aufgaben auf die 9 Mitglieder der wieder vollzähligen UWK erfolgte.

So musste auch, jedes Mal, eine Neuverteilung der Aufgabenbereiche vorgenommen werden als die Kollegen Cucchiaro und Wies in die UWK nachrückten.

Die zuständigen UWK-Mitglieder für die verschiedenen OGBL-Strukturen finden sie in der Reihenfolge der stattgefundenen Neuverteilungen.

Zuständigkeit für die Regionalen

Esch-Rümelingen	Berend — Gohmann
Norden	Kandels — Reusch / Tinnes
Düdelingen-Osten	Berend — Gohmann
Zentrum	Gantrel — Reisch / Tinnes
Rodingen/Atttert	Majerus / Gantrel / Wies — Weber
Differdingen	Colussi — Reisch / Tinnes / Cucchiaro

Zuständigkeit für die Syndikate

Nahrung-Genuss-Gaststätten	Gohmann — Weber / Wies
Flugwesen	Gohmann — Reusch / Tinnes / Wies
Banken u. Versicherungen	Reusch / Tinnes — Gantrel
Straßentransport – ACAL	Colussi — Weber
Dienstleistungen-Energie	Colussi — Kandels
Bau, Metallkonstruktionen und Bau-Handwerker	Colussi — Gantrel
Reinigung-Hygiene-Umwelt	Kandels — Majerus / Colussi / Tinnes
Chemie-Holz-Keramik-Zement-Papier-	
Kautschuk-Glas-Plastik-Textilien	Gohmann — Gantrel
Gesundheit, Sozialwesen	Berend — Gohmann
Druck-Medien-Kultur	Reisch / Colussi — Majerus / Reusch / Cucchiaro
SEW, Erzieher u. Wissenschaft	Berend — Reisch / Tinnes

Öffentliche Dienste
Hüttenindustrie
Metallverarbeitende Industrie-Garagen
Handel

Berend — Kandels
Reusch / Cucchiaro / Wies — Majerus/Weber
Reisch / Cucchiaro — Weber
Berend — Reisch / Cucchiaro

Zuständigkeit für die Abteilungen

Jugend	Kandels — Gantrel
Privatbeamte	Kandels — Reusch / Tinnes
Frauen	Berend — Gohmann
Rentner	Berend — Weber
Arbeiter	Colussi — Reisch / Cucchiaro / Wies
Immigrierte	Reusch / Cucchiaro — Weber
Staats-/Gemeindebeamte	Reisch / Tinnes — Majerus / Gantrel
Behinderte Arbeiter	Colussi — Gohmann

Nach der Gründung der Arbeitnehmerkammer (Fusion von Privatbeamtenkammer und Arbeiterkammer) wurde die Arbeitnehmerabteilung ins Leben gerufen (Fusion der vorherigen Abteilungen Privatbeamten und Arbeiter).

Zuständigkeit für die Kommissionen

Der National-Vorstand hat in seiner Sitzung vom 25.1.2005 beschlossen, mit Ausnahme der Finanzkommission, alle anderen Kommissionen abzuschaffen.

Die Finanzkommission besteht in Zukunft aus den Mitgliedern der Exekutive und den Mitgliedern der UWK.

Aufgaben der UWK

In dieser Berichtsperiode fanden regelmäßig die notwendigen UWK-Sitzungen statt um die laufenden Angelegenheiten zu erledigen, die Tätigkeiten der Verbandsinstanzen und Gremien zu kontrollieren, die Überwachung der Statuten zu gewährleisten und die Berichte über die Kontrollen der Buchführung, der Finanzen und der Hauptkasse vorzulegen.

Viele Sitzungen und Arbeitsaufwand erforderten die Vorbereitungsarbeiten für den außerordentlichen Statuten-Kongress vom 1.7.2006.

Überwachung der Statuten

In dieser Berichtsperiode waren mehrere Sitzungen den Klagen respektive Anfragen betreffend Auslegung und/oder Anwendung der Statuten gewidmet.

Darüber hinaus musste die UWK mehrmals als Beschwerdeinstanz zusammentreten.

