



aktuel

Monatszeitschrift des OGB-L - September 2005 - N°9



**Rentrée sociale et
rentrée scolaire
2005**



*Accord de coopération
avec la CGT Lorraine (page 23)*

Sommaire

Inhalt

4



Editorial

Rentrée sociale chargée

6



Tagung des Nationalvorstands

Das nationale Reformprogramm wird es zeigen müssen

13



Lancement de la campagne industrielle

Ensemble pour des emplois stables et de qualité dans l'industrie !

15



Heizkostenzulage

Praktische Infos

17



Le SEW et la rentrée scolaire

Optimisme prudent

20



Chambres professionnelles

Les nouveautés en matière d'incapacité de travail

25



Du nouveau dans les entreprises

(e.a. secteur transport, bâtiment, pharmaciens s.o, etc.)

29



Frontaliers français

Dis frontalier, t'as pas un euro pour la sécu ?

RENTREE

MAT FUERDERUNGEN!

WAT STEET DO
GESCHRIWWE?

FIR EIS
SCHÜLER
A STUDENTEN:
ENG GUTT
AN ZÄIT-
GEMEÏSS
ERZEÏUNG...



SCHOOL

...VU STAAT A PATRONAT MËI ENGAGEMENT
FIR SOZIAL SECHËRHEET

KEE
PROBLEM!



KEE
PROBLEM

DEM OGBL SENG INDUSTRIE CAMPAGNE
ASS UGELAF



Top



ANSTATT ESOU - - -

...ESOU!
FIR A MAT DEN SALARIËEN
ZU LËTZEBUERG

Rentrée sociale chargée

L'emploi au cœur de l'actualité

Le premier semestre de cette année était placé sous le signe de la Présidence européenne et de la politique européenne. La Présidence luxembourgeoise de l'Union européenne a pris fin, mais la politique européenne continuera d'influencer directement et indirectement l'actualité sociale des semaines à venir.

Pour la mi-novembre, le Luxembourg devra soumettre à la Commission ses projets et propositions d'action pour la croissance et l'emploi, pour son programme national de réforme dans le cadre de la stratégie de Lisbonne rénovée - pour reprendre la langue de bois, le jargon de la Commission européenne. Les critiques de l'OGB♦L vis-à-vis de cette politique sont connues, tout comme le sont nos critiques vis-à-vis du rapport du professeur Fontagné et des propositions et revendications du patronat dans le débat sur la compétitivité qui se cache derrière ce programme national de réforme. Le Comité national de l'OGB♦L a réaffirmé les propositions de notre syndicat.

Le Luxembourg doit s'adapter à un contexte qui change

L'OGB♦L a montré, chiffres à l'appui, que l'économie luxembourgeoise ne se trouve pas dans une crise. Mais il est évident que le Luxembourg doit s'adapter à un contexte économique qui change. Nous avons besoin d'une politique industrielle volontariste. Il faut diminuer notre dépendance du pétrole par un changement de notre politique énergétique. Nous avons besoin de bonnes infrastructures et

services publics. Nous devons faire des efforts dans l'innovation et la recherche. Nous devons investir dans le savoir et les compétences des salariés. Et surtout, il s'agit de renforcer la confiance dans l'avenir des femmes et des hommes qui travaillent au Luxembourg.

Voilà pourquoi l'OGB♦L a salué les déclarations du Premier ministre et de ministre de l'Economie au sujet du salaire minimum et de l'indexation des salaires et pensions. Le système de l'indexation est un élément important pour préserver le pouvoir d'achat et pour maintenir la paix sociale. Le système n'est certainement pas parfait, mais il a beaucoup d'avantages, et ceux qui le critiquent devraient présenter des alternatives valables. Or, c'est là que le bât blesse: il n'y a pas d'alternatives. En fait, ceux qui veulent abolir le système ou qui veulent le manipuler poursuivent une politique qui vise à diminuer le pouvoir d'achat, le revenu de larges parties du salariat. Les perdants seraient ceux qui déjà gagnent le moins. L'expérience montre qu'une politique de bas salaires ne crée pas d'emplois, mais crée de la pauvreté et augmente les inégalités sociales.

Maintenir les prestations sociales à un haut niveau

Dans la même optique, il s'agit de maintenir les prestations sociales à un haut niveau. Les études syndicales, mais également celles du Statec, montrent que la pauvreté existe au Luxembourg, même parmi ceux qui ont un travail. Et ce qui est encore plus préoccupant, c'est le fait que sans notre systè-



Jean-Claude Reding
Président

me de sécurité sociale, le risque de pauvreté serait très élevé au Luxembourg. La conclusion est claire : tous ceux qui seraient tentés de faire des coupes dans notre système de sécurité sociale, qui voudraient diminuer le niveau de la protection, doivent savoir qu'ils seront responsables d'un accroissement de la pauvreté. Ceux qui veulent réformer la sécurité sociale dans la logique des orientations de la Commission européenne et qui se laissent bernier par les chants des sirènes des ténors de l'idéologie néolibérale, doivent être conscients que, dans le contexte luxembourgeois, ils pousseront des milliers de personnes dans la misère.

Oui, il faut rendre le travail attrayant, mais pas en baissant les aides sociales et en pratiquant une politique salariale modérée, mais en faisant participer les salariés d'une façon équitable aux gains de l'entreprise.

Pour l'OGB♦L, il y a trois priorités dans le domaine social :

- ♦ il faut agir pour augmenter la qualité de l'emploi en luttant contre les accidents de travail et le stress, en créant de nouvelles sécurités dans un monde du travail de plus en plus flexible, en créant de nouvelles formes de travail favorables aux salariés. Nous disons oui au travail à temps partiel, mais uniquement s'il a été choisi. Il faut dans la même optique donner un cadre contractuel ou réglementaire au télétravail, aux comptes-épargne-temps, pour que ces formes de travail puissent se développer d'une façon harmonieuse et acceptable ;

- ♦ il faut renforcer le dialogue social dans les entreprises par une modernisation de la législation régissant les droits d'information, de consultation et de participation des représentants du personnel;
- ♦ il faut réagir contre la détérioration de l'emploi. L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi est préoccupant. Le ministre du Travail a la responsabilité d'agir pour renforcer les actions en faveur des demandeurs d'emploi. L'OGB♦L rappelle dans ce contexte ses propositions pour une véritable politique de maintien de l'emploi en cas de restructurations.

L'OGB♦L ne s'est pas lancé dans des annonces médiatiques, des spéculations sur l'évolution du climat social. Nous avons présenté des analyses, des propositions. Nous voulons les discuter sérieusement et vous avons clairement indiqué ce que nous refusons de discuter ou de négocier.



Jean-Claude Reding
Präsident

Sozialrentrée: ein gut gefülltes Programm

Beschäftigung im Mittelpunkt

Das erste Semester dieses Jahres stand im Zeichen der europäischen Ratspräsidentschaft und der europäischen Politik. Die Luxemburger EU-Ratspräsidentschaft ist beendet, die europäische Politik wird aber weiterhin, direkt oder indirekt, die soziale Aktualität der kommenden Wochen beeinflussen.

Für die Mitte November muss Luxemburg der Kommission seine Aktionsvorschläge für Wachstum und Beschäftigung unterbreiten, für sein nationales Reformprogramm im Rahmen der überarbeiteten Lissabon-Strategie, um die Funktionärssprache der EU, das Jargon der EU-Kommission zu gebrauchen. Die Kritiken des OGB♦L gegenüber dieser Politik sind mittlerweile bekannt, genauso wie unsere Kritiken gegenüber dem Fontagné-Bericht und den Vorschlägen und den Forderungen des Patronats in der Debatte über die Kompetitivität, die sich hinter diesem nationalen Reformprogramm versteckt. Der Nationalvorstand des OGB♦L hat die Vorschläge unserer Gewerkschaft noch einmal bestätigt.

Luxemburg muss sich an ein sich veränderndes Umfeld anpassen

Der OGB♦L hat aufgrund konkreten Zahlenmaterials bewiesen, dass sich die Luxemburger Wirtschaft nicht in einer Krise befindet. Aber es ist klar, dass sich Luxemburg an ein sich veränderndes wirtschaftliches Umfeld anpassen muss. Wir brauchen eine voluntaristische Industriepolitik. Wir müssen unsere Abhängigkeit vom Erdöl durch eine Änderung unserer Energiepolitik verringern. Wir brauchen gute Infrastrukturen und öffentliche Dienste. Wir müssen Anstrengungen in den Bereichen Innovation und Forschung unternehmen. Wir müssen in das Wissen und in die Kompetenzen der Arbeitnehmer investieren. Und vor allem, müssen wir das Vertrauen der Luxemburger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Zukunft stärken.

Deshalb begrüßt der OGB♦L die Erklärungen sowohl des Premierministers als auch des Wirtschaftsministers was den Mindestlohn und die Indexierung der Löhne und Pensionen angeht. Das System der Lohnindexierung ist ein wichtiges Element, um die Kaufkraft und den sozialen Frieden zu erhalten. Dieses System ist sicherlich nicht perfekt, es hat aber viele Vorteile, und jene, die es kritisieren, müssten stichhaltige Alternativen vorschlagen. Aber genau das ist der wunde Punkt: es gibt keine Alternativen. Tatsächlich verfolgen jene, die das System abschaffen oder manipulieren wollen, eine Politik, die darauf abzielt die Kaufkraft, das Einkommen breiter Teile der Arbeitnehmerschaft zu schwächen. Verlierer wären die, die ohnehin am wenigsten verdienen. Die Erfahrung zeigt, dass eine Niedriglohnpolitik keine Arbeitsplätze, sondern Armut schafft und die sozialen Ungleichheiten vergrößert.

Die Sozialleistungen auf einem hohen Niveau halten

In der gleichen Optik müssen auch die Sozialleistungen auf einem hohen Niveau gehalten werden. Die gewerkschaftlichen Studien,

aber auch die des Statec, zeigen, dass es auch in Luxemburg Armut gibt, sogar bei denen, die eine Arbeit haben. Was noch Besorgnis erregender ist, ist die Tatsache, dass ohne unser System der sozialen Absicherung, das Armutsrisiko in Luxemburg sehr hoch wäre. Die Schlussfolgerung ist demzufolge klar: alle, die sich versucht fühlen Einschnitte in unserem Sozialsystem vorzunehmen, die das Niveau der Absicherung herabsetzen wollen, müssen sich bewusst sein, dass sie sich einer Zunahme der Armut schuldig machen würden. Jene, die der Logik der Orientierungen der europäischen Kommission folgen und die Sozialversicherungen reformieren wollen und die sich vom Sirenenengesang des allgemeinen Tenors der neoliberalen Ideologie zum Narren machen lassen, müssen sich bewusst sein, dass sie im speziellen Fall Luxemburgs, tausende von Menschen in die Armut stürzen würden.

Ja, man muss die Arbeit attraktiv machen, aber nicht indem man die Sozialhilfen herabsetzt und eine moderate Lohnpolitik praktiziert, sondern indem man den Arbeitnehmern ihren gerechten Anteil am erwirtschafteten Gewinn des Unternehmens zukommen lässt.

Für den OGB♦L gibt es drei Prioritäten im Sozialbereich:

- ♦ es gilt für die Qualität der Arbeitsplätze und gegen Arbeitsunfälle und Stress zu kämpfen indem man neue Sicherheiten in einer immer flexibler werdenden Arbeitswelt schafft, indem man neue für den Arbeitnehmer vorteilhafte Arbeitsformen schafft. Wir sagen Ja zur Teilzeitarbeit, aber nur wenn sie vom Arbeitnehmer gewünscht ist. In der gleichen Optik muss man der Telearbeit einen vertraglichen oder reglementarischen Rahmen geben, genauso wie den Zeitkonten, damit sich diese Arbeitsformen harmonisch und in annehmbarer Weise entwickeln;
- ♦ es gilt den Sozialdialog in den Betrieben durch eine Modernisierung der Gesetzgebung, welche das Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrecht regelt, zu verstärken;
- ♦ es gilt sich gegen die Verschlechterung der Arbeit zu wehren. Die Zunahme der Arbeit suchenden ist Besorgnis erregend. Der Arbeitsminister muss sich seiner Verantwortung stellen indem er die Aktionen zu Gunsten der Arbeit suchenden vermehrt. Der OGB♦L erinnert in diesem Zusammenhang an seine Vorschläge für eine wirkliche Politik des Arbeitsplatzerhalts im Falle von Restrukturierungen.

Der OGB♦L hat keine publikumswirksamen Ankündigungen gemacht, keine Spekulationen über das soziale Klima getrieben. Wir haben Analysen gemacht, Vorschläge unterbreitet. Wir wollen eine ernsthafte Diskussion und wir haben klar gestellt, über was wir nicht diskutieren oder verhandeln wollen.

OGB♦L-Nationalvorstand vom 13.9.2005

Das nationale Reformprogramm wird es zeigen müssen

In den nächsten Wochen wird Luxemburg auf der Basis der Leitlinien der neu gefassten Lissabon-Strategie sein nationales Reformprogramm festlegen. In dieses Programm werden die Resultate und die Schlussfolgerungen aus der Wettbewerbsdiskussion und aus der Debatte um den Fontagné-Bericht einfließen. Bei diesen Diskussionen, die nicht bloß in der Tripartite geführt werden sollen, sondern über den Kreis der Gewerkschaften und Patronatsorganisationen hinaus mit dem Comité permanent de l'emploi, dem Comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite und im Rahmen des nationalen Parlamentes, darf nicht eine einseitige Lohnkostendiskussion im Vordergrund stehen.

Der OGB♦L hat des Öfteren darauf hingewiesen, dass entgegen vieler vorgefasster Meinungen die Lohnkosten in unserer Wirtschaft (secteur marchand) nicht wesentlich über dem Niveau der Haupthandelspartner unseres Landes liegen, dies besonders wenn man die Produktivität und die Länge der Arbeitszeit in Rechnung stellt. Bei der Entwicklung des Mehrwerts, des geschaffenen Reichtums pro Arbeitnehmer, bleibt Luxemburg Spitze. Die Lohnstückkosten (coût salarial unitaire) gehen zudem zurück. 2004 gingen bloß 48% des geschaffenen Reichtums (Bruttomehrwert/VAB) in die Einkommen der Arbeitnehmer. Der EU-Durchschnitt der 15 alten Länder lag bei 54,6%.

Eine Wettbewerbspolitik, die sich auf die Lohnkosten stützt, ist nicht nur sozial ungerecht, da sie einer einseitigen Umverteilung des geschaffenen Reichtums gleichkommt, sie birgt auch zahlreiche Gefahren. Luxemburg kann und sollte sich eine solche Auseinandersetzung ersparen. Tatsache bleibt, dass die luxemburgische Wirtschaft insgesamt in guter Verfassung ist und die Arbeitnehmer eine gute Leistung erbringen. Ein Krisenszenario bleibt unangebracht. Ziel muss es sein zu überlegen, wie wir dieses hohe Niveau halten können und, wie wir uns auf Veränderungen anpassen und vorbereiten müssen.

Die Aktionsfelder des OGB♦L

Wichtige Themen und Aktionsfelder sind für den OGB♦L die Förderung der Innovation, der Forschung und der Entwicklung, die Unterstützung der Aktivitäten der luxemburgischen Betriebe in der Großregion (hier bieten sich Entwicklungspotenziale an, diese erfordern jedoch eine klare Strategie und klare politische Zuständigkeiten), die öffentliche Infrastrukturpolitik (insbesondere in den Bereichen Transport und Kommunikation), die dauernde Anpassung und Verbesserung der Kompetenz unserer Verwaltungen: kurze Amtswege, um schnell und wirksam reagieren zu können und um die betriebliche Innovation und Aktivitäten zu fördern.

Weitere Themen und Aktionsfelder sind die Schaffung verbesserter Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung, verbesserte Qualifizierungsangebote auf allen Ebenen, sowie eine allgemeine Erhöhung des Bildungs- und Ausbildungsniveaus, die Förderung der Mitbestimmung im Betrieb, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen besonders in Bezug auf den Gesundheits- und Unfallschutz, eine sozialverträgliche Gestaltung von technisch oder wirtschaftlich bedingten betrieblichen Umstrukturierungen. All diese Maßnahmen verlangen seitens der Arbeitgeber, dass der Wille zum Dialog und zu Verhandlungen zu diesen Themen besteht. Die Regierung ihrerseits ist gefordert, diese Diskussionen und Verhandlungen anzustoßen, zu begleiten und zu unterstützen.

Auf all diesen Gebieten können und müssen Akzente gesetzt werden.

Wir brauchen eine zukunftsorientierte Industriepolitik, die auf hochwertige Qualitätsprodukte setzt. Eine Industrie, die Produkte herstellt, die in direkter Konkurrenz zu Industrien aus Niedriglohnländern stehen, wird auf die Dauer keine Zukunft hierzulande haben. Deshalb muss das Thema Qualifizierung in der Berufsausbildung der Industriefacharbeiter, der Industriehandwerker und Indus-





trietechniker sowohl in der Initial- als auch in der Weiterbildung eine Priorität sein.