Das von der ACAL beantragte **Ausschlussverfahren** gegen das den OGBL schädigende Verhalten eines Ausschuss-Präsidenten, wurde beendet durch einen Brief vom 3.12.2006, in welchem die betroffene Person um ihren Austritt aus dem OGBL mitteilte.

Das vom Syndikat Reinigung-Hygiene-Umwelt beantragte **Ausschlussverfahren** gegen das den OGBL schädigende Verhalten eines freigestellten Ausschuss-Mitglieds, wurde eingestellt. Da durch die sich ergebende Weiterentwicklung der Sachlage, kein zwingender Grund mehr zum Ausschluss bestand, hat das Syndikat seinen Antrag zurückgezogen.

Der Beschwerdebrief der **deutschen Grenzgänger** vom 28.3.2007 an den OGBL-Präsidenten und an die UWK führte zu einer detaillierten Analyse aller aufgeworfenen Situationen und Fragen.

Die betroffenen Sekretäre gaben eine genaue Beschreibung der Tatbestände ab, welche in einem Brief, vom OGBL-Präsidenten, der Grenzgänger-Sektion mitgeteilt wurden.

Bei der UWK lief keine weitere Beschwerde gegen diese Klarstellungen ein.

Im August 2009 ist noch eine Beschwerde gegen die **Düdelinger Lokalsektion** in der UWK anhängig.

Im April 2009 erreichte die UWK ein **Beschwerdeschreiben eines OGBL-Mitglieds**, in welchem der Lokalsektion vorgeworfen wird, dass sie diesem Mitglied, das in der Generalversammlung durch 2-malige Akklamation, einstimmig gewählt wurde, die Aufnahme in den Sektionsvorstand verweigert.

In der Exekutivsitzenng der Lokalsektion vom 12.5.2009, wo die Aussagen des Sektionspräsidenten mit denen des Beschwerdeführers übereinstimmten, unterstrich der UWK-Präsident, dass es sich hier um einen der wichtigsten Artikel der OGBL-Statuten handelt, um das Funktionieren des OGBL auf einer demokratischen Basis zu garantieren, und die Sektion nicht daran vorbei kommt, **sich imperativ an die Beschlüsse ihrer Generalversammlung zu halten.**

Nach Erhalt des Sitzungsberichts der Düdelinger Lokalsektion vom 6.7.2009, stellt die UWK fest, dass ihre Bemühungen, um eine gütige Einigung mit der Lokalsektion zu finden, gescheitert sind.

Da der Antrag auf Statutenverletzung weiterhin besteht, sieht die UWK sich gezwungen, die nötigen, statutarisch vorgesehenen Schritte gegen die Düdelinger Lokalsektion einzuleiten (Artikel 10.4. der OGBL-Statuten).

Einen großen Arbeits- und Zeitaufwand für alle UWK-Mitglieder stellte aber der **außerordentliche Statutenkongress vom 1.7.2006** dar:

Es begann am 28.11.2005 mit der 1. Sitzung der Statuten-Revisions-Kommission, welche sich zusammensetzte aus den Mitgliedern der Exekutive und der UWK.

Nach weiteren 7 Sitzungen, neben den UWK-internen, wurde Ende Januar 2006 die ausgearbeitete Statuten-Version an die OGBL-Strukturen verteilt, damit diese genügend Zeit hatten, das Dokument zu studieren und ihre Änderungsvorschläge bis zum 8.5.2006 zurück zu schicken.

In mehreren Sitzungen wurden im Mai die Verbesserungs- und Änderungsvorschläge der Regionalen und ihrer Lokalsektionen, der Syndikate und Abteilungen geordnet, zusammengefasst und zu einer übersichtlichen und verständlichen Kongressunterlage verarbeitet, welche im Vorfeld des Kongresses an alle Strukturen verschickt wurde.

Der Kongress verlief ohne größere Probleme unter besten Bedingungen, auch Dank des disziplinierten Verhaltens der Kongressteilnehmer.