Die verschiedenen Analysen und Beiträge, die in Zusammenhang mit der Debatte über die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Luxemburg geführt wurden, haben bei allen Differenzen eins gemeinsam: sie unterstreichen die Bedeutung der Investitionen ins Wissen und Können der Menschen. Umgekehrt zeigen die Analysen der Arbeitslosigkeit, dass wir zu viele junge Menschen haben, denen wir nicht das notwendige Rüstzeug mitgeben, damit sie eine wirkliche Chance auf dem Arbeitsmarkt haben. erinnert sei auch an die PISA-Studien, die immer wieder aufzeigen wie sozial ungerecht das luxemburgische Schulsystem funktioniert. Deshalb müssen wir immer wieder für mehr Chancengleichheit eintreten, für Hilfestellung für Kinder mit Schulschwierigkeiten, für Ganztagschulen, für gute und preiswerte Dienstleistungen um die Schule. Auf politischer Ebene gilt es 2006 endlich eine wohl überlegte Reform des Schulgesetzes über die Primärschulen auf den Instanzenweg zu bringen. Die Reformpolitik muss auch im Sekundarbereich weiter gehen und wir brauchen eine ambitionierte Reform der Berufsausbildung, die neue Wege beschreiten muss. Auch bei der Erwachsenenbildung, dem zweiten Bildungsweg gilt es im Jahr 2006 Reformen voranzutreiben und neue Wege zu beschreiten, insbesondere durch die zertifizierte Anerkennung der beruflichen Erfahrung (VAE). Der vereinbarte Weiterbildungsurlaub muss endlich Gesetz werden. Das mit der UEL vereinbarte Recht auf "Congé sans solde" für Bildungszwecke muss endlich von der Regierung allgemein gültig erklärt werden. Das Weiterbildungsgesetz von 1999 müsste auch evaluiert und einer kritischen Diskussion unterzogen werden.

Schließlich gilt es der Universität die nötigen finanziellen, materiellen und politischen Unterstützungen zu geben, damit sie funktionieren und ihre Rolle übernehmen kann.

Ein weiteres Aktionsfeld im nationalen Reformprogramm muss der Energiepolitik eingeräumt werden. Stichworte hierbei sind die Wende weg vom Erdöl, die Förderung erneuerbarer Energien, die systematische Förderung des öffentlichen Transports, die Förderung energieeffizienter

Technologien, die Förderung energiesparender Bauweisen, energieeffiziente Altbauanierung, ... usw. Ein umfassendes Aktionsprogramm für eine Energiewende, das seinen Niederschlag als haushaltspolitische Priorität finden würde, wäre ein Wegweisendes Zukunftsprojekt.

Zu einem zukunftsorientierten Reformprogramm gehören für den OGB♦L aber auch Reformen, um die sozialen Schwachstellen in Luxemburg zu beheben und den sozialen Zusammenhalt zu fördern: Armutsbekämpfung (Stichwort Working Poor), gute Sozialleistungen (Kindergeld, RMG, Renten, Krankengeld ...), Zugang zum Wohnen, Gleichstellung zwischen Frauen und Männern (Löhne, prekäre Arbeitsverhältnisse, Armutsgefährdung, ...)

Dazu gehört auch ein Programm für die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze: der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz muss durch ein Aktionsprogramm zur Bekämpfung der Arbeitsunfälle eine absolute Priorität eingeräumt werden. Der Respekt der Arbeitsgesetzgebung, der Gesetzgebung über die Kollektivverträge und die Rechte der Personalvertretungen muss garantiert werden. Die Situation der Leiharbeiter (Interim), insbesondere ihre soziale Absicherung, ist ebenfalls ein Thema. Genauso wie die bessere Vereinbarung des beruflichen und familiären Lebens: hier sind neue Rechte für die Arbeitnehmer notwendig um zu verhindern, dass die notwendige Flexibilität bei der Arbeitszeitorganisation auf Kosten der Arbeitnehmer und besonders der Arbeitnehmerinnen geht. Deshalb verhandelt der OGB♦L offensiv eine Reform der Gesetzgebung über Teilzeitarbeit (Schaffung von neuen Rechten, kontrollierte Flexibilität im Interesse der Arbeitnehmer).

Zur Qualität und zur Humanisierung der Arbeit gehört aber auch die weitere Arbeitszeitverkürzung u. a. durch die gesetzliche Verallgemeinerung der sechsten Urlaubswoche.

Schlussendlich gehört zu einem Reformprogramm auch die Vorbereitung auf neue Arbeitsformen, die sich nicht anarchisch entwickeln dürfen, denn dies droht auf Kosten der Arbeitnehmer zu gehen und schafft auch Rechtsunsicherheit, die schlecht für die wirtschaftliche Entwicklung ist. Deshalb bemüht der OGB♦L sich ein Abkommen über Telearbeit zu erreichen, deshalb fordert der OGB♦L den Arbeitsminister auf endlich auf der Grundlage des Gutachtens des WSR einen Gesetzesvorschlag zur Problematik der Zeitkonten zu machen.

Schlussfolgernd schlägt der OGB♦L vor das Nationale Reformprogramm um die oben genannten Themen zu gliedern.

Priorität für die Beschäftigungspolitik

Der OGB♦L begrüßt auch die Ankündigung, dass die Beschäftigungspolitik ein zentrales politisches Anliegen sein soll. Angesichts der seit Jahren steigenden Arbeitslosigkeit ist

dies mehr als notwendig. Im Juli suchten 9.354 Menschen eine Arbeit, damit lag die Arbeitslosenquote bei 4,4%, hinzu kommen 3.085 Menschen, die an Beschäftigungsinitiativen teilnahmen. Betroffen sind vor allem Menschen mit geringer Schulausbildung und geringer oder keiner beruflichen Ausbildung. Hier muss eine Priorität gesetzt werden. Es gilt darüber hinaus alte Initiativen und Programme zu überprüfen, anzupassen und neue Initiativen zu entwickeln. Der OGB♦L warnt im Übrigen vor allen Tendenzen beim Arbeitslosengeld Einschnitte vornehmen zu wollen.

In Zusammenhang mit der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit muss auch immer wieder die Rolle und das Funktionieren der ADEM überdacht werden. Ein zweiter Schwerpunkt in der Beschäftigungspolitik muss auf den Erhalt von Arbeitsplätzen gelegt werden. Hier sei zuerst an das Thema der Konkurse erinnert, das für den OGB♦L noch immer nicht zufrieden stellend gelöst ist und endlich seriös diskutiert werden sollte.

In Bezug auf den Erhalt von Arbeitsplätzen in einem wirtschaftlichen Umfeld, das von Schnellebigkeit, rasanten Entwicklungen, Restrukturierungen charakterisiert ist, ist es notwendig eine grundlegende Reform einzuleiten, die zum Ziel hat Arbeitsplätze auch bei Restrukturierungen zu erhalten, Menschen in Arbeit und in einem Arbeitsverhältnis zu halten, auch wenn sie ihren Arbeitsplatz in ihrem ursprünglichen Betrieb nicht behalten können, Menschen eine neue Arbeitssicherheit zu garantieren. Deshalb gilt es auf drei Ebenen aktiv zu werden:

- ♦ eine vorausschauende Personalpolitik muss durch mehr Mitbestimmungsrechte für Personalvertreter möglich werden (mehr Informationsrechte kombiniert mit neuen Analyseinstrumenten, wie Wirtschaftsprüfungen (audit économique), Sozialaudits usw.) Auf diese Weise sollen Restrukturierungen und ihre Folgen vorausplanbarer werden;



- ♦ auf einer zweiten Ebene gilt es neue Instrumente zu schaffen, um Arbeitsplätze zu erhalten und Übergänge besser, sozialer, menschlicher gestalten zu können. Hierzu brauchen wir eine Gesetzgebung, welche die Arbeitszeitverkürzung als Mittel zum Erhalt von Arbeitsplätzen unterstützt, welche den Menschen über den Weg von sektoriellen «Cellules de maintien de l'emploi» den Gang zum Arbeitsamt erspart, ihnen ihren Arbeitsvertrag erhält, auch wenn sie über einen Leiharbeitsvertrag in anderen Betrieben arbeiten oder eine Weiterbildung machen, sich umschulen. Dies ist aber nur dann möglich, wenn die Arbeitgeberverbände aktiv mitmachen und wenn das Arbeitsamt hier eine neue aktive Rolle übernimmt, indem es auf den Arbeitsmarkt einwirkt, hilft Entlassungen zuvorzukommen und nicht erst aktiv wird, wenn die Menschen arbeitslos geworden sind;
- ♦ drittens gilt es die Gesetzgebung über Kollektiventlassungen zu überarbeiten. Auf der Basis der Diskussionen, die der OGB♦L mit der UEL zu diesem Thema geführt hat, hat der Arbeitsminister Vorschläge entwickelt, die den Überlegungen des OGB♦L entgegenkommen und die er deshalb begrüßt.

Schlussendlich gilt es durch eine gute Wirtschaftspolitik, durch neue Investitionen neue Arbeitsplätze zu schaffen. In diesem Zusammenhang sei an die Aktion der Industriesyndikate des OGB♦L erinnert, die am 20. September für sichere und gute Arbeitsplätze in der Industrie und gegen Entlassungen, Delokalisierungen und Stress manifestieren und ihre Alternativen und Forderungen bekannt machen werden.

Le programme national de réforme nous apprendra

Dans les semaines à venir, le Luxembourg va déterminer sur base des nouvelles lignes directrices intégrées de la stratégie de Lisbonne son programme national de réforme. Dans ce programme seront intégrés les résultats et les conclusions de la discussion sur la compétitivité tout comme ceux issus du débat sur le rapport Fontagné. Dans ces discussions, qui ne devront pas se limiter à la seule Tripartite, mais qui devront être menées en dehors des milieux syndical et patronal avec le Comité permanent de l'emploi, le Comité consultatif à la formation professionnelle à caractère tripartite et dans le cadre du Parlement national, le débat exclusif sur le coût salarial ne devra pas passer au premier plan.

A maintes reprises, l'OGB♦L a signalé que contrairement aux nombreuses idées préconçues, le coût salarial dans notre économie (secteur marchand) ne se situe pas substantiellement au dessus du niveau de celui de nos partenaires commerciaux principaux, surtout quand on prend en considération la productivité et la durée du temps de travail. En ce qui concerne l'évolution de la valeur ajoutée, de la richesse produite par salarié, le Luxembourg reste en tête. En plus, le coût salarial unitaire diminue. En 2004, seulement 48% de la valeur ajoutée brute (VAB) s'est répercutée sur les revenus des salariés. La moyenne dans les 15 anciens pays de l'UE était alors de 54,6%.

Une politique de compétitivité, qui s'appuie sur le coût salarial, n'est pas seulement inéquitable sur le plan social, comme elle équivaut à une redistribution unilatérale de la richesse produite, mais elle cache aussi de nombreux dangers. Le Luxembourg peut se passer d'une telle discussion et il devrait le faire. C'est un fait que l'économie luxembourgeoise se porte bien en général et que les salariés réalisent de bonnes performances. Un scénario de crise est tout simplement déplacé. Le but devra être de réfléchir à la façon d'agir pour garder ce haut niveau et de trouver des moyens pour nous adapter et nous préparer aux changements.

Les champs d'action de l'OGB♦L

D'importants thèmes et champs d'action pour l'OGB♦L sont la promotion de l'innovation et de la recherche, le soutien des activités des entreprises luxembourgeoises dans la Grande Région (ici on trouve des potentiels d'évolution, ceux-ci exigent pourtant une stratégie claire et des compétences politiques bien définies), la politique d'investissement dans les infrastructures publiques (notamment dans les domaines du transport et de la communication), l'adaptation et l'amélioration permanentes de la compétence de nos administrations: des chemins administratifs courts afin de pouvoir réagir vite et efficacement et afin de favoriser l'innovation et les activités entrepreneuriales.

D'autres thèmes et champs d'action sont la création de meilleures voies d'accès à la formation continue, de meilleures offres de qualification à tous les niveaux ainsi qu'une augmentation générale du niveau d'éducation et de formation, la promotion de la cogestion dans l'entreprise, l'amélioration des conditions de travail surtout en ce qui concerne la santé au travail et la protection contre les accidents, l'accompagnement social en cas de restructurations dues à des impératifs techniques ou économiques. Toutes ces mesures exigent de la part des employeurs la volonté de dialoguer et de négocier sur ces sujets. Le gouvernement de son côté est sollicité de lancer ces discussions et négociations, de les accompagner et de les soutenir.

C'est dans tous ces domaines, que des accents peuvent, et doivent être mis.

Nous avons besoin d'une politique industrielle orientée vers l'avenir qui mise sur des produits de haute qualité. Une industrie qui fabrique des produits qui sont en concurrence directe avec ceux des industries des pays à bas salaire n'aura pas d'avenir à long terme au Luxembourg. Voilà pourquoi la qualification - aussi bien au niveau de la formation initiale qu'au niveau de la formation conti-





nue - doit être une priorité de la formation professionnelle des travailleurs spécialisés, des artisans et des techniciens de l'industrie.

Les différentes analyses et contributions élaborées dans le contexte du débat sur le site économique du Luxembourg ont, malgré toutes les différences, un point commun: elles soulignent l'importance de l'investissement dans les connaissances et le savoir-faire. Les analyses du chômage, par contre, montrent que nous avons trop de jeunes gens qui n'ont pas les outils nécessaires pour avoir une réelle chance sur le marché du travail. Rappelons aussi les études PISA, qui, à chaque fois, démontrent à quel point notre système scolaire est inéquitable sur le plan social. Ainsi, nous devons accentuer notre combat pour plus d'égalité de chances, pour une aide efficace aux élèves ayant des difficultés scolaires, pour l'école avec cours le matin et l'après-midi, pour des activités péri- et parascolaires performantes et à des tarifs avantageux. Sur le plan politique, il s'agit, en 2006, de mettre sur orbite une réforme bien réfléchie de la loi scolaire. La politique de réforme doit continuer aussi dans l'enseignement secondaire et nous avons besoin d'une réforme ambitieuse de la formation professionnelle qui devra empreinter de nouveaux chemins. Dans le domaine de la formation des adultes, ainsi qu'au niveau de l'école de la deuxième chance, il est tout aussi important de faire avancer en 2006 les réformes et de se lancer vers de nouveaux horizons notamment via la validation de l'expérience professionnelle (VAE). Le congé convenu pour formation continue doit enfin être ancré dans une loi. Le droit au "congé sans solde" négocié avec l'UEL doit enfin être déclaré d'obligation générale par le gouvernement. La loi de 1999 sur la formation continue devrait également être évaluée et soumise à une discussion critique.

Finalement, il importe de donner à l'Université de Luxembourg l'appui financier, matériel et politique afin qu'elle puisse fonctionner et remplir son rôle.

Un autre champs d'action dans le programme national de réforme doit être réservé à la politique énergétique. Les mots-clé sont ici le retour du recours généralisé au pétrole et l'orientation vers les énergies renouvelables, la promotion systématique des transports publics, la promotion de technologies réduisant la consommation d'énergie, la promotion de formes de constructions consommant peu d'énergie, la rénovation efficiente de la vieille bâtisse, etc. Un vaste programme d'action en faveur d'un changement de cap en matière de politique énergétique, qui devrait par ailleurs être considéré comme une priorité du budget public, serait un beau projet orienté vers l'avenir:

Font également partie, aux yeux de l'OGB♦L, d'un programme de réformes orienté vers l'avenir, des réformes pour remédier aux lacunes sociales du Luxembourg, mais aussi pour favoriser la cohésion sociale, citons le combat contre la pauvreté (mot-clé working poor), de bonnes prestations sociales (allocation familiale, RMG, pension de vieillesse, indemnité de maladie), l'accès au logement, l'égalité des sexes (salaires, conditions de travail précaires, danger d'appauvrissement,...)

En fait partie également un programme pour l'amélioration de la qualité de l'emploi: une priorité absolue doit être accordée à la sécurité et à la santé au travail par la mise au point d'un programme d'action pour la prévention des accidents de travail. Le respect de la législation de travail, de la législation sur les conventions collectives et les droits des délégations du personnel doit être garanti. La situation des travailleurs intérim, surtout leur protection sociale, est également un thème. Il faudra faire de même pour arriver à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale: ici, il faudra introduire de nouveaux droits pour les salariés pour éviter que la flexibilité nécessaire dans l'organisation du temps travail n'aille aux dépens des salariés et surtout des salariées. Dans ce contexte, l'OGB♦L négocie activement une réforme de la législation sur le travail à temps partiel (création de nouveaux droits, flexibilité contrôlée dans l'intérêt des salariés).

Au niveau de la qualité et de l'humanisation du travail, une nouvelle diminution du temps de travail, e. a. par la généralisation de la 6^e semaine de congés, pourrait jouer un rôle important.

Finalement, un programme de réforme devrait également avoir comme sujet la préparation à de nouvelles formes de travail qui ne devront pas se développer de façon anarchique. Une évolution pareille risquerait d'aller au dépens des salariés et de créer un flou juridique préjudiciable à l'évolution économique. Voilà pourquoi l'OGB♦L essaye de négocier un accord sur le télétravail, voilà pourquoi l'OGB♦L demande au ministre du Travail et de l'Emploi d'élaborer sur la base de l'avis du CES un projet de loi sur la problématique des comptes épargne-temps.

Pour terminer, l'OGB♦L propose d'articuler le programme national de réforme autour des thèmes sus-mentionnés.

Priorité à la politique de l'emploi

L'OGB♦L salue l'annonce que la politique de l'emploi sera une préoccupation centrale de la politique. Vu l'augmentation du chômage sur les dernières années, elle est d'une nécessité absolue. En juillet, 9.354 personnes étaient à la recherche d'un emploi, le taux de chômage était de 4,4%, s'y ajoutent 3.059 personnes occupées dans des mesures de réinsertion. Ce sont surtout des personnes avec une faible scolarité respectivement avec peu ou sans aucune formation professionnelle qui sont touchées. Il faut leur accorder une priorité. Par ailleurs, il faudra réviser les anciennes initiatives et les anciens programmes, les adapter et développer de nouvelles initiatives. L'OGB♦L met en garde contre d'éventuelles tendances à toucher à l'indemnité de chômage.

Dans le contexte de la lutte contre le chômage, il faudra toujours et encore revoir le rôle et le fonctionnement de l'ADEM. Un deuxième point fort dans la politique de l'emploi doit être la sauvegarde des emplois. Rappelons dans ce contexte le sujet des faillites qui, aux yeux de l'OGB♦L, n'a jamais été résolu de façon satisfaisante et qui devra enfin être discuté sérieusement.

Concernant la sauvegarde d'emplois dans un contexte économique caractérisé par son évolution fiévreuse, ses changements vertigineux, ses restructurations, il est absolument nécessaire d'entamer une réforme fondamentale qui a pour but de sauvegarder les emplois aussi lors de restructurations, de maintenir les salariés dans leur emploi et dans un contrat de travail, même s'ils ne peuvent pas garder leur poste dans leur entreprise initiale, de garantir aux salariés une nouvelle sécurité de l'emploi.



Il faut dès lors intervenir sur 3 niveaux

- ♦ une politique du personnel prévoyante doit être rendue possible grâce à l'amélioration des droits de cogestion pour les délégués du personnel (plus de droits d'information combinés à de nouveaux instruments d'analyse, comme les audits économiques, les audits sociaux, etc.) Ainsi les restructurations et leurs conséquences deviendraient plus prévisibles;
- ♦ à un deuxième niveau, il faut créer de nouveaux instruments pour sauvegarder les emplois et pour rendre les transitions meilleures, plus sociales et plus humaines. Pour ce faire nous avons besoin d'une législation qui soutient la réduction du temps de travail comme moyen de sauvegarde d'emplois, qui, par la création de "cellules de maintien de l'emploi" sectorielles, évite aux salariés de devoir se rendre à l'ADEM, qui maintient leur contrat de travail, même s'il travaillent dans le cadre d'un contrat d'intérim dans d'autres entreprises ou s'ils effectuent une formation continue voire de recyclage. Ces améliorations présupposent la collaboration active des fédérations patronales et la disposition de l'ADEM d'assumer un nouveau rôle actif en agissant sur le marché du travail, en aidant à anticiper les licenciements au lieu de s'activer au moment où les gens sont au chômage;
- ♦ troisièmement, il faut revoir la législation sur les licenciements collectifs. Sur la base des discussions que l'OGB♦L a menées à ce sujet avec l'UEL, le ministre du Travail et de l'Emploi a élaboré des propositions qui joignent les réflexions de l'OGB♦L, qui les salue par conséquent.

Finalement, il faut créer de nouveaux emplois par une bonne politique économique et par de nouveaux investissements. Rappelons dans ce contexte l'action des syndicats industriels de l'OGB♦L, qui manifesteront le 20 septembre pour des emplois stables et de qualité dans l'industrie et contre les licenciements, les délocalisations et le stress et qui feront connaître à cette occasion leurs propositions et leurs revendications.



Restructurations, licenciements, délocalisations, stress ...ASSEZ ! ENSEMBLE pour des emplois stables et de qualité dans l'industrie

En date du 20 septembre quelque 400 délégués et militants des trois syndicats industriels de l'OGB♦L se sont réunis au Centre Atert à Bertrange pour préparer leur campagne 2005/2006 sur le futur industriel de notre pays et la sécurité de l'emploi dans l'industrie.

La campagne s'articule autour de 5 revendications principales:

- ♦ élargissement des droits des salariés en matière de cogestion et de codécision au sein des entreprises ;
- ♦ amélioration de la cohésion sociale par des emplois stables et non précaires ;
- ♦ renforcement de la qualité et de la sécurité de l'emploi comme éléments pour l'augmentation de la compétitivité et de la croissance ;
- ♦ promotion de la formation initiale et de la formation continue en tant que vecteurs pour la "société de la connaissance" ;
- ♦ intensification des efforts pour la sauvegarde et le développement d'un tissu industriel de haut niveau par la mise en place d'une politique proactive en faveur de la recherche et de l'innovation industrielle.

Le détail de ces revendications est disponible sous forme d'un manifeste, qui a été présenté lors de la réunion (il est également accessible sur notre site internet www.ogbl.lu). Ce manifeste sera remis aux partis politiques ainsi qu'aux fédérations patronales afin de rappeler à tout un chacun la teneur et le contenu de nos positions.

Tous les militants présents ont également, avec force et conviction, déclaré que la réunion de ce 20 septembre ne constituait qu'une première étape dans la mobilisation des travailleurs de l'industrie et ont mandaté les syndicats respectifs de poursuivre sur la voie tracée.

Dans les semaines et mois à venir nous allons donc tous ensemble, continuer à maintenir la pression, tant sur le monde patronal que politique, afin de nous faire entendre. Sans aucune forfanterie, ni démagogie, nos militants ont également déclaré être prêt à descendre, le cas échéant, dans la rue et devant les portails des usines.

Ensemble, nous continuerons à mener tous les combats qui visent à une société plus juste. Combats pour renforcer la démocratie politique, économique et sociale, améliorer les conditions de travail, développer l'emploi de qualité. Plus que jamais nous serons là pour négocier quand c'est possible et pour nous battre quand il le faudra !



Jean-Claude Bernardini représentant le syndicat Bois, caoutchouc, céramique, chimie, ciment, papier, plastique, textile et verre.



Marco Casagrande représentant le syndicat Transformation sur métaux et Garages.



Alain Kinn représentant le syndicat Sidérurgie et mines.



OGB-L
Restructurations, licenciements,
délocalisations, stress ...
ASSEZ !
Campagne
2005/2006
des syndicats industriels
de l'OGB-L
sur le futur industriel
de notre pays
et
la sécurité de l'emploi
dans l'industrie



Am 5. September hat der OGB♦L in Bezug auf die starken Preissteigerungen bei den Erdölprodukten u. a. die Forderung erhoben, den Heizkostenzuschuss als soziale Ausgleichszahlung zu erhöhen. Wohl wurde in der Vergangenheit die Einkommensgrenze an die Lohnentwicklung angepasst, doch die Beträge, welche die Teuerung des Heizmaterials kompensieren sollen, wurden zum letzten Mal im Jahre 2002 erhöht. In der Zwischenzeit sind schon drei Indexanpassungen erfolgt.

Das Heizöl kostete am 7.3.2002 0,278.-€ pro Liter, am 18.8.05 betrug der Preis 0,548.-€ was eine Differenz von **+ 97%** ausmacht. Die Regierung hat jetzt beschlossen die Zulage um 50% zu erhöhen (Beträge in Klammern).

Aus der nachfolgenden Aufstellung wird ersichtlich welche Personen (Haushalte) Anrecht auf den integralen oder teilweisen Heizkostenzuschuss haben. Unter Haushalt versteht man eine Gruppe von Personen, die in derselben Wohnung leben und dieselbe Heizquelle haben. Das Einkommen setzt sich zusammen aus zwölfmal dem Einkommen vom Januar (Lohn aus einer Berufstätigkeit, Mieteinkommen, Renten und Pensionen und Leistungen

aus öffentlichen oder privaten Organisationen). Übersteigt das Einkommen die Grenze in einem bestimmtem Rahmen so kann man eine Teilzulage erhalten (siehe Tabelle). Auf der Heizkostenzulage sind keine Steuern und keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.

Der Antrag auf den Heizkostenzuschuss muss an den Fonds National de Solidarité, 8-10, rue de la Fonderie, B.P. 2411, L-1024 Luxembourg gerichtet werden. Dazu benötigt man ein spezielles Formular, das telefonisch beim Fonds unter Angabe der Sozialversicherungsnummer angefordert werden kann. (Tel.: 49 10 81-1 von 8.30 - 11.30 Uhr).

Dem Formular, das vor dem 31. Dezember eingereicht werden muss, müssen die Rechnungen der Heizkosten vom jeweiligen Jahr für das man den Antrag stellt, beigelegt sein. Erreichen die effektiven Ausgaben den Betrag der zustehenden Heizkostenzulage nicht, wird diese nur bis zur Höhe der effektiven Kosten ausbezahlt. Im Jahr 2004 wurden übrigens 7.238 Anträge gestellt.

René Piffaferri

Zusammensetzung des Haushaltes	Jahreseinkommensgrenze (Index 636,26)	Heizkostenzulage	Jahreseinkommensgrenze für Teilzulage
Eine Person	17.605€	400€ (600€)	18.004€ (18.204€)
Zwei Personen	26.411€	500€ (750€)	26.910€ (27.160€)
Drei Personen	31.431€	600€ (900€)	32.030€ (32.330€)
Vier Personen	36.464€	700€ (1.050€)	37.163€ (37.513€)
Fünf Personen und mehr	41.573€	800€ (1.200€)	42.372€ (42.772€)

CHANGEMENT d'ADRESSE et/ou d'EMPLOYEUR

Il est important de communiquer vos changements d'adresse, de patron, non seulement à la commune, à l'employeur, à vos établissements financiers, au Centre commun de la Sécurité sociale (Département Affiliation), à la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste, mais également à votre syndicat.

Avis de changement à découper et à envoyer à l'OGB♦L, Monsieur Joël Jung - B.p. 149 - L-4002 Esch/Alzette
ou à faxer au (+352) 54 16 20

Nom et prénom: Matricule de Sécurité sociale:

Matricule OGB♦L: Date de naissance:

CHANGEMENT D'ADRESSE

Anciennement:

Rue et numéro

Code postal Localité

Actuellement:

Rue et numéro

Code postal Localité

CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Anciennement:

Actuellement:

Benzinpreiserhöhungen

Der OGB♦L lehnt jede Indexneutralisierung ab!

Die starken Preissteigerungen bei den Erdölprodukten belasten die Kaufkraft der aktiven und pensionierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusehends. In diesem Zusammenhang wiederholt der Geschäftsführende Vorstand des OGB♦L seine Warnung vor einer wie auch immer gearteten und betitelten Indexmanipulierung. Der OGB♦L lehnt eine Indexneutralisierung der durch die Erhöhung des Erdölpreises provozierten Preissteigerungen strikt ab. Eine derartige Politik hätte negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung, besonders für die kleinen und mittleren Unternehmen, die direkt vom Konsumverhalten der hiesigen Haushalte abhängig sind. Sie wäre aber auch sozial ungerecht, weil sie die Folgen der Erdölpreissteigerungen einseitig auf die Arbeitnehmer und die Rentner abwälzen würde. Der OGB♦L erwartet ein klares Nein der Regierung zu jedweder Indexneutralisierung der aktuellen Erdölpreiserhöhungen.

Soziale Ausgleichsmaßnahmen vorsehen!

Die derzeitigen Preissteigerungen belasten Arbeitnehmer und Rentner mit niedrigem Einkommen besonders stark. Der OGB♦L fordert deshalb für diese Personengruppen zusätzliche soziale Ausgleichsmaßnahmen (Heizkostenzuschuss und andere Maßnahmen).

Jeden Freitag / Chaque vendredi

Newsletter online

Jeden Freitag:

Der online-Newsletter des OGB♦L

Seit Ende Mai existiert unser online-Newsletter, mit dem wir Sie per Mail wöchentlich, oder bei aktuellen Gelegenheiten auch zusätzlich, über die wichtigsten Ereignisse informieren, auf aktuelle OGB♦L-Veranstaltungen und Dossiers hinweisen und interessante Links anbieten. Wenn Sie diesen neuen OGB♦L-Dienst in Anspruch nehmen möchten, dann können Sie sich auf unserer Webseite www.ogbl.lu per Klick abonnieren.

Preisentwicklung genau beobachten!

Darüber hinaus ist die Regierung gefordert die Preisentwicklung genau zu verfolgen und Preiserhöhungen, die fälschlicherweise mit der Erhöhung der Erdölpreise begründet würden, entgegenzuwirken.

Durch eine andere Energiepolitik die Erdölabhängigkeit abbauen!

Da die Erhöhung des Erdölpreises keine vorübergehende Entwicklung ist, gilt es nicht nur aus ökologischen sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen eine Energiewende einzuleiten. Eine Energiepolitik, die auf erneuerbare Energiequellen, auf maximale Energieeffizienz, auf Energiesparmaßnahmen, auf den öffentlichen Transport setzt ist nicht bloß aus umweltschützerischen, sondern auch aus wirtschaftlichen Erwägungen heraus notwendig. Eine solche Energiepolitik sollte ihren Niederschlag schon im nächsten Staatshaushalt finden, und dies in den verschiedenen Bereichen und Ministerien, die ihren Beitrag zu einer entsprechenden Energiepolitik leisten müssten.

Chaque vendredi :

la lettre d'information online de l'OGB♦L

Depuis mai, nous vous informons - après inscription - au moins une fois par semaine, le cas échéant plus souvent, par mail sur les événements d'importance, les manifestations de l'OGB♦L, nous vous tenons informés des dossiers en cours et vous signalons les liens intéressants. Si vous voulez profiter de ce nouveau service de l'OGB♦L, abonnez-vous en cliquant sur la case correspondante de notre site Internet www.ogbl.lu.

The image shows a screenshot of the OGB♦L newsletter header and footer. The header features the OGB♦L logo on the left and the word "Newsletter" on the right. Below the logo, the text reads "Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg | Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg". The footer contains the text "Newsletter N°10 du 23/09/2005" on the left and "Site Internet de l'OGB-L" on the right.

Rentrée scolaire au SEW

Optimisme prudent

Lors de sa traditionnelle conférence de presse à l'occasion de la rentrée scolaire, le SEW-OGB♦L a salué qu'avec le changement de ministre dans l'éducation nationale, une certaine volonté de réforme semble se confirmer.

Ainsi, le SEW accueille favorablement le « Neie Lycée », même si des critiques subsistent sur certains points. La vitesse de la mise en place du projet est certes admirable, mais comporte certains risques de dérapage. L'évaluation de l'école doit se faire, mais les critères devraient être fixés sur base d'un large consensus.

L'école se trouve à un tournant. Il est grand temps qu'elle s'adapte à l'évolution de la société. De nouvelles méthodes d'enseignement devront être mises au point. Dans ce contexte, le SEW regrette que le ministère de l'Enseignement supérieur n'accorde pas une importance accrue aux sciences de l'éducation à l'Université du Luxembourg. Pourtant cette université devrait s'investir dans la recherche et la promotion de nouvelles formes d'apprentissage.

Autre point de critique pour le SEW : la formation des enseignants du primaire. Si le SEW-OGB♦L avait initialement revendiqué un « master » de 300 crédits ECTS, il est prêt à s'investir dans un dialogue avec l'Université pour permettre au compromis consenti (un « bachelor » de 240 ECTS), le point de départ d'une réforme fondamentale de la formation. Il trouve pourtant inacceptables les déclarations du ministre Biltgen qui juge une formation de 3 ans en Belgique suffisante pour devenir enseignant au Luxembourg. Il est regrettable que la formation continue des enseignants en vue d'un « master » n'ait pas été, comme initialement prévu, intégrée dans le programme de l'Université du Luxembourg.

Par ailleurs, il constate avec inquiétude que seulement 120 étudiants ont été admis en première année. Ceci provoquera à nouveau un manque d'enseignants qualifiés; étant donné que la durée des études a été prolongée de 3 à 4 ans, une classe d'âge faisant défaut.

Pour le SEW, il n'est pas non plus clair ce qui va se passer dans le domaine de la formation du futur personnel éducatif de l'éducation différenciée ; pour pouvoir intégrer les élèves handicapés, il faudrait avoir du personnel spécialisé. Cette même remarque vaut pour le secteur péri- et parascolaire où il ne faudra pas se contenter de personnel peu ou pas qualifié. Pour que les enfants puissent bénéficier d'activités culturelles et d'une aide socio-éducative nécessaire à un développement de leurs compétences sur tous les niveaux, il faut un encadrement professionnellement qualifié.

En ce qui concerne l'enseignement secondaire, le SEW constate que beaucoup de professeurs ont atteint l'âge de la retraite et qu'un manque flagrant de professeurs spécialisés est à attendre. Il regrette également que trop de jeunes postulants sont déjà écartés lors de l'examen-concours au stage pédagogique et que même les postes prévus dans le budget ne peuvent pas être occupés. La proposition du SEW de supprimer le volet examen, de prendre tous les candidats dont l'école a besoin et de leur offrir un stage permettant de les qualifier pour leur tâche, n'a pas été prise en considération jusqu'à présent. Or, on constate qu'à défaut d'un recrutement suffisant de professeurs, le nombre des heures dispensées par des chargés de cours a augmenté de 36%. Un projet de loi permettant la régularisation de quelque 180 chargés de cours et l'ouverture d'une voie de recrutement d'assistants pédagogiques sur base d'une formation universitaire troquée et avec un minimum de 60 heures de formation pédagogique et juridique n'est pas acceptable. D'autant moins que ces assistants auraient plus d'heures à prester que les professeurs.