Die UWK sieht sich veranlasst diesen detaillierten Ablauf zu dokumentieren, um klarzustellen, dass die vorgebrachten Vorwürfe im Verlauf und nach dem Kongress, vollkommen unbegründet sind, und jedes, in einer OGBL-Struktur aktives Mitglied, die Gelegenheit hatte seine Vorschläge einzubringen.

Neue interne Geschäftsordnungen wurden der UWK unterbreitet von:

Regionale Norden

Regionale Rodingen/Attert

Regionale Düdelingen-Osten

Syndikat Banken und Versicherungen

Syndikat Druck, Medien, Kultur/FLTL

Syndikat Metallverarbeitende Industrie und Garagen

Syndikat Zivile Luftfahrt

Rechtsschutz-Abteilung

Diese Neufassungen oder bloße Änderungen wurden von der UWK geprüft und in verschiedenen Fällen punktuell ergänzt, um in vollem Einklang mit den OGBL-Statuten zu stehen.

Alle diese Geschäftsordnungen wurden auch vom Nationalvorstand einstimmig angenommen.

Die in der UWK vorgebrachten Beanstandungen, betreffend die Aufstellung der definitiven **OGBL-Listen für die Sozialwahlen**, sind nicht berechtigt, weil im Vorfeld in den verschiedenen Strukturen des OGBL, über die Wahllisten abgestimmt wurde.

Man kann nicht bei den Abstimmungen den Mund halten und nachher bei der UWK reklamieren.

Die UWK gibt allerdings den Kollegen Recht, die der Meinung sind, dass OGBL-Mitglieder, die den OGBL in der Gesundheitskasse, der Pensionskasse, der Arbeitnehmerkammer oder woanders, auf nationalem oder internationalem Plan **vertreten**, in die betroffenen OGBL-Strukturen aktiv oder mindestens präsent sein müssen.

Seit dem Statutenkongress müssen die **Lokalsektionen**, jährlich nach ihrer Generalversammlung, dem Nationalvorstand **und der UWK** ihre **Kassenberichte** vorlegen.

Das ist für über 90 % unserer Lokalsektionen überhaupt kein Problem, scheint aber für einige wenige ein unüberwindbare Hürde zu sein.

Hier kann es keine Ausnahmen geben, da es sich um Mitgliedsgelder handelt, welche den Sektionen zur Deckung ihrer laufenden Kosten zur Verfügung gestellt werden.

Da unsere Statuten die **Kompatibilität der UWK-Mitgliedschaft mit anderen Funktionen**

im OGBL nicht klar definieren und Interpretationsraum bieten, haben der OGBL-Präsidenten Jean-Claude Reding und der UWK-Präsident Roger Berend im Januar 2007 **vorläufig** beschlossen, dass ein UWK-Mandat, neben den Begrenzungen im Statut, inkompatibel ist mit Verantwortungsposten bei Syndikaten, Regionalen und Abteilungen.

Sollte diese Entscheidung sich im Alltag bewähren, könnte sie so vom Kongress in die Statuten übernommen werden.

Die Mitgliedschaft im Nationalvorstand (NV) ist, durch unsere Statuten, ganz klar formuliert. Trotzdem kommt es immer wieder vor, dass diese Regeln nicht beachtet werden.

Die UWK verweist darauf, dass ein, vom Kongress gewähltes NV-Ersatzmitglied, nur beim Ausscheiden oder Demission eines effektiven NV-Mitglieds in den NV nachrückt.

Wenn ein effektives NV-Mitglied, wegen Krankheit oder einer anderen Ursache nicht an einer NV-Sitzung teilnimmt, kann es nicht durch „sein“ Ersatz-Mitglied ersetzt werden.

Im Juni 2005 **erhielt ein Regionalsekretär einen Ermahnungsbrief** (lettre d'avertissement) seinen Posten gewissenhaft und den Vorschriften entsprechend auszuüben, und die vorgegebenen Arbeitszeiten zu respektieren. Im Juli 2005 sah der Personalchef sich gezwungen demselben Regionalsekretär einen **Abmahnungsbrief** zu überreichen (lettre de sommation). Im Jahr 2008 hat er krankheitsbedingt elf Monate nicht gearbeitet.