Pour conclure, le SEW regrette que la rapidité de la mise en place du "Neie Lycée", ne soit pas devenue la vitesse de croisière pour l'expédition des autres réformes en souffrance depuis des années.



Réunion statutaire / Privatbeamtentag

La réunion statutaire du Département des Employés privés de l'OGB♦L aura lieu

**le lundi, 24 octobre à 18h30
à la salle des fêtes de la Maison du Peuple à Esch/Alzette**

Ordre du jour:

1. Allocution de bienvenue
2. Rapport sur les activités de l'OGB♦L dans les institutions représentatives des employés privés (Jean-Claude Reding)
3. Halte au stress au travail - L'accord européen sur le stress au travail et l'action de l'OGB♦L (Alain Kinn)
4. L'individualisation des droits de pension - présentation du débat (René Pizzaferrri)

Les exposés seront suivis d'une discussion et la rencontre se terminera par une petite agape.

Die statutarische Tagung der Privatbeamtenabteilung des OGB♦L findet statt

**am Montag, den 24. Oktober ab 18.30 Uhr
im Festsaal der Maison du Peuple in Esch/Alzette**

Tagesordnung:

1. Begrüßung
2. Bericht über die OGB♦L-Aktivitäten in den Institutionen der Privatbeamten (Jean-Claude Reding)
3. Stopp dem Stress am Arbeitsplatz! - Das europäische Abkommen über den Stress am Arbeitsplatz und die Aktion des OGB♦L (Alain Kinn)
4. Die Individualisierung der Pensionsrechte - Stand der Diskussionen (René Pizzaferrri)

Anschließend an die Vorträge findet eine Diskussion statt. Die Privatbeamtenabteilung lädt danach zu einem kleinen Essen ein.

Le/la soussigné(e) _____
Der/die Unterzeichnete

Adresse / Anschrift _____

a besoin d'une traduction vers le français

participera à la Journée des Employés privés de l'OGB♦L le 24 octobre.
nimmt am Privatbeamtentag des OGB♦L am 24. Oktober teil.

A renvoyer avant le 14 octobre à l'OGB♦L - à l'att. de Mme Maguy Baasch
Vor dem 14. Oktober zurückschicken an den OGB♦L - z. Hd. Frau Maguy Baasch

B.P. 149 - L-4002 Esch/Alzette - Tél.: 54 05 45-253 - Fax: 54 16 20 - Email: maguy.baasch@ogbl.lu

LABOR DAY

Traditionnellement, tous les ans, la CGT (OGB♦L, FNCTTFEL, FLTL) commémore le Labor Day au cimetière militaire de Hamm.



COMMEMORATION DE LA GREVE GENERALE

Autre rendez-vous traditionnel : dépôt d'une gerbe le 31 août au Monument aux morts à Esch/Alzette



L'ONG "SOLIDARITÉ SYNDICALE" ACCUEILLE

Sur invitation de l'ONG "Solidarité syndicale", 24 syndicalistes, juristes et conseillers juridiques de la Russie, de l'Ukraine et du Kazakhstan ont suivi des cours sur le développement d'un système intégré d'inspection du travail dans un pays, le dialogue social au niveau national, européen et international, la santé et la sécurité sur le lieu de travail.



AK INFORMIERT 2/2005

ÜBERBLICK ÜBER DIE ARBEITSUNFÄHIGKEIT UND DIE KRANKENVERSICHERUNG

In ihrem Bemühen, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter noch besser zu informieren, hat die Arbeiterkammer sich in ihrer zweiten Herausgabe dieses Jahres dazu entschlossen, unter dem Namen "AK informiert", einen Überblick über die Arbeitsunfähigkeit und die Krankenversicherung, vorzustellen.

Ziel dieser Veröffentlichung ist es, dem Leser einen allgemeinen Überblick über die gesetzlichen Bestimmungen zu verschaffen.

Die Veröffentlichung enthält sowohl den deutschen als auch den französischen Text.

Da die Broschüre kostenlos ist, wird sie nicht verschickt. Sie ist jedoch erhältlich bei der

Arbeiterkammer
18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
<http://www.akl.lu>



Chambre des Employés Privés

PUBLICATION SUR L'ASSURANCE MALADIE "LES NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL"

La Chambre des Employés Privés (CEP•L), en collaboration avec la Caisse de maladie des employés privés (CMEP), publie un nouveau « Dialogue thématique » qui se consacre à l'assurance maladie.

Les deux institutions ont jugé nécessaire d'informer leurs ressortissants quant aux récentes modifications légales opérées en matière d'incapacité de travail et de la procédure de réinsertion professionnelle.

Ces changements ont un impact direct sur les droits des salariés non seulement en matière de sécurité sociale, mais également au niveau du droit du travail.

La CEP•L et la CMEP ont de même saisi l'occasion pour présenter d'autres aspects du système d'assurance maladie qui ne sont pas touchés par les récentes modifications légales.

Ainsi, la première partie de l'ouvrage fournit un bref aperçu sur les origines historiques du système de la sécurité sociale au Luxembourg et son organisation actuelle, notamment en ce qui concerne l'assurance maladie.

La deuxième partie se consacre au fonctionnement du système d'assurance, et finalement, la troisième et dernière partie présente les nouveautés récentes et les implications concrètes qui en découlent pour les salariés au niveau de sécurité sociale et du droit du travail comme par exemple : les nouvelles obligations pour les employés privés, le renforcement du contrôle médical, l'orientation précoce en cas d'incapacité de travail prolongée, la nouvelle limite en termes d'indemnisation, etc.

Ce « Dialogue thématique » est mis en vente dans toutes les librairies au prix de 4 euros.





Les cours du soir du LLLC : Une rentrée marquée par des nouveautés



Le Luxembourg Lifelong Learning Center (LLLC), centre de formation continue de la Chambre des employés privés, débute ses cours du soir à nouveau à partir du 3 octobre 2005.

Le programme varié permet à tout un chacun de trouver un sujet qui lui donnera un surplus de connaissances utiles.

En effet, les sujets traités vont de l'Informatique aux Ressources humaines, du Droit à l'Economie, de la Comptabilité et du Contrôle de Gestion à l'Action commerciale.

Dans chacun de ces pools de compétences, une multitude de cours, à différents niveaux de difficulté, est proposée ; l'offre totale englobe 150 différents sujets. Les droits d'inscription varient entre 65 et 115 euros. Notons que la rentrée 2005 contient quelques nouveautés significatives.

Elargissement des tranches des horaires des cours du soir en informatique

Les cours se donnent en 10 semaines, à raison d'une soirée de 2 à 3 heures par semaine. Pour la rentrée 2005, le LLLC propose également des cours de base du profil « L'Utilisateur bureautique » le samedi matin à Luxembourg et à Esch-sur-Alzette.

Ajout d'une nouvelle langue véhiculaire des cours du soir

Depuis quelques années, le LLLC offre non seulement des cours en langue française mais également en allemand et en anglais. Dorénavant, certains cours en bureautique seront tenus en langue portugaise.

Création d'un nouveau diplôme

Afin d'honorer les personnes ayant acquis deux ou plusieurs diplômes, ces dernières se voient à l'avenir attribuer un nouveau diplôme co-signé par le ministre de l'Education nationale et de la Formation continue et par le ministre du Travail et de l'Emploi. En effet, le « Diplôme d'études professionnelles en formation continue » (DEPFC) sanctionne désormais la réussite d'une formation continue comptabilisant 240 à 360 heures.



La brochure descriptive peut être obtenue à la

CEP•L, 13, rue de Bragance, L-1255 Luxembourg,

tél.: 44 40 91-600, fax: 44 40 91-650, e-mail : formation@LLLCC.lu.

Le contenu de la brochure peut également être consulté sur le site :

www.LLLC.lu.

Conseil syndical interrégional Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat occidental (CSI)

Bolkestein : Retour vers le Futur

Alarmés au plus haut degré par les développements en matière de la directive dite Bolkestein, le Conseil syndical interrégional (CSI) et ses organisations membres, la CFDT, la CFTC, la CGT, la CGT-L (OGB • L/FNCTTFEL/FLTL), le DGB, Force ouvrière et le LCGB adressent l'appel urgent suivant à tous les députés européens de la Grande Région :

Le Conseil syndical interrégional (CSI) demande aux membres du Parlement européen de la Grande Région de bien se rendre compte de la lourde responsabilité qu'ils portent dans le cadre du vote prochain sur la proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur. Les syndicats de la Grande Région sont d'avis que cette proposition met sérieusement en danger le modèle social européen ainsi que la culture de solidarité et de justice sociale européenne instaurée progressivement au cours du siècle dernier.

Appel urgent aux députés européens de la Grande Région

Le CSI demande aux députés, soit de voter un amendement qui propose le rejet de la proposition de directive, soit de voter les amendements visant

- (1) à réduire sérieusement le champ d'application de la directive, notamment ceux qui excluent les services d'intérêt général, le transport, les soins de santé, les services fournis par les agences de travail temporaire, les services éducatifs, les services culturels, les services postaux, les services d'approvisionnement en eau, les services de traitement des déchets, les services de fourniture d'électricité et de gaz, les services environnementaux, les services financiers, les services juridiques et les services audiovisuels ;
- (2) à supprimer le principe du pays d'origine ;
- (3) l'harmonisation secteur par secteur et
- (4) la suppression de tout impact de la directive sur le droit du travail, y compris sur les dispositions déjà en vigueur concernant le détachement de travailleurs.

Le CSI rappelle que la libéralisation du marché des services, telle que conçue par la Commission européenne, mènera forcément à une confrontation entre deux modèles de la construction européenne :

- (1) le modèle de la soumission de tous les services aux règles de la concurrence et du marché ouvert, sans contraintes et sans gardes fous ; et



- (2) le modèle de l'harmonisation progressive des différents secteurs de services.

Le 1^{er} modèle équivaldrait à une mise en concurrence «sauvage» des anciens et des nouveaux Etats membres et conduirait à une concurrence faussée compte tenu des divergences énormes qui existent entre les Etats membres, notamment en matière de protection sociale et environnementale. Le 2^e modèle permettrait de tirer tous les Etats membres vers le haut sur le plan social, éviterait le dumping social et fiscal et ne fragiliserait pas les modèles sociaux en place.

Une mise en garde

Le CSI met en garde les responsables politiques européens de ne pas risquer la stabilité sociale et politique européenne en voulant être plus libéral que le champion mondial du libéralisme économique, les Etats-Unis d'Amérique.

Sur leurs propres territoires respectifs, les Etats fédéraux américains pratiquent le principe du «pays de destination», et si nécessaire, le protectionnisme. Un principe «du pays d'origine» analogue à celui prévu par la proposition de directive Bolkestein n'existe pas aux Etats-Unis. Chaque Etat fédéral fixe les règles que les entreprises et les professionnels venant de l'extérieur de l'Etat doivent respecter.

La Lorraine et le Luxembourg partagent une histoire commune dans la Grande Région, dont les salariés et leurs syndicats sont des acteurs essentiels. De longue date, la CGT Lorraine et l'OGB♦L ont engagé un travail en commun. Les deux organisations œuvrent notamment ensemble dans les EURES et au sein des structures syndicales de la Grande Région.

Comme aujourd'hui il est indispensable de créer des liens encore plus étroits entre les différents syndicats afin de promouvoir une dynamique sociale conquérante, la CGT Lorraine et l'OGB♦L ont signé en date du 7 septembre 2005 un accord bilatéral au siège de la CGT à Paris avec l'objectif d'une mise en réseau encore plus efficace de leurs moyens.



Secrétariat européen commun (SECEC) de la CGT-L (OGB♦L/FNCTTFEL/FLTL) et du LCGB

La brochure ci-dessus conclut un projet que le Secrétariat européen commun de la CGT-L (OGB♦L/FNCTTFEL/FLTL) et du LCGB a réalisé dans le cadre d'un programme communautaire visant à soutenir les débats sur l'avenir de l'Union européenne. Dans le cadre de ce projet, le SECEC se posait la question, si le Traité constitutionnel pouvait devenir un nouveau fondement de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE).

Les brochures sont disponibles en download (PDF) sur le site www.secec.lu ou sur simple appel téléphonique au (+352) 29 68 94-1.

Groupement Global Unions

Appel au FMI et à la Banque Mondiale

Des salaires adéquats, des lieux de travail sûrs et une bonne protection sociale sont des éléments essentiels pour éradiquer la pauvreté

Dans une lettre du 15 septembre adressée au ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, au ministre de l'Economie, Jeannot Krecké, à la ministre de la Famille et de l'Intégration, Marie-Josée Jacobs tout comme au ministre de la Coopération et de l'Action humanitaire, Jean-Louis Schiltz, la CGT (OGB♦L, FNCTTFEL et FLTL) les saisit de la déclaration du groupement Global Unions aux réunions annuelles de 2005 du FMI et de la Banque mondiale (Washington, 24-25 septembre 2005).

La Confédération internationale des syndicats libres à laquelle la CGT est affiliée a produit cette déclaration

conjointement avec les Fédérations syndicales internationales et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE. Toutes les organisations précitées forment le groupement Global Unions.

Le groupement Global Unions demande au FMI et à la Banque mondiale d'octroyer la priorité à la création d'emplois décents, au respect des normes fondamentales du travail et à une protection sociale globale dans leurs recommandations en matière de prêts et dans leurs recommandations politiques. En ce qui concerne les programmes de protection sociale, les Global Unions demandent aux IFI (institutions financières internationales sises à Washington) d'aider les pays à développer leur système de protection sociale afin de relever les défis de la mondialisation et d'assurer que toute

réforme du système des pensions améliore la sécurité des travailleuses et travailleurs et des personnes à la retraite.

Le groupement Global Unions réaffirme que le respect des droits des travailleurs et la protection du travail décent, notamment de salaires adéquats, de lieux de travail sûrs et d'une protection sociale, sont des éléments essentiels pour éradiquer la pauvreté et réaliser les Objectifs du millénaire pour le développement. La déclaration demande aux IFI de reconnaître cela dans leurs propres opérations de même que dans leurs recommandations en matière de prêts et de politique.

La CGT travaille avec les camarades syndicalistes dans le monde pour faire progresser les propositions présentées dans la déclaration.

10 septembre - Journée du Bandeau Blanc

Contre la pauvreté, réveillons-nous !

Dans le cadre de l'Action Mondiale contre la Pauvreté, l'OGB♦L a demandé en date du 6 septembre 2005 aux dirigeants luxembourgeois d'honorer leurs paroles et de tenir leurs engagements. Par la même occasion l'OGB♦L a souligné qu'il espère que les espérances exprimées par le ministre Jean-Louis Schiltz le 28.06.2005 lors d'une conférence de presse conjointe avec les Commissaires européens Michel et Mandelson: « J'ai aujourd'hui 40 ans. J'espère que la pauvreté sera définitivement éradiquée de par le monde avant que je ne prenne ma retraite » se réaliseront.

L'OGB♦L et son ONG Solidarité syndicale maintiendront leurs efforts engagés dans le cadre la Confédération Internationale des Syndicats Libres et le Cercle de Coopération des ONG de Développement pour que les OMD puissent être réalisés.



Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe divers éléments:

- possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré;
- sécurité au travail et protection sociale pour les familles;
- amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale;
- liberté pour les êtres humains d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer à la prise des décisions qui influent sur leur vie;
- égalité de chances et de traitement pour l'ensemble des femmes et des hommes.

Source : OIT

du nouveau dans les entreprises



Taxis

Vers une nouvelle « guerre des crics » ?

C'était dans les années 90 que la situation dans le domaine des taxis risquait de dégénérer. La « guerre des crics » était à l'ordre du jour, aussi bien à l'aéroport qu'au Centre-ville et à la Gare centrale. La situation légale n'était pas claire. Par une nouvelle législation sur les services de taxis, la ministre des Transports Mady Delvaux-Stehres essayait, en 1997, de calmer les esprits. La nouvelle loi prévoit que les communes réglementent, en toute autonomie, les services de taxis sur leur territoire, à l'exception de l'aéroport qui reste sous le contrôle de l'Etat. Les partenaires sociaux, de leur côté, ont adapté la convention collective applicable dans le secteur. La dernière modification a été faite en 2001.

« Paye ! »

10 ans plus tard, la situation risque de nouveau de s'aggraver et de dégénérer en nouvelle « guerre des crics » voire en une sorte d'auto-justice des chauffeurs. Une récente action des chauffeurs de taxis de la société « Taxislux » lors de laquelle le parc roulant a été endommagé par des peintures « Paye ! » sur les taxis démontre d'une manière exem-

plaire la gravité de la situation dans le secteur.

Le non-respect de la convention collective, des congés non accordés, des tours de service de 15 heures par jour, des salaires impayés, des licenciements abusifs sont devenus monnaie courante dans cette branche qui risque, au surplus, d'être étouffée par le travail au noir.