Im Jahr 2009 stellt die UWK Unregelmäßigkeiten und Fehlbeträge, für die Jahre 2006 und 2007, in der **Regionalkasse** fest. Da dieser Regionalsekretär nun im Ruhestand ist, sieht die UWK keine Möglichkeit mehr, noch ein außergerichtliches Übereinkommen zu finden, auch wenn er weiterhin durch penible Auftritte und unverhohlene Forderungen auffällt.

Ein Rundschreiben vom 13.12.2006 des Direktors der Steuerverwaltung informiert die Gewerkschaften dass alle Geldbeträge von **Tantiemen oder Präsenzgelder**, welche an die Gewerkschaft abgeführt werden, auf der Steuererklärung der betroffenen Mandatäre, in Zukunft abgesetzt werden können.

Die UWK begrüßt diese Entscheidung, welche die Aufgabe des GEVO und des NV wesentlich erleichtert hat, um ein internes Reglement auszuarbeiten, welches die Rechte und Pflichten der OGBL-Vertreter präzisiert und im Nationalvorstand vom 22.9.2009 verabschiedet wurde.

Tätigkeit der Verbandsinstanzen und Gremien

Im Allgemeinen stellt die UWK eine rege Tätigkeit der Verbandsinstanzen und Gremien fest.

Die **Überwachung dieser Tätigkeiten** geschah durch Studieren der jeweiligen Berichte und Pressemitteilungen, die uns von den meisten Syndikaten, Regionalen und Abteilungen zugeschickt worden sind.

Jedem UWK-Mitglied ist es zudem freigestellt, an den Sitzungen und Manifestationen der Regionalen, Syndikate und Abteilungen, die in seinen Zuständigkeitsbereich fallen, teilzunehmen.

An den Syndikats-, Abteilungs- und Regional-Tagen war die UWK immer vertreten, wenn ihr die Einladungen frist- und ordnungsgemäß zugestellt wurden.

Die UWK muss aber bemängeln, dass es immer noch einige Syndikate, Abteilungen und Regionalen gibt, die sich nicht an die statutarischen Vorschriften halten. Manchmal werden keine Einladungen zu den Sitzungen, ein anderes Mal keine Sitzungsberichte an die zuständigen UWK-Mitglieder zugestellt.

Wegen der vielen Änderungen in der UWK selbst seit Juli 2006, aber auch wegen der Sozialwahlen, wo die UWK alle Strukturen beglückwünscht für ihre sehr guten Resultate, hat die UWK ein Auge zugedrückt, wird aber in Zukunft dafür sorgen, dass alle Strukturen wieder statuten- und ordnungsgemäß funktionieren.

In dieser Berichtsperiode muss man aber neben dem normalen Arbeitsbetrieb und den obligaten Sozialwahlen, die einen sehr hohen Einsatz des gesamten Personals und aller Beteiligten abverlangten, auch an die Organisation und den Ablauf des außerordentlichen Statutenkongresses erinnern.

Darüber hinaus wurde am 3.10.2005 die SICA gegründet.

SICA = Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL asbl = Informations- a Berodungs-Service vum OGBL asbl.

Die 1. Generalversammlung fand am 26.6.2006 statt.

Im Tätigkeits- und im Finanzbericht des SICA findet man alle Informationen.

Am 16.12.2006 fand die **Gründungsversammlung des Syndikats Druck, Medien, Kultur-FLTL** statt.

Hiermit fand auch die Integration der FLTL (Fédération luxembourgeoise des Travailleurs du livre), früherer Partner des OGBL mit der FNCTTFEL in der CGT, in das OGBL-Syndikat statt.

Da nun, nur noch die FNCTTFEL und der OGBL in der CGT verbleiben, kommt der OGBL nicht daran vorbei eine Opportunitäts-Analyse durchzuführen, ob es noch einen Sinn hat, die aktuelle CGT-Struktur aufrecht zu erhalten.

Am 11.1.2007 wurden Serge Urbany, Verantwortlicher der Rechtsabteilung, Roger Fohl, und mehrere beigeordnete Syndikatssekretäre, in den **Nationalvorstand**, mit Beobachterstatus aufgenommen.

In der Berichtsperiode fand die **Fusion mehrerer OGBL-Sektionen** statt. Für Einzelheiten kann man die Berichte der Regionalen konsultieren.

Am 4.2.2009 wurde das neue **GEVO-Organigramm** und die Aufgabenbereiche der neuen und alten Abteilungsleiter und verschiedener Regional- und Syndikatssekretäre vorgelegt.

Überprüfung der Hauptkasse, der Buchführung und der Finanzberichte

Die Überprüfung der Hauptkasse und der Buchführung erfolgte stichprobenweise, und zwar zur vollsten Zufriedenheit der UWK. Die Kontrolle der Finanzberichte erfolgte durch genaue Analyse aller Unterlagen und ergab keine unüberwindbaren Mängel.

Bei den Hausinkasso-Abrechnungen der Regionalsekretäre mit der Hauptkasse war die UWK immer zugegen.

Die Umstellung auf neue Buchhaltungs- und Gehälter-Programme betraf die UWK nur am Rande und die Kontrollen wickelten sich wie in den Vorjahren ab.

Aufgetretene Probleme wurden in Sitzungen zwischen der UWK, dem OGBL-Präsidenten und dem Generalkassierer besprochen und geregelt.

Darüber hinaus hat die UWK sich auch weiterhin dafür eingesetzt, damit allen statutarischen und gesetzlichen Kriterien im Personal- und Finanzbereich Rechnung getragen wird.

Für das gesamte Personal wurde vom GEVO (GESchäftsführender VORstand) ein **Kollektivvertrag** ausgearbeitet und in der Exekutive präsentiert. Auf Drängen der UWK wurde über diesen Vertrag abgestimmt. Nach dem positivem Votum in der Exekutive wurde auf dessen Empfehlung im Nationalvorstand beschlossen, den Vertrag in Kraft zu setzen.

Mitte 2007 trat die neue Regelung betreffend die **Betriebswagen** in Kraft.

Bei der Analyse der Finanzberichte für die Berichtsperiode der Jahrgänge 2004 bis inklusive 2008, stellt man eine Evolution der **Gehaltskosten** um 45,92% fest. Hier verweist die UWK aber ausdrücklich darauf hin, dass dies nicht gleichbedeutend ist mit Lohnerhöhungen für das OGBL-Personal. Der Unterschied entsteht durch die vorgenommenen strukturellen Statuten- und Gesetzes-Anpassungen, durch die vielen Neueinstellungen und auch durch die große Volatilität dieser Einstellungen in den letzten 2 Jahren.

Laut Statut müssen die Regionalsekretäre, nur alle 5 Jahre, einen Kassenabschluß vor dem ordentlichen Kongress vorlegen. Angesichts der jüngsten Ereignisse, fordert die UWK, dass in Zukunft jeder Regionalsekretär verpflichtet ist, zeitgleich mit der jährlichen Hausinkassoabrechnung einen **Kassenjahresabschluss für die Regionale** vorzulegen, über welchen auch auf den Regionaltagen abgestimmt werden muss.

Interessant sind die Kostenentwicklungen bei unseren statutarischen Strukturen. Nicht leicht erklärbar ist der große Unterschied zwischen den Lokalsektionen (+ 33%) und allen anderen Strukturen des OGBL (+10%).

Nach dem letzten Kongress wurde auch der Vorschlag der UWK vom Nationalvorstand angenommen, alljährlich **Provisionen** vorzusehen für die Sozialwahlen und den ordentlichen Kongress, welche alle 5 Jahre stattfinden.

Am 8.5.2007 wurde der OGBL-Präsident und die UWK mit einem Brief der **Steuerverwaltung** konfrontiert betreffend Reisekosten und Sitzungsgelder der OGBL-Militanten, -Delegierten und -Repräsentanten in internen und externen OGBL-Sitzungen, und wo verschiedene steuerfreie Höchstbeträge festgelegt sind, und zwar pro Sitzung/Tag 15,- €, pro Monat 45,- € und pro Jahr 540,- €.