Concurrence déloyale

Outre le travail clandestin, le secteur se livre une lourde bataille de concurrence sur le territoire de la ville de Luxembourg, mais également à Esch-sur-Alzette. Souvent, on passe à des moyens illégaux qui ne favorisent que la concurrence déloyale, telles que l'utilisation de stationnements non autorisés ou des infractions concernant le taximètre. Dans certains cas, cette guerre va au détriment des salariés et constitue même un risque pour les autres usagers de la route : salaires en dessous du salaire minimum légal, voitures ne répondant plus aux critères de sécurité conformément au Code de la route.

Dictature au « Findel »

La situation n'est pas meilleure à l'aéroport « Findel » où les chauffeurs de taxis sont à la merci d'un fonctionnaire du ministère des Transports qui essaye de représenter, à la fois, le pouvoir exécutif et judiciaire. Début septembre 2005, l'OGB♦L a été saisi d'une plainte d'un chauffeur qui s'est vu refuser l'accès à son poste de travail. En effet, le fonctionnaire en question lui a enlevé son badge d'accès au stationnement réservé aux taxis et ceci sans la moindre décision administrative et sans informer le concerné sur d'éventuelles voies de

recours. L'OGB♦L est intervenu de suite auprès du ministre Lucien Lux afin de faire respecter les droits de son membre.

L'OGB♦L a porté plainte

Dans une lettre adressée en date du 1^{er} août 2005 à l'Inspection du travail et des mines, à l'Administration des douanes et accises, au directeur de la Police grand-ducale, au ministre des Transports et au ministre du Travail et de l'Emploi, l'OGB♦L a dénoncé toutes ces irrégularités et a exigé que les organes compétents fassent enfin des contrôles sur le terrain.

Hubert Hollerich

Chip-Karten für elektronischen Fahrtenschreiber

Busfahrer sollen Anschaffungskosten übernehmen

Gemäß EU-Verordnung 3821/85 müssen alle Fahrzeuge, deren zulässiges Gesamtgewicht 3,5 Tonnen überschreitet mit einem Zeiterfassungsgerät ausgestattet sein. Bislang erfolgte das Aufzeichnen der Lenk- und Ruhezeiten sowie der Geschwindigkeit und der zurückgelegten Strecke auf mechanischer Basis, auf so genannten Diagrammscheiben. Die gültige Gesetzgebung wurde am 24. September 1998 durch die EU-Verordnung 2135/98 geändert. Diese Änderung beinhaltet die Einführung eines digitalen Fahrtenschreibers mit Fahrer bezogenen Chip-Karten an Stelle des bisherigen Fahrtenschreibers mit Papier-Schaublättern.

Ab dem 5. August 2005 müssen alle neu zugelassenen Busse und Lkws mit dem digitalen Tachographen ausgerüstet sein. Bis zum Jahr 2015 sollen dann alle Fahrzeuge der neuen Verordnung entsprechen. Die neue Technik macht eine Manipulation betreffend die Aufzeichnung der Lenk- und Ruhezeiten faktisch nicht mehr möglich. Eine Auswertung der in der Chip-Karte gespeicherten Daten kann rückwirkend auf die letzten 28 Tage nachvollzogen werden. Der OGB♦L-ACAL begrüßt die Einführung des digitalen Tachographen grundsätzlich, weil er ein Garant für mehr Verkehrssicherheit ist.



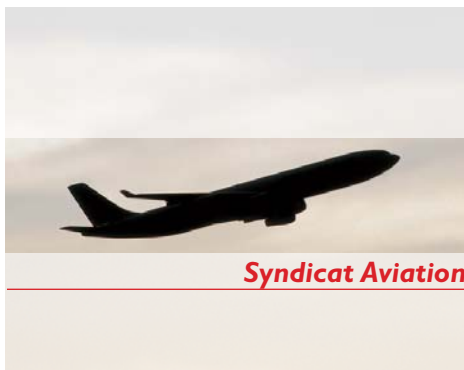
du nouveau dans les entreprises



Nicht einverstanden ist der OGB♦L-ACAL jedoch mit der Vorgehensweise der Luxemburger Transportbetriebe, allen voran den Busunternehmen, die ihren Fahrern die für den Betrieb des elektronischen Tachographs erforderliche Chip-Karte mit 75€ in Rechnung stellen.

Der OGB♦L-ACAL ist diesbezüglich im Besitz eines Rechtsgutachten, laut welchem hervorgeht, dass die Haltung der Betriebe der Arbeitsgesetzgebung widerspricht. Der OGB♦L-ACAL vertritt die Meinung, dass das Arbeitsmaterial integral vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden muss.

Deshalb ist der OGB♦L-ACAL schriftlich bei der Handelskonföderation und bei der Gewerbeinspektion interveniert.



Desserte en autobus du Cargo Centre de Luxair

Courrier au ministre des Transports et au bourgmestre de la ville de Luxembourg

"Notre organisation syndicale a été chargée par les délégués du personnel des sociétés établies à l'aéroport de Luxembourg et notamment au Cargo Centre de Luxair d'intervenir en vue de prévoir une ligne d'autobus desservant ce site industriel et offrant, ainsi, aux quelque 1500 salariés y occupés la possibilité de se rendre au travail en utilisant les transports publics.

En effet, actuellement, aucune ligne d'autobus ne dessert le Cargo Centre alors qu'il serait, à notre avis, sans problème possible de modifier les trajets de certaines lignes AVL ou RGTR et de garantir un raccordement du Cargo Centre au réseau existant.

Il s'agit notamment des lignes d'autobus existantes suivantes :

- Ligne AVL n°9 – Gare Centrale-Senningerberg
- Ligne AVL n°16 – Hesperange-Gare Centrale-Kirchberg-Aéroport
- Ligne RGTR n°115 – Howald-Kirchberg-Findel
- Ligne RGTR n°125 – Hostert-Senningen-Kirchberg-Luxembourg-Itzig
- Ligne RGTR n°156 – Luxembourg-Kirchberg-Aéroport-Saarlouis

Au cas où une modification des parcours des lignes existantes s'avérerait difficile, nous vous prions d'étudier la possibilité de créer une nouvelle ligne desservant le Cargo Centre et assurant la correspondance avec d'autres lignes d'autobus ou avec le réseau des chemins de fer.

Les dessertes devraient être assurées de 6h00 du matin jusqu'à 22h00 du soir puisque la majorité des salariés occupés auprès des sociétés au Cargo Centre travaille sur trois tournées.

Notre secrétariat restera à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire et nous sommes prêts à discuter notre proposition dans le cadre d'une entrevue.

Nous sommes convaincus qu'une desserte du Cargo Centre par autobus contribuera à la promotion des transports en commun.

Copie de la présente a été transmise aux délégations du personnel de Luxair S.A., de Cargolux S.A. et de Panalpina S.A..

Dans l'espoir que notre initiative trouvera un accueil favorable et dans l'attente de votre réponse, nous vous prions..."



**Syndicat Bâtiment,
Artisanat du Bâtiment,
Constructions Métalliques**

Renouvellement de la convention collective du bâtiment

Le ras-le-bol des salariés !

Le 8 septembre 2005, la Commission tarifaire du syndicat Bâtiment s'est réunie à la Maison du Peuple à Esch/Alzette pour discuter de la dernière offre patronale en vue de la signature du renouvellement de la convention collective de travail. Depuis presque 3 ans, les salariés du secteur attendent le renouvellement de leur convention alors que les patrons font traîner les négociations et s'opposent à toute augmentation des salaires réels.

Avec la dernière offre patronale, une petite ouverture au niveau de la formation a été faite sans que la solution proposée soit satisfaisante. En effet, au niveau des salaires, les patrons font un bétonnage total et essaient d'« acheter » le consentement des salariés par le paiement d'une prime unique ridicule de 200,-€. Ce montant est d'autant plus inacceptable que selon les dires du STATEC et du ministre de l'Intérieur le secteur est en pleine expansion, donc ni en stagnation, ni en régression tel que le prétend le patronat.

Par conséquent la Commission tarifaire Bâtiment de l'OGB♦L a refusé à quasi unanimité la dernière offre patronale (98 % des délégués présents).

Dès lors la mobilisation dans le secteur est lancée et le syndicat Bâtiment compte sur la présence et le soutien de tous les collègues du secteur.

Nous devons nous battre ensemble pour une convention collective de travail qui mérite son nom et qui prend en considération les revendications sérieuses des salariés dans un secteur de travail avec des conditions difficiles.

Romain Daubenfeld



**Syndicat Transformation
sur Métaux et Garages**

Circuit Foil

Fermeture d'une de ses deux usines à Wiltz

Circuit Foil Luxembourg, filiale du groupe Arcelor, vient de décider de fermer un de ses sites de production, à savoir, l'usine n°1 à Wiltz.

C'est en 1960 qu'avait débuté, dans cette usine, la fabrication de feuilles de cuivre pour le marché de l'électronique. Début des années '80, la société, alors en pleine expansion, décidait de construire une deuxième usine à Wiltz.

Mais, depuis avril 2001, le groupe Circuit Foil connaît des difficultés. La construction d'une usine au Canada, conjuguée à la crise que le secteur de l'électronique

connaît et au transfert des principaux clients vers la Chine, a plongé le groupe dans de gros problèmes financiers.

Plusieurs phases de restructuration ont eu lieu, avec notamment la diminution de la production dans l'usine 1 de Wiltz (où on ne fabriquait que des produits spéciaux, mais à haute valeur ajoutée), mais également en février dernier par la fermeture de l'usine canadienne. Le groupe a vu ainsi fondre son effectif de 500 à 265 salariés, avec une perte d'emploi au Grand-Duché de Luxembourg de plus de 150 travailleurs depuis 2001. Avec la nouvelle vague de restructuration, ce sont encore 25 emplois supplémentaires qui vont être supprimés sur le site de Wiltz.

La fin des activités industrielles est prévue pour fin septembre; le transfert des équipements pour la production des produits spéciaux vers l'usine 2 sera réalisé dans le courant des mois d'octobre et novembre.

La direction doit encore rencontrer les représentants du personnel afin de trouver un terrain d'entente pour déterminer les conditions de départ ou de reclassement des salariés « excédentaires ».



du nouveau dans les entreprises



**Syndicat Santé
et Services sociaux et éducatifs**

CCT des employés travaillant dans les pharmacies

Un premier succès: l'annulation de la réunion devant l'Office national de conciliation et la reprise des négociations

Le 17 septembre 2005, les employés des pharmacies ont manifesté dans la rue de l'Alzette à Esch contre la position de négociation de leurs patrons.

Depuis presque deux ans, le patronat s'oppose aux propositions syndicales relatives aux améliorations des conditions de travail et de salaire. En outre, les employeurs ont voulu exclusivement négocier une convention collective de travail pour les aides en pharmacie en refusant catégoriquement d'y inclure les pharmaciens salariés. Cette position des employeurs est contraire à la loi sur les conventions collectives de travail étant donné que celle-ci impose aux parties contractantes de négocier une seule

convention collective pour l'ensemble des employés privés d'une entreprise ou d'un secteur.

Ensemble avec leur syndicat OGB♦L, les employés des pharmacies ont organisé des piquets de protestation, des manifestations en salle ainsi que la manifestation dans les rues d'Esch-sur-Alzette.

Aujourd'hui, il s'avère que la mobilisation, les actions et les manifestations des employés ont porté leurs fruits. En effet, un jour avant la deuxième réunion devant l'Office national de conciliation prévue pour le 22 septembre 2005, les responsables de la négociation du côté patronal ont déclaré être enfin disposés de reprendre les négociations et de respecter les dispositions légales en incluant les pharmaciens salariés dans la nouvelle convention collective de travail. Suite à ce revirement, les deux parties se sont mises d'accord de suspendre la réunion devant l'Office national de conciliation et de discuter à la table de négociation notamment les points suivants :

- ♦ barèmes de salaire
- ♦ formation professionnelle continue
- ♦ congés
- ♦ dispositions réglant le service de garde
- ♦ maintien des droits des employés en cas de reprise d'une pharmacie

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGB♦L et le Syndicat des Pharmaciens-salariés se montrent prêts à trouver des accords, sans pourtant faire des concessions contraires aux intérêts des employés. Les deux syndicats vont suspendre les actions prévues pour les semaines à venir, tout en continuant d'informer et de mobiliser le personnel travaillant dans les pharmacies.



**Syndicat Alimentation
et Hôtellerie**

Bofrost* Vertrieb Foetz

Erneuerung des Arbeiter- und Angestelltenkollektivvertrags

Am 6. September 2005 wurde nach langen Verhandlungen die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeiter und Angestellten der Firma Bofrost* in Foetz von den Gewerkschaften OGB♦L und LCGB einerseits, sowie der Betriebsführung andererseits, unterzeichnet.

Zu den wesentlichen Punkten des verhandelten Abschlusses, unter der Federführung des OGB♦L, gehören:

- ♦ Erhöhung der Umsatzprovision der Verkaufsfahrer um 0,2 % auf jetzt mindestens 6,5 % vom gesamten monatlichen Bruttoumsatz;
- ♦ je nach erzieltm Bruttomonatsumsatz erhöht sich die Umsatzprovision auf maximal 7 %;
- ♦ Einführung einer Prämienstaffelung in Bezug auf Produkt- oder Werbeaktionen;
- ♦ Ausbau der Prämienstaffelung hinsichtlich Neukundenwerbung;
- ♦ Verwaltung – Vertrieb – Lager
 - Erhöhung der Urlaubsgratifikation um 25€;
 - Erhöhung der Weihnachtsgratifikation je nach Betriebszugehörigkeit zwischen 20€ und 120€;



du nouveau dans les entreprises

- ♦ Erhöhung des Garantielohnes der Bezirksverkaufsleiter
 - ab 1.03.2005 um 3,4 %;
 - ab 1.06.2006 um 3,3 %;
- ♦ Erhöhung und Ausweitung der Spesenregelung (Außendienst)
 - über 7 Stunden Außendienst und bei Ankunft nach 19.00 Uhr auf dem Betriebsgelände 10€;
 - über 7 Stunden Außendienst und bei Ankunft nach 20.00 Uhr auf dem Betriebsgelände 11€.

Der Vertrag tritt rückwirkend auf den 1.06.2005 in Kraft und wird für die Dauer von 24 Monaten verlängert.

Syndicat Alimentation et hôtellerie

10^e Journée syndicale

En date du 17 septembre, les délégués du syndicat Alimentation et hôtellerie se sont réunis au Casino syndical de Bonnevoie pour leur Journée syndicale statutaire. Après les paroles de bienvenue du président Éric Bar, il appartenait au secrétaire Romain Daubenfeld de présenter le rapport d'activité pour la période 2003-2005.

Lors des élections sociales en novembre 2003, le syndicat Alimentation et hôtellerie a démontré sa force et a clairement consolidé sa position comme syndicat no 1 dans le secteur. Confronté depuis août 2003 à une profonde crise dans le secteur agroalimentaire, le syndicat a dû intervenir à plusieurs reprises en faveur des salariés du groupe CEPAL. La situation actuelle étant toujours insupportable et inhumaine, le syndicat a lancé un nouvel appel à tous les acteurs afin qu'ils prennent enfin leur responsabilité et qu'une solution soit trouvée dans l'intérêt des salariés.

Autre pierre d'achoppement: la transposition de la nouvelle loi Horeca. Depuis janvier 2003, la nouvelle loi Horeca qui ramène le temps de travail dans le secteur à 40 heures/semaine, est en vigueur. Or, de nombreuses infractions sont signalées. Ainsi la Journée syndicale demande à l'Inspection du Travail et des Mines de faire des contrôles permanents et réguliers afin d'endiguer les abus.



La deuxième partie de la Journée syndicale était marquée par l'exposé de Carlos Pereira, membre du Bureau exécutif, sur le comportement du patronat en général, sur la situation dans les caisses de maladie, le fonctionnement du tribunal de travail et surtout les problèmes journaliers rencontrés dans les permanences de l'OGB♦L.

Pour clôturer, une nouvelle direction syndicale a été élue pour la période 2005-2008 :

Éric Bar
Loredana Cappelari
Jean Belfiore
Luis Da Costa Simões
Christiane Dhamen
Serge Feidt
Roby Offermann
Eduardo Rei
Marianne Steffen
Danielle Wandt
Éric Wernette
Adriano Sanitate
Pascal Geniets
Mike Schlim
Pierre Van Kakerken
Jean-Louis David

Brasserie de Luxembourg
Heintz van Landewyck
Hôtel Hilton
Bras. de Luxembourg
Brasserie de Luxembourg
Brasserie Simon
Soutirages luxembourgeois
Luxlait
Munhoven
Brasserie de Luxembourg
Hôtel Hilton
Luxlait
Heintz van Landewyck
Heintz van Landewyck
Soutirages luxembourgeois
Sodexo

Département Femmes : un nouveau Bureau exécutif

Lors de sa réunion du 20 septembre, le Comité exécutif du Département des femmes a élu son nouveau Bureau exécutif.

- * Vera Spautz, présidente et représentante au Comité national et au Comité exécutif de l'OGB♦L
- * Annette Schuler-Vandeputte, vice-présidente
- * Gilberte Kennerknecht, représentante au Comité national de l'OGB♦L
- * Doris Hansen, représentante au Comité national de l'OGB♦L
- * Danièle Nieves, responsable du Département des femmes au sein du Bureau exécutif de l'OGB♦L.

Beaucoup reste à faire pour instaurer l'égalité absolue tant dans le monde du travail qu'au sein de la société. C'est là l'un des principaux objectifs de l'OGB♦L. Réaliser l'égalité des chances, aménager des marges de manœuvres et créer les conditions qui permettent aux femmes de décider en toute autonomie de leur plan de vie, telle est la mission des membres féminins de l'OGB♦L.

Le Département des femmes représente, au sein de l'OGB♦L, les intérêts spécifiques des femmes actives et défend la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances cohérente au niveau du syndicat et dans le monde du travail.



OGB◊L

Restructurations, licenciements,
délocalisations, stress ...

ASSEZ !



Le texte du manifeste est disponible
sur le site internet : www.ogbl.lu

Das Manifest kann auf der Internet Seite
www.ogbl.lu abgerufen werden.

Organisation der Dienstleistungen im Krankenhauswesen analysieren!

Das Krankenkassendefizit beschäftigt uns einmal mehr:

Ursachen gibt es dafür sicherlich auch mehrere. Ein Großteil der anfallenden Kosten für die Krankenversicherung entfällt auf die Leistungen, die in den Krankenhäusern erbracht werden. Hieraus lässt sich ableiten, dass den Spitälern eine wesentliche Rolle obliegt was den Umgang mit öffentlichen Geldern anbelangt. Sie haben die Aufgabe dafür zu sorgen, dass die zur Verfügung stehenden Mittel rational, aber sinnvoll und wirksam für den Patienten angewendet werden können. Das setzt voraus, dass die Organisation der Dienstleistungen so ausgerichtet ist, dass jeder Patient unter den bestmöglichen Voraussetzungen untersucht und behandelt werden kann.

Das Krankenhauspersonal zieht die Alarmglocke

Das Personal und seine Mitarbeitervertreter stellen jedoch seit Jahren Fehlentscheidungen auf diesem Niveau, sowie einen stetig zunehmenden Hyperaktivismus in den luxemburgischen Akutspitälern fest: das heißt konkret, dass über mehr oder weniger lange Zeiträume mehr Aktivität getätigt wird, als das einzelne Krankenhaus oder verschiedene seiner Abteilungen unter korrekten Bedingungen leisten können.

Dies wirkt sich äußerst negativ auf die Dienstleistungen, die den Patienten angeboten werden, aus. Da das Personal oft hoffnungslos überfordert ist, ist die Sicherheit des Patienten zeitweilig in Frage gestellt. Demnach entstehen auch immer öfters Situationen, in denen die Sicherheit des Personals in Frage gestellt ist. Doch wo liegen die Ursachen für diese Entwicklung? Seit der Einführung der Krankenhausfinanzierung mittels der so genannten "Budgetisierung" in den 90-er Jahren, hat sich bei den einzelnen Krankenhäusern eine Funktionsweise eingeschlichen, die darauf abzielt ein Maximum an Aktivität aufzuweisen, ansonsten man riskiert die von der Krankenkassenunion zur Verfügung gestellten Finanzmittel gekürzt zu bekommen.

Spitäler: Konkurrenz- und Benchmarking-Denken statt Zusammenarbeit

Seither stehen die Spitäler im Konkurrenzkampf, um sich ihre Marktanteile zu sichern. Zusätzlich wird das Benchmarking-Denken (= der Vergleich mit anderen Spitälern) durch die Zahlung so genannter "Qualitätsprämien" gefördert. Diese hat sich inzwischen aber schon eher als kontraproduktiv erwiesen, denn das qualitätsschädigende Konkurrenzdenken verdrängt größtenteils die Komple-

mentaritätsüberlegungen, die im Interesse des Patienten wären. Zudem wird das Prämiengeld meistens wieder in die Aufrüstung jener Apparaturen gesteckt, mit denen Aktivität produziert werden kann und deren Existenz und Auslastung dann natürlich auch gerechtfertigt werden muss.

Das Modell der liberalen Medizin wirft viele Fragen auf!

Die Krankenhausdirektionen spornen die Ärzte zur maximalen Aktivität an, nicht zuletzt auch aus Prestige Gründen. Der liberalen Ärzteschaft kommt dies absolut gelegen und wird auch von ihr gefördert, denn je mehr Patienten mit möglichst vielen Akten durchgeschleust werden, desto mehr klingelt die Kasse. Da es in Luxemburg auch keine Kontrollinstanzen gibt, welche die Berechtigung all dieser Akte bescheinigen könnten, ist das Tor zu so genannten "Abus" (Missbräuchen) riesig groß geöffnet. Aus Angst einen Patienten an einen "Konkurrenten" zu verlieren, werden in den Krankenhäusern zu jedem Zeitpunkt Überbelastungen akzeptiert. Die sinnvolle Planung der Aktivität wird demnach zweitrangig, dies trotz allen Risiken, die sich daraus für Patient und Personal ergeben.

Die Politik ist gefordert!

Mindestnormen, die solche Zustände verhindern könnten, gibt es noch immer keine. Ebenso fehlt die seit langem vom OGB♦L geforderte nationale Bedarfsanalyse, die besagt wie viel Medizin wir eigentlich in den einzelnen Fachrichtungen benötigen. Das gleiche gilt für das überfällige Gesamtkonzept in Sachen Präventivmedizin, das den Gesunden ihre Gesundheit weit möglichst erhalten soll.

Die Politik für Gesundheit und soziale Sicherheit täte gut daran - nach der mangelhaften Politik der vorhergehenden Regierung im Krankenkassen- und Gesundheitswesen - eine grundlegende Analyse der aktuellen Funktionsweise der Dienstleistungen im Interesse des Patienten, des Personals und der verfügbaren Geldmittel durchzuführen. Der OGB♦L wird dabei helfen ...



Marco Goelhausen
Präsident des Syndikats
Gesundheit und Sozialwesen

ORCHESTRE PHILHARMONIQUE DU LUXEMBOURG

SAISON 2005 - 2006

Collaboration OGB♦L et Orchestre philharmonique du Luxembourg

Vendredi 23 décembre 2005

Philharmonie, Grand Auditorium à 20h00

Direction : Hubert Soudant

Soliste : Renaud Capuçon, violon

Antonio Salieri (1750-1825)

Falstaff, ossia Le tre burle. Sinfonia

Ludwig van Beethoven (1770-1827)

Concerto pour violon et orchestre, en ré majeur, op. 61

Franz Schubert (1797-1828)

Symphonie No. 2, en si bémol majeur, D.125

19h30 Introduction au programme par Marc Jeck au Foyer de la Philharmonie

Vendredi 13 janvier 2006

Philharmonie, Grand Auditorium à 20h00

Orchestre Symphonique de Lucerne

Direction : John Axelrod

Soliste : Olli Mustonen, piano

Joseph Haydn 1732-1809

Symphonie No. 94 en sol majeur, « La Surprise »

Edvard Grieg (1843-1907)

Concerto pour piano et orchestre, en la mineur, op. 16

Olli Mustonen (* 1967)

Triple Concerto

Robert Schumann (1810-1856)

Symphonie n°1 en si bémol, dite « Le Printemps », op. 38

19h30 Introduction au programme par Marc Jeck au Foyer de la Philharmonie

Vendredi 20 janvier 2006

Philharmonie, Grand Auditorium à 20h00

Direction : Robin Ticciati

Soliste : Janice Watson, soprano

Wolfgang A. Mozart (1756-1791)

Don Giovanni. Ouverture, K 527

Ah chi mi dice mai (Air de Jonna Elvira)

Symphonie en sol majeur N° 15, k 124

Così fan tutte. Ouverture, K 588

In quali eccessi - Mi tradi quell'alma ingrada

(Récitatif et Air de Jonna Elvira)

Come scoglio (Air de Fiordiligi)

Exsultate, jubilate, K 165 (158a)

Symphonie No. 35 « Haffner », en ré majeur, K 385

Ei paste - Per pietà benmio, perdona

(Récitatif et Romeo de Fiordi ligi)

19h30 Introduction au programme par Marc Jeck au Foyer de la Philharmonie «Happy hour avec Mozart»

**Par ailleurs, l'OPL offre une réduction de 10% sur les tarifs normaux du "Cycle philharmonique II"
Plus d'infos sur le site www.opl.lu et inscriptions auprès de Joël Jung (tél.: 54 05 45-240)**

A la suite de la publication d'un entretien avec David Sattler, délégué du personnel de l'Orchestre Philharmonique du Luxembourg, celui-ci a souhaité préciser son propos et apporter une modification :

Le travail syndical au sein d'un orchestre fonctionne selon des critères très inhabituels : en effet, la pratique de la musique au niveau professionnel et son organisation dans l'orchestre moderne sont le résultat de plus de cent années de travail et de discussions entre partenaires sociaux, et ceci dans tous les pays de l'Europe occidentale. Ces discussions ont toujours eu pour but de mettre en place des conditions techniques (salaires, temps de travail, détails pratiques, etc.) compatibles avec, d'une part, les impératifs de la pratique artistique collective de qualité et, d'autre part, les budgets disponibles.

Notre travail de délégués est donc de contribuer à l'amélioration de cette organisation, afin de garantir aux musiciens les acquis sociaux (salaires, etc.) et surtout artistiques (durée et organisation du travail), nous permettant d'ancre l'orchestre dans la communauté nationale luxembourgeoise en intégrant un nombre croissant de musiciens luxembourgeois de qualité et, dans le même temps, d'assurer un meilleur usage des fonds publics dont nous dépendons.

Nous souhaitons que la nouvelle convention collective de l'Orchestre Philharmonique permette une avancée significative dans ce sens en rapprochant les artistes des décideurs économiques et des instances politiques, afin que l'Orchestre Philharmonique du Luxembourg puisse relever le défi artistique de son entrée dans la Salle de Concerts Grande Duchesse Joséphine-Charlotte et accéder au rang international auquel il prétend.

Dans le cadre de la Journée Mondiale des Enseignants, le SEW/OGB♦L a le plaisir de vous inviter à sa conférence publique

Le nouveau Bachelier en Sciences de l'Education Une formation de qualité ?

qui aura lieu mercredi, le 5 octobre 2005 à 19.00h
au Centre culturel de Walferdange

avec la participation de

Madame Mady Delvaux-Stehres
Ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle

Monsieur Lucien Kerger
Doyen de la Faculté des Lettres, des Sciences Humaines,
des Arts et des Sciences de l'Education

Madame Monique Adam
Présidente du SEW/OGB♦L

La conférence sera clôturée par un verre de l'amitié.



Das Talent zur Selbstständigkeit

Kompetenzen, Haltungen, Selbstkonzepte

**Orientierungsworkshop
für Frauen, die sich selbstständig machen möchten**

**Freitag, den 21. Oktober ab 16.00 Uhr bis
Sonntag, den 23. Oktober um 14.00 Uhr**

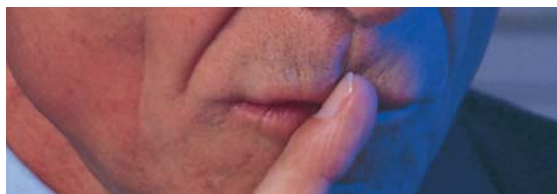
Anmeldungen, Orientierungsgespräche:

ZARABINA asbl.
27, rue Emile Mayrisch
L-4240 Esch/Alzette

Tel: 26 55 12 13 - 1
Fax: 26 55 12 14
Mail: info@zarabina.lu

*Das Projekt wird gefördert vom Europäischen Sozialfonds, vom Arbeits-
und Beschäftigungsministerium, sowie vom Bildungsministerium.*

Campagne de recrutement



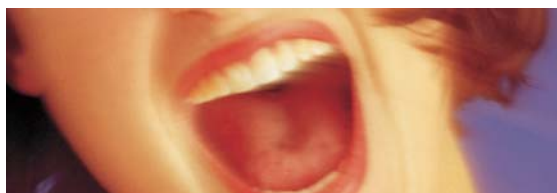
**Toujours aussi importants :
les syndicats face à leurs
anciennes et nouvelles missions**

L'amélioration des conditions de travail et de vie, la garantie des traitements et salaires, la réduction et l'aménagement du temps de travail, l'organisation des systèmes de sécurité sociale sont des exemples qui illustrent le succès des syndicats, qui depuis plus de 100 ans se battent pour les acquis sociaux qu'il s'agit de défendre aujourd'hui plus que jamais dans notre monde globalisé.



**On peut tout régler soi-même,
enfin presque tout**

Lors de problèmes surgissant sur le lieu de travail, p.ex. lors d'un transfert dans un autre département avec l'affectation à de nouvelles tâches non prévues par le contrat de travail assortie du retrait de certains compléments de salaire, voire lors d'un licenciement ou de l'apparition de problèmes en relation avec les organismes de la sécurité sociale, les membres de l'OGB♦L peuvent compter sur le conseil et le soutien de leur syndicat : que ce soit dans le cadre de nos permanences dans l'un de nos 6 bureaux régionaux, par l'intervention des délégués OGB♦L dans l'entreprise même ou par nos interventions écrites auprès des instances concernées.



**Trop souvent, la vraie valeur du syndicat
ne se révèle que lorsque l'on a des
problèmes**

Mais l'OGB♦L ne se limite pas à traiter des conflits individuels. Jour après jour, il s'engage à tous les niveaux pour le maintien des revenus, pour de bonnes conditions de travail et de vie, pour un droit au congé, pour une bonne sécurité sociale, pour la santé et la sécurité sur le lieu du travail, pour la défense des droits des travailleurs c'est à dire pour tous les acquis sociaux, obtenus grâce à l'engagement indéfectible des syndicats.



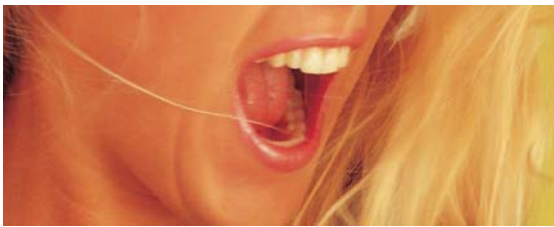
**La cotisation syndicale est
un investissement pour votre futur**

Avec votre cotisation syndicale - notre seule source de revenu - vous nous permettez de nous engager - en toute indépendance - pour notre objectif : l'amélioration de vos conditions de travail et de vie. Mais nous vous offrons aussi des conseils gratuits, toutes sortes d'informations, des offres de formation, une assurance-loisirs, la protection juridique, sans oublier l'indemnité de grève. Seul un syndicat fort en membres et avec une bonne assise financière pourra évoluer en toute neutralité et constituer une réelle force d'intervention et de pression sur les employeurs et les politiques ; il peut faire grève et il protège ses membres.



**Chaque "non-syndiqué"
fait le jeu des employeurs**

Oui il est vrai que les "non-syndiqués" profitent aussi de la réussite syndicale. Mais cette attitude fort peu solidaire risque d'induire en erreur: chacun peut facilement s'imaginer ce qu'il en adviendrait si tout le monde pensait et agissait ainsi. La seule alternative, c'est de rejoindre la communauté solidaire de tous les travailleurs, c'est à dire le syndicat. Plus cette communauté solidaire est forte en membres et plus grande sera sa force d'intervention pour la défense et la promotion de ses revendications.



Pourquoi adhérer à un syndicat ?

Les membres d'un syndicat se trouvent dans une situation plus confortable dans leur vie de travail. Ils sont mieux informés et conseillés, le syndicat les soutient avec conséquence. Ses adhérents peuvent influencer le cours des choses et contribuent à construire le futur. Ce sont de bons arguments pour recruter de nouveaux membres!

La nouvelle campagne de recrutement court du 1^{er} octobre 2005 au 30 avril 2006

Des cadeaux pour les recruteurs !

La nouvelle campagne de recrutement de l'OGB♦L court du 1^{er} octobre 2005 au 30 avril 2006 avec comme récompense pour les recruteurs - c'est à dire pour chaque membre de l'OGB♦L recrutant au moins un nouveau membre - des prix attrayants à gagner.

Voici un extrait de la nouvelle liste des cadeaux:

Membre(s) recruté(s)	Lot
1	1 gobelet inox OGB♦L ou 1 porte-clé OGBL
2	1 montre OGB♦L, 1 stylo OGB♦L ou <i>1 abonnement annuel au Correio</i>
5	1 souris sans fil / 1 clé USB ou 1 station-météo
10	1 leatherman (multi-outils), 1 cafetière Senseo ou <i>1 abonnement annuel à la Revue ou au Jeudi</i>
15	1 MP3 Player ou <i>1 abonnement annuel au Tageblatt ou 1 abonnement annuel au Quotidien</i>
20	1 téléphone portable (haut de gamme)
25	1 mini-chaîne Hifi
30	1 DVD recordable
50	1 téléviseur (60 cm)



ou la contre-valeur en bons d'achats pour livres et/ou CD, DVD.

Tous les 2 mois, le meilleur recruteur se verra attribuer une prime unique de 500 euros (en bons d'achat).



Photos non contractuelles.