Die Überprüfung der Hauptkasse und der Buchführung des **gemeinsamen Europasekretariats CGT (OGBL, FNCTTFEL) / LCGB** erfolgte, durch den UWK-Präsidenten für den OGBL mit seinen Kollegen von LCGB und FNCTTFEL, stichprobenweise und gab keinen Anlass zu Beanstandungen.

Die Überprüfung der Hauptkasse, der Buchführung, der Finanzberichte und der Berichte von der gesetzlich vorgeschriebenen „Fiduciaire“, betreffend die OGBL-Gesellschaften **Centrale du LAV asbl und Coopérative „Maison du Peuple“**, erfolgte durch den UWK-Präsidenten, der zugleich auch Mitglied des Aufsichtsrates ist, welcher vom Gesetz her für die Kontrollen zuständig ist.

Seit Gründung der SICA (= Informations- a Berodungs-Service vum OGBL asbl) muss alljährlich eine Gewinn- und Verlustabrechnung und eine Bilanz über die Finanzen der SICA an das zuständige Ministerium abgegeben werden, um in den Genuss der Subsidien zu gelangen.

Seit einigen Jahren muss, laut Gesetzbeschluss, auch alljährlich eine Gewinn- und Verlustabrechnung und eine Bilanz über die Finanzen unserer Sterbekasse an das zuständige Ministerium abgegeben werden.

Was unsere Rechtsschutzabteilung anbelangt, so stellt die UWK mit großer Genugtuung fest, dass Serge Urbany, als neuer Verantwortlicher, hervorragende Arbeit geleistet hat.

Da die Abteilung einen eigenen Bericht erstellt, braucht die UWK hier nicht auf Einzelheiten einzugehen.

Wie Sie sehen, werden die Aufgaben für die UWK und besonders für das UWK-Präsidium (Präsident, Vizepräsidentin und Sekretär) immer umfangreicher und vielseitiger. Einerseits, intern, durch die immer größere Zahl der OGBL-Angestellten, der Abrechnungen, der Rechnungen, der Finanzberichte, der Immobilien, der Probleme und andererseits, extern, durch immer mehr Einbindungen und Beteiligungen des OGBL auf nationaler und internationaler Ebene.

Berichterstattung

Neben der statutarischen Berichterstattung stellt die UWK dem OGBL-Präsidenten und dem Generalkassierer jeweils eine Kopie ihrer Berichte zu.

Darüber hinaus wurden der Präsident und der Generalkassierer mündlich über die Arbeiten der UWK informiert.

Schlusswort

In der vorliegenden Berichtsperiode mussten wir leider Abschied nehmen von unserem Kollegen **Roger Majerus**, der viel zu früh durch eine heimtückische Krankheit aus unserer Mitte gezogen wurde.

Die UWK nahm das Überwechseln mehrerer hauptamtlicher Sekretäre, zu anderen Arbeitsplätzen und in den Ruhestand zur Kenntnis.

Nachträglich wünschen wir Ihnen alles Gute in den neuen Funktionen, respektive in Ihrer Pension.

Wir möchten aber auch unserem Kollegen **Jean-Louis Weber** danken, für seinen unentgeltlichen und uneigennützigen, aber sehr engagierten Einsatz in der UWK, während immerhin 15 Jahren.

Wir danken dem gesamten Personal sowie allen Ehrenamtlichen für ihren beständigen Einsatz im Dienste der über 62.000 OGBL-Mitglieder.

Und zum Abschluss der vorliegenden Berichtsperiode, schlägt die UWK dem Kongress vor, dem OGBL-Generalkassierer, Philippe da Silva, sowie dem OGBL-Präsidenten, Jean-Claude Reding, Entlastung zu erteilen.

Régine Gohmann

Vize-Präsidentin

Bernard Colussi

Sekretär

Roger Berend

Präsident



Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
Confédération syndicale indépendante du Luxembourg

60, bd J.F. Kennedy BP 149

L-4002 Esch-sur-Alzette

Tél.: (+352) 54 05 45-1 Fax: (+352) 54 16 20

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