CALENDRIER DE FORMATION

Octobre 2005

REF.	DATE	INTITULE DU COURS
5123	3 oct. - 4 oct.	Prévenir les excès de stress
5017	3. Okt. - 4. Okt.	Die Personalvertretung
5023	6 oct.	Le comité mixte
5125	6. Okt. - 7. Okt.	Chancengleichheit im Unternehmen
5033	10 oct. - 11 oct.	Le monde syndical luxembourgeois
5053	10 oct. - 11 oct.	Le contrat de travail
5063	12 oct. - 13 oct.	Les incapacités de travail
5117	13. Okt. - 14. Okt.	Verhandlungsführung – Vereinbarungen aushandeln
5074	17. Okt. - 18. Okt.	Der Kollektivvertrag
5114	20 oct. - 21 oct.	La rédaction de rapports et la prise de notes
5136	20. Okt. - 21. Okt.	Einführung in die Sozialkonten eines Unternehmens
5018	24 oct. - 25 oct.	La délégation du personnel
5064	26. Okt. - 27. Okt.	Die Arbeitsunfähigkeit

Novembre 2005

REF.	DATE	INTITULE DU COURS
5019	7. Nov. - 8. Nov.	Die Personalvertretung
5127	7. Nov. - 8. Nov.	Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz
5181	9 nov. - 10 nov.	Les médias et leur influence
5024	9 Nov.	Der gemischte Betriebsrat
5142	14 nov. - 15 nov.	Le chômage et sa législation
5034	14. Nov. - 15. Nov.	Die Gewerkschaftswelt in Luxemburg
5054	16. Nov. - 17. Nov.	Der Arbeitsvertrag
5137	17 nov. - 18 nov.	Introduction aux comptes sociaux d'une entreprise
5093	21 nov. - 22 nov.	Le salaire ou traitement
5153	23 nov.	Le médiateur au Luxembourg
5119	24. Nov. - 25. Nov.	Rechenschaftsberichte und Sitzungsprotokolle konstruktiv verfassen und präsentieren
5133	24 nov. - 25 nov.	La mondialisation de l'économie
5138	28. Nov. - 29. Nov.	Die Globalisierung
5094	28. Nov. - 29. Nov.	Der Lohn, das Gehalt



Merci de nous fournir l'ensemble de ces informations indispensables à la prise en compte de votre inscription.

Nom et prénom: _____

Date de naissance: _____

Lieu de naissance: _____

Nationalité: _____

Matricule: □□□□ □□ □□ □□□

Adresse: Rue _____

N° _____

Code Postal: _____

Localité: _____

Téléphone/GSM: _____

e-mail: _____

Profession: _____

Nom de l'employeur: _____

Adresse: Rue: _____

N°: _____

Code Postal: _____

Localité: _____

Téléphone: _____

Fax: _____

Conformément à l'article 3 du règlement de participation, je demande au secrétariat de l'IFES de solliciter une dispense de service auprès de mon employeur: oui non

Je désire m'inscrire au séminaire suivant:

Référence:	Intitulé du séminaire:	Date:

Je déclare avoir lu le règlement de participation de l'IFES/OGB♦L

Lu et approuvé le, _____

Signature: _____



INFOVERANSTALTUNGEN FÜR DEUTSCHE GRENZGÄNGER

Die OGB♦L-Sektion Deutsche Grenz­gänger bietet für ihre Mitglieder und alle Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäf­tigt sind, im November folgende Infover­anstaltungen an:

zum Thema Steuerrecht und Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Luxemburg

am **03.11.05** um 19.30 Uhr im Hotel Koch-Schild in Irrel

am **01.12.05** um 19.30 Uhr im Hotel zur Saarschleife in Orscholz.

mit der Beteiligung von Herrn Stephan Wonnebauer, Fachanwalt für Steuerrecht (Trier)

zum Thema Verkehrsrecht und Bußgeldkatalog, Steuerrecht und Doppelbesteuerungsabkommen

am **12.11.05** um 14.30 Uhr im Parkhotel in Konz

mit Vertretern der Polizei und der Beteiligung von Herrn Stephan Wonnebauer, Fachanwalt für Steuerrecht (Trier)

zum Thema neues Invalidengesetz in Luxemburg

am **17.11.05** um 19.30 Uhr im Hotel Eifelbräu in Bitburg

mit dem Sozialexperten des OGB♦L, René Pizzaferrri.

Abteilung Rentner

Kurse zum Erlangen des Internet-Führerscheins

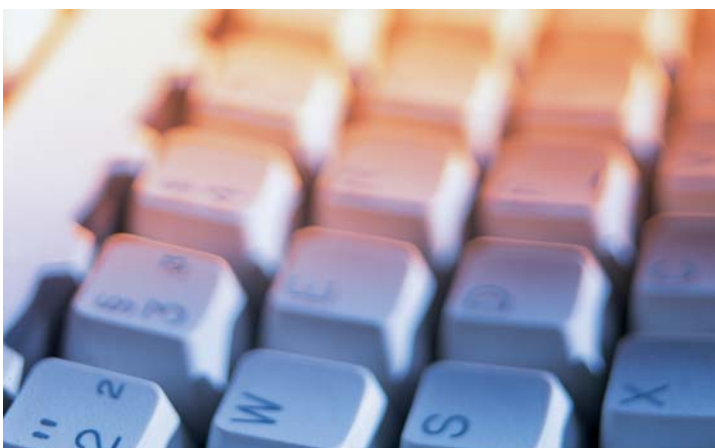
In Zusammenarbeit mit dem "Objectif plein emploi" organisiert die OGB♦L-Rentnerabteilung zwei Kurse zum Erlangen des Internetführerscheins. Jeder Kursus erstreckt sich über 14 Stunden (zweimal wöchentlich zwei Stunden).

Kursus A findet jeweils am Montag und am Mittwoch nachmittags von 14.00 bis 16.00 Uhr statt, Kursus B am Dienstag und am Donnerstag morgens von 9.00 bis 11.00 Uhr.

Beide Kurse (in luxemburgischer, deutscher oder französischer Sprache) werden in der Multimediastuff (CIGL) in Esch/Alzette, 97, rue de l'Alzette, abgehalten.

Da die Teilnehmerzahl beschränkt ist, wird die Reihenfolge des Eingangs der Anmeldungen berücksichtigt. Gemäß Nachfrage werden gegebenenfalls weitere Kurse organisiert.

Die Kurse richten sich nicht nur an die Mitglieder der OGB♦L-Gremien, sondern an alle Rentner, die Mitglied des OGB♦L sind.



Bitte fordern Sie ihr Anmeldeformular an beim:

OGB♦L
Frau Norma Gasparri
Postfach 149
L-4002 Esch/Alzette

Tel.: 54 05 45-242
Fax: 54 16 20

Chienne de Vie



DIS FRONTALIER, T'AS PAS UN EURO POUR LA SÉCU ?

En France, la loi n° 2004-810 du 13 août 2004, parue au journal officiel du 17 août 2004 a instauré la participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations. Cette loi précise que :

« L'assuré acquitte une participation forfaitaire pour chaque acte ou pour chaque consultation pris en charge par l'assurance maladie et réalisé par un médecin, en ville, dans un établissement ou centre de santé, à l'exclusion des actes ou consultations réalisés au cours d'une hospitalisation. L'assuré acquitte également cette participation pour tout acte de biologie médicale ».

Le montant de participation a été fixé par décret du 23 décembre 2004, paru au journal officiel au 30 décembre de la même année, à un euro (à noter également que ce décret limite le nombre maximum de participations forfaitaires supportées par le bénéficiaire à 50 par année civile). Les travailleurs frontaliers, eux aussi, sont assujettis à cette participation forfaitaire destinée à préserver notre système de soins solidaires en France.

Mais quant est-il au regard du droit communautaire ?

Le travailleur frontalier, de par le règlement communautaire 1408/71, est assujetti aux cotisations sociales dans le pays d'emploi, donc au Luxembourg dans notre cas de figure.

Les caisses primaires d'assurance maladie ont-elles le droit dès lors de retenir cette participation forfaitaire sur chaque acte ou consultation ou sur tout acte de biologie médicale ? Pour les CPAM, en application des dispositions réglementaires en vigueur, les soins étant dispensés dans le pays de résidence, c'est la réglementation du pays de résidence qui s'applique et la retenue de la participation forfaitaire est exacte.

Ce n'est pourtant pas ce que pensent l'OGB♦L et sa section des frontaliers français qui ont saisi la Commission de recours amiable auprès de la CPAM de Thionville et qui entendent aller devant la Cour européenne de justice, si besoin en était.

Ce dossier est une question de principe. Un travailleur frontalier n'a pas à financer deux systèmes de sécurité sociale.

Dis, frontalier français, t'a pas un euro pour ta sécu française ? Oui, j'ai un euro, mais pour le système de soins solidaires du pays où je travaille ...

Affaire à suivre !

Philippe Manenti

Préavis

**Le congrès statutaire ordinaire de l'OGB♦L aura lieu
le samedi 1^{er} juillet 2006
au Centre de conférences Hémicycle à Kirchberg**



NOUVEAU ! PARTENARIAT

OGB-L (Section des frontaliers français) / **CVM** (Association de tourisme)
POUR TOUT ADHERENT OGB-L

- 4 %

SUR TOUTES DESTINATIONS
(Au départ de tout aéroport)

Renseignements aux numéros suivants :

Numéro vert gratuit (depuis la France) : 0800 21 35 92 ou 00 33 3 82 89 28 31

E-mail : clubvacancesmodernes@gofornet.com

Coupon réponse à renvoyer à : CVM 9 rue Maréchal Foch 54 190 VILLERUPT

Nom : Prénom :

Adresse :

Téléphone : E-mail :

Désire recevoir gratuitement les brochures CVM



CAISSE DE MALADIE DES OUVRIERS

La CMO vous informe

Par les effets partiellement conjugués de la mise en vigueur de dispositions légales et de modifications statutaires, certaines innovations en matière d'octroi d'indemnités pécuniaires sont introduites. Nous vous signalons ci-après celles parmi les plus importantes.

- L'indemnité pécuniaire ne sera plus accordée après dix semaines d'incapacité de travail au cours d'une période de référence de vingt semaines à moins que l'assuré ne présente un rapport médical circonstancié, établi par son médecin traitant, et justifiant de l'avis du contrôle médical de la sécurité sociale le maintien du droit au-delà de cette échéance.



Dès la mise en vigueur des dispositions statutaires afférentes, le contrôle médical de la sécurité sociale invitera l'assuré par simple lettre à lui retourner le formulaire à utiliser par son médecin traitant pour l'établissement du rapport médical (R4), et ceci dès que les périodes d'incapacité de travail atteignent six semaines au cours d'une période de référence de seize semaines. Un rappel non recommandé sera envoyé à la fin de la huitième semaine d'incapacité rendant attentif aux conséquences découlant du non-envoi dudit rapport.



- Les assurés, ayant subi un accident du travail après la date du 1^{er} mai 2005, seront indemnisés par la caisse de maladie, à charge de l'assurance accident, au-delà de la 13^e semaine jusqu'à la durée maximale de l'expiration de la 52^e semaine déterminée comme en matière d'assurance maladie.

Cette disposition vaut également pour les rechutes d'accidents antérieurs au 1^{er} mai 2005 y compris ceux dont l'expiration de la 13^e semaine se situe après cette date.

- Dorénavant, la production d'un certificat médical n'est pas requise pour les incapacités de travail ne s'étendant que sur un ou deux jours ouvrés.

Comme par le passé, les assurés bénéficiant du versement de l'indemnité pécuniaire dès le premier jour de l'incapacité de travail sont tenus de déclarer ces incapacités par tout moyen approprié tel que téléphone ou télécopie, le jour même, pendant les heures de bureau (08.30-16.00 heures) ou le lendemain si le début de l'horaire de travail prévu se situe après les heures de travail précitées.

Lors de la déclaration par voie téléphonique, l'assuré demandera à la caisse de maladie la communication d'un numéro courant à invoquer en cas de contestation.

Toutefois, afin de se mettre en mesure de prévenir à d'éventuels abus, la caisse de maladie peut exiger la production d'un certificat médical dès le premier jour de l'incapacité de travail en cas d'arrêts de travail fréquents.



Le Vice-Président du comité directeur,
Jeannot FRANCK

Le Président du comité-directeur,
René PIZZAFERRI



AccOmPagnemEnt scolaire,

à l'école primaire un pion pour l'égalité des chances!

Sous le Haut Patronage de Son Altesse Royale la Grande-Duchesse.

2005 **Conférence · vendredi · 30 septembre** au Forum
Séminaire · samedi · 1er octobre Geesseknäppchen
 parking souterrain gratuit

∞ asti ▷ capel ▲ efj ▼ fapel ◀ lcgb ◻ sew/ogbl ▲ sne-cgfp ▷ syvicol



INTERNATIONALE SPRECHTAGE RENTENBERATUNG JOURNÉES INTERNATIONALES D'INFORMATION RETRAITE



Sie sind oder waren in
 Frankreich, Deutschland
 oder Luxemburg tätig.
 Experten der
 Sozialversicherungsträger
 beraten Sie.

Vous êtes ou avez été
 salarié(e) en France, en Allemagne
 ou au Luxembourg.
 Des spécialistes représentant
 différents organismes de protection
 sociale vous renseignent.

Ort/Termine Votre permanence

Luxembourg

CPEP, 1a, bld Prince Henri

04.10.2005

9.00-12.00 und 13.30-16.00 Uhr

Terminvereinbarung: Prenez rendez-vous en téléphonant au:

D / F ☎ 00352 224141-216

Vergessen Sie bitte Ihre Versicherungs-
 unterlagen und Ihr Personaldokument nicht.

N'oubliez pas de vous munir de vos documents d'assurance
 et d'identité.

Folgende Sozialversicherungsträger beraten:

 Bundesversicherungsanstalt
 für Angestellte

 Caisse Régionale d'Assurance
 Vieillesse d'Alsace-Moselle

 Caisse de Pension des
 Employés Privés

 LVA
 Landesversicherungsanstalt
 Rheinland-Pfalz

 CPAM Caisse Primaire d'Assurance
 Maladie

 EAUI Etablissement d'Assurance
 contre la Vieillesse et l'Invalidité

OGB•L-Sektioun Lénger

Flower Power Party mam D.J. Tiger

Den 1. Oktober 2005
 um 21.00 Auer
 zu Lénger am Centre Sociétaire

Virverkauf: 3.- Euro
 (um Tel. 021157482)
 Oweskeess: 4 Euro

Regional Rodange/Attert

an Zesummenaarbecht mam Syndikat
 "Transformation sur métaux et Garages"

**Informationsversammlung iwwert
 déi aktuell Situatioun an de
 Krankekeessen an an der
 Assurance-accident**

Mëttwochs, den 12. Oktober 2005
 ëm 18.30 Auer
 zu Lamadelaine am Centre de Loisirs
 (rue Grousswiss)

Referent: René Pizzaferrri
 Traduction simultanée

SOIREE LATINA

Samsdeg, den 22. Oktober 2005
 um 20.00 Auer
 am Centre Culturel zu Hielem (Luerentzweiler)

Sambadänzerinnen
 Caipirinha-Bar

GROUPE BRAZA BRAZIL

Musek mam D.J. FELIX

Org: OGB-L Regional Zentrum & Sektion Lorentzweiler

Big Music Band 2001

**Concert de bienfaisance
 "Musiker fir New Orleans"
 organisé par le Big Music Band 2001 de l'OGB♦L**

en faveur des sinistrés de l'ouragan "Katarina"

**le samedi, 15 octobre 2005 de 14h00 à 20h00
 à la Place du Brill à Esch/Alzette**



avec la participation de:
 Smileys & Sunflowers
 Arthur's Round Knights of Gospel
 Big Music Band 2001
 Moselle Valley Brass Band
 Käldallbléiser
 Troater Battien
 CC-Riders
 Nobby Dixie Band
 Big Band Spectrum
 Big Band Opus 78 (avec la participation de Erny Hames)

Fonds d'Education de l'OGB♦L

Subvention pour études universitaires

Le Comité national de l'OGB♦L met à disposition un crédit de plus de 50.000 € pour les bourses de l'année scolaire 2005/2006 destinées aux enfants des membres de l'OGB♦L qui font des études universitaires. Cette somme sera distribuée d'une façon égale à tous les candidats qui remplissent les conditions du règlement et qui sont retenus par la commission de l'OGB♦L.

Dernier délai pour le renvoi de la demande : 15 décembre 2005

Règlement

- 1) Le Fonds d'Education de l'OGB♦L a pour but de subventionner - par l'octroi d'une bourse annuelle - les études universitaires des enfants des membres de l'OGB♦L.
- 2) Une bourse peut être accordée pour toutes les études poursuivies dans les écoles d'Etat ou reconnues comme telles à caractère universitaire. Les cours par correspondance ou les cours du soir ne seront pas pris en considération.
- 3) Les enfants des membres de l'OGB♦L peuvent obtenir une bourse si le membre a adhéré au syndicat avant ses 25 ans ou s'il y est affilié depuis au moins 20 ans. En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la

demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGB♦L. En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que sa veuve ait continué l'affiliation.

- 4) Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:
 - a) les enfants légitimes
 - b) les enfants reconnus à l'état civil
 - c) les enfants placés dès leur jeune âge, sous la tutelle d'un membre de l'OGB♦L
 - d) les enfants d'un premier mariage du conjoint d'un membre de l'OGB♦L, pour autant qu'ils vivent sous son toit et qu'ils soient en grande partie à sa charge.

- 5) Si un membre a été repris d'un autre syndicat, il sera tenu compte des années pendant lesquelles il en a été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'OGB♦L même pendant cinq ans au minimum.

- 6) L'étudiant/e qui passe lui/elle-même la demande doit être membre de l'OGB♦L depuis au moins 5 ans.

- 7) Les bourses seront attribuées par une commission nommée par le Comité exécutif. En cas de refus par la commission, le Comité exécutif décidera en dernière instance. Le Comité national de l'OGB♦L fixera annuellement le montant de la bourse accordée.

- 8) Il ne sera accordé aucune bourse pour les années scolaires doublées.

- 9) Les demandes pour l'octroi d'une bourse devront être présentées pour le 15 décembre au plus tard de l'année scolaire.

Sont à joindre à la demande:

1. une copie du diplôme de maturité requis;
2. une attestation de l'immatriculation par l'école choisie;
3. le cas échéant, les certificats des examens déjà passés à l'école supérieure, ainsi que des périodes de stages déjà effectuées.
4. une attestation de réussite de l'année scolaire.

Concerne : Demande en obtention d'une subvention pour études universitaires ou similaires allouée par l'OGB♦L (2004-2005)

**A renvoyer à : OGB♦L
c/o Diane POIRE
B.P. 149
L-4002 ESCH/ALZETTE**

Madame,

Par la présente,

le/la soussigné(e) _____

né(e) le _____ domicilié(e) à _____

code postal _____ rue et numéro _____

matricule OGB♦L _____ Date d'entrée _____

Autres affiliations: _____

sollicite auprès de l'OGB♦L un subside pour

son fils/sa fille _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis: _____

Une subvention de l'OGB♦L a déjà été versée pour l'(es) année(s)

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations syndicales.

Signature

Prière de compléter en caractères d'imprimerie.

Daewoo

une pièce de François Bon
(Prix Molière 2005 du meilleur spectacle de théâtre public en région)

avec le soutien de l'OGB♦L

Dans le cadre de ses activités culturelles l'OGB♦L a le plaisir d'annoncer son partenariat avec le Théâtre d'Esch pour la pièce "Daewoo" de François Bon, présentée par le Théâtre de la Manufacture, Centre Dramatique National Nancy Lorraine

les vendredi 28 et samedi 29 octobre à 20h00.

"Ancrer la pièce dans un temps: un samedi soir, quatre femmes se revoient pour une fête amère. Chacune a traversé, après le licenciement, des étapes de formation, de recherche, chacune a dû inventer pour elle-même une figure, un chemin de vie, que l'ancienne stabilité du travail permettait d'ignorer.

La fin arbitraire des trois usines Daewoo de Villers-la-Montagne, Mont-Saint-Martin et Fameck, est particulièrement emblématique de ces phénomènes qui affectent notre société toute entière: l'école, les perspectives pour les jeunes, mais aussi l'art et la liberté de se cultiver, d'inventer, il n'y a pas de zone réservée quand c'est à la dignité humaine qu'on atteint.

Le Centre Dramatique National de Nancy a toujours considéré comme de sa mission essentielle une réflexion artistique responsable et solidaire sur les urgences de la société d'aujourd'hui."

(extrait de la brochure du Théâtre d'Esch)



© Eric Didym



© Eric Didym

Réservation et vente

tél.: 54 03 87 / 54 09 16

fax : 54 73 83 - 650

courriel : reservation@theatre.villeesch.lu

www.theatre.esch.lu



IMPRESSUM

Zeitung des OGB♦L "Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg"

Verleger: OGB♦L "Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg"

Herausgeber für den OGB♦L : Jean-Claude Reding

60, bd. J.F. Kennedy ♦ B.P. 149 ♦ L-4002 Esch/Alzette

Editeur responsable pour la Belgique :

Yvon Moinet ♦ FOY 13 B ♦ B-6600 Bastogne

INTERNET: <http://www.ogb-l.lu> / e-mail: ogb-l@ogb-l.lu

Tel.: 54 05 45-1 ♦ Fax: 54 16 20

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

Chefredacteur: Chantal Boly - chantal.boly@ogb-l.lu

Koordination: Christiane Wagner - christiane.wagner@ogb-l.lu

Layout: James Vallad - james.vallad@ogb-l.lu

Druck ♦ Impression: Techprint, Esch/Lankelz

LE MOT MYSTÉRIEUX

PETIT WAGON	▼	CONVENIR	▼	RÉCLAMÉE	▼	GUISE	▼	LEVANT
PÈSE-ACIDE		METTRA DANS UN RÉCIPENT		INTÉRIEUR DE BÂTARD		LANGUE		
▶		▼	7	▼		▼	6	▼
PASSÉS DE MODE	▶	3						
OFFICIER ROMAIN								
▶							AIMANT	
TRIME	▶			ADVERBE	▶		▼	PUITS VERTICAL
MONNAIES				VENTS				
▶				5		REMARQUE FINALE	▶	1
						PRESQUE CENT		
ÉCLOS	▶		DRESSÉ	▶		▼	4	
OUVRE			VRILLE DE PLANTE					
▶			▼		VILLE DE CHALDÉE	▶		
					ALLIÉ			
SITUE UN MORCEAU	FACILITÉ	▶			▼			
	ANALYSTES							
▶	▼	FIT DES VERS	▶			2		SOCIÉTÉ
		TOUCHÉ						
CALMES	▶	▼		9				▼
MARIAGE	10							
▶					CACHA	▶		
CONNU	▶		DU BOIS	▶				

A gagner:

1^{er} prix : 1 barbecue électrique

2^e prix : 1 réveil matin

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 octobre 2005 à :

OGB♦L

Service Information et Presse

B.P. 149

L-4002 Esch/Alzette

Si nous recevons plus de réponses correctes que de prix mis en jeu, les gagnants seront départagés par un tirage au sort.

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

Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell/Actuel à la Centrale de l'OGB♦L à Esch/Alzette (boulevard Kennedy). Prière d'appeler le N° de tél. 54 05 45-240 pour fixer un rendez-vous.

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

IV/47 © HACHEL INT

C	C	P	P	
S	A	P	O	T
M	A	R	O	Q
O	B	I	N	U
R	E	I	N	E
C	O	N	F	E
U	S	A	T	R
O	S	N	U	E
S	T	X	S	A
T	E	A	M	A
O	P	P	R	I
B	O	N	H	O
U	S	E	A	C

8

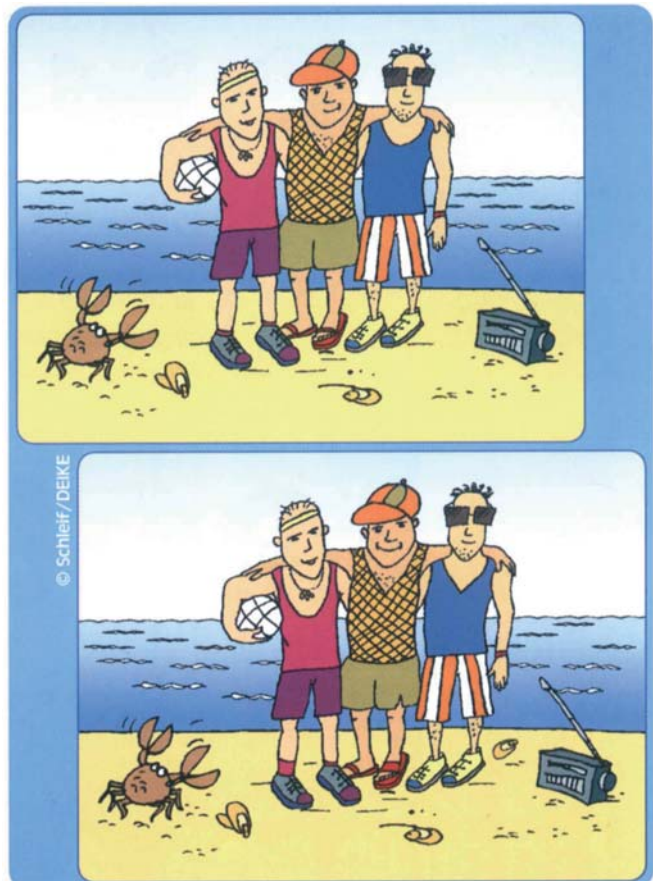
ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

Découvrez les 8 différences qui existent entre les deux dessins

Tell the 8 differences between the two drawings

Encontre las 8 diferencias que existen entre los dos cuadros

Die zwei Bilder unterscheiden sich in 8 Punkten. Welche ?



07-08/2005 - Solution : APICULTEUR

Jean Servais (B), 1^{er} prix
Christine Rizzo (F), 2^e prix

KREUZWORTRÄTSEL

reden	bersten, zer-springen	Beziehung	▽	euro-päische Münze	Spitzen-schläger (engl.)	altes Kodier-gerät	▽	Wasser-vogel	Buchen-frucht	Ausruf des Schau-derns	Segel-boot-fahrt	▽	Jahres-über-sicht	▽
▷	▽		3	▷	▷	▷		ein Konti- nent	▷	▷				
Gewähr-leistung		Wäsche-stück	▷								harz- loser Nadel- baum		Inlands- gewässer	▷
▷								Party		Ver-mächt- nis	▷	9		
▷			10		Verlust aller Rechte im MA.			frau- lich	▷	6				
ersatz- weise	5	nord- europ. Getreide- sorte	▷	Sing- vogel	▷					Wichtig- tuerei			chem. Zeichen für Neodym	▷
Sinfonie Beet- hovens	▷							Geschwin- digkeits- messer		mit Freude	▷			
franzö- sische Ver- einung	▷			Vorname v. Schau- spieler Ode †	▷	Fremd- wortteil: fern, weit	▷				germa- nischer Wurf- spieß	▷		
noch dazu	Platz, Stelle		un- gefähr	▷				eng- lisches Fürwort: sie	▷	8		Ort bei Halden (Nor- wegen)		relig. Ober- haupt d. Joruba
▷	▷				schott. Namens- teil	▷		franzö- sisch, span.: in	▷	Welt- organi- sation (Abk.)		griech. Vorsilbe: gleich	▷	
▷	2						Teil der Scheune	▷		4				
Darlehen			Reihe	▷								latei- nisch: Götter	▷	
				1										

DEKE-PRESS-1512-36

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

Die Buchstaben der Felder 1 bis 10 ergeben das Lösungswort.

Zu gewinnen sind:

1. Preis: 1 elektrischer Grill
2. Preis: 1 Radiowecker

Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGB♦L Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. Oktober 2005 an:

OGB♦L-Pressabteilung
Postfach 149
L-4002 Esch/Alzette

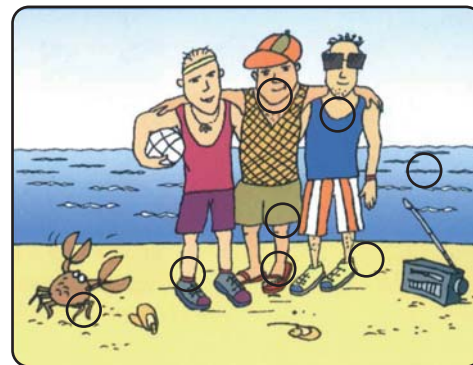
Liegen mehr richtige Einsendungen vor als Preise zu vergeben sind, so entscheidet das Los. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

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

Die Preise müssen innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung der Namen der Gewinner im Aktuell/Actuel in der Escher OGB♦L Zentrale (Boulevard Kennedy) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 54 05 45 - 240 anrufen.

ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

SOLUTION
AUFLÖSUNG
ANSWER
SOLUCIÓN



07-08/2005 Lösung Kreuzworträtsel: SANDBURG

Marianne Drauden (L)
Alain Hames (L)

1. Preis
2. Preis

PERMANENCES RÉGIONALES

DIFFERDANGE - L-4620 - 4, rue E. Mark
Tél.: 58 82 86 - Fax: 58 34 56 - regionale.differdange@ogb-l.lu
Responsable : Gérard Müller
Mardi : 9.00 - 12.00 hrs - Mercredi : 14.00 - 17.00 hrs
Jeudi : 15.00 - 18.00 hrs

DUDELANGE - L-3441 - 31, av. G.D. Charlotte
Tél.: 51 50 05-1 - Fax: 51 50 05-29 - regionale.dudelange@ogb-l.lu
Responsables : Romain Clees, René Manderscheid
Lundi, mercredi : 14.00 - 17.00 hrs
Mardi, jeudi, vendredi : 10.00 - 12.00 / 14.00 - 17.00 hrs

ESCH/ALZETTE - L-4002 - 60, bd J.F. Kennedy
Tél.: 54 05 45-1 - Fax: 54 16 20 - regionale.esch@ogb-l.lu
Responsables : Anne-Marie Antinori, Robert Molitor, Yasmine Lorang
Lundi : 14.00 - 17.00 hrs
Mardi, vendredi : 10.00 - 12.00 / 14.00 - 17.00 hrs
Jeudi : 10.00 - 12.00 / 14.00 - 17.00 hrs (sur rdv)

ETTELBRUCK - L-9052 - 6, rue Prince Jean
Tél.: 81 90 01-1 - Fax: 81 97 13 - regionale.ettelbruck@ogb-l.lu
Responsables : Frank Arndt, Joni Portugal
Lundi : 9.00 - 11.45 hrs (sur rdv)
Mardi : 8.00 - 11.45 / 13.00 - 16.00 hrs
Mercredi : 13.00 - 17.00 hrs (sur rdv) - Jeudi : 8.00 - 11.00 hrs

GREVENMACHER - L-6720 - 4, rue de l'Eglise - Tél.: 75 80 35
Responsable : Romain Clees
Mercredi : 15.00 - 18.00 hrs

LUXEMBOURG - L-1490 - 19, rue d'Eprenay
Tél.: 49 60 05-1 - Fax: 48 69 49 - regionale.luxembourg@ogb-l.lu
Responsables : Jeff Medvescek, Viviane Jeblick,
Anne-Marie Bohr, Eduardo Dias
Mardi, jeudi : 9.00 - 11.30 hrs / après-midi sur rendez-vous
Lundi, mercredi, vendredi sur rendez-vous

RODANGE - L-4818 - 72, av. Dr Gaasch
Tél.: 50 73 86 - Fax: 50 44 81 - regionale.rodange@ogb-l.lu
Responsables : Gérard Müller, Yvon Moinet (uniquement sur rendez-vous)
Mardi, vendredi : 14.00 - 17.00 hrs
Mercredi : 9.00 - 12.00 hrs

WILTZ - L-9557 - 2, rue Michel Rodange - Tél.: 95 72 70
Responsable : Frank Arndt
Jeudi : 14.00 - 17.00 hrs

PERMANENCES LOCALES

BASCHARAGE - L-4940 - 143, av. de Luxembourg
Tél./Fax: 26 50 27 74 - Responsable : Marcel Haan
sur rendez-vous


KAYL - L-3650 - 7, Grand-rue - Tél.: 56 32 63
Responsable : Raymond Kauffmann
Mardi : 19.00 - 21.00 hrs

BELVAUX/SOLEUVRE - L-4470 Soleuvre - 1, rue Emile Mayrisch
Tél./Fax: 59 51 63 - Responsable : Claude Schneider
Jeudi : 16.30 - 17.30 hrs

RUMELANGE - L-3730 - 23, Grand-rue
Tél.: 56 37 35 - Tél./Fax: 26 56 15 75
Responsables : Eugène Bausch, Charles Biasini
Jeudi : 16.00 - 18.00 hrs

SCHIFFLANGE - L-3850 - 28, avenue de la Libération
Tél.: 54 13 29
Responsable : Edmond Becker
Mercredi : 17.15 - 19.00 hrs

PERMANENCES SPÉCIALES

 **OGB·L / ACAL**
Bertrange/Helfent - L-8080 - 38, route de Longwy
Tél.: 26 02 14-1 - Fax: 26 02 14-33 - acal@ogb-l.lu

 **SBA SYNDICAT BANQUES ET ASSURANCES**
Luxembourg - L-1490 - 19, rue d'Eprenay
Tél.: 26 49 69-0 - Fax: 26 49 69-433 - ogblsba@pt.lu

 **CONSULTATIONS EURES TRANSFRONTALIÈRES**
EURES PED
Yvon Moinet à Rodange et à Arlon
EURES Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat
Romain Clees à Dudelange et à Grevenmacher

 **SYNDICAT BÂTIMENT - PERMANENCIAS "CONSTRUÇÃO"**
Ettelbruck - L-9052 - 6, rue Prince Jean - Tél. 81 90 01-1
Jeudi (Quinta-Feira) : 14.30 - 18.00 hrs (ou sur rdv)
Wiltz - L-9557 - 2, rue Michel Rodange - Tél. 95 72 70
Mardi (Terça-Feira) : 14.30 - 18.00 hrs (ou sur rdv)

 **DÉPARTEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**
Mercredi : permanence téléphonique au tél. 26 84 56 45
8.00 - 12.00 / 14.00 - 18.00 hrs

FRONTALIERS

FRONTALIERS FRANÇAIS

Audun-le-Tiche - F-57390 - 64, rue Maréchal Foch - BP 41
Tél.: (+33) (0)3 82 50 32 50 - Fax: (+33) (0)3 82 50 32 53
ogbl@wanadoo.fr
Mardi : 14.00 - 17.45 hrs
Jeudi : 14.00 - 17.45 hrs

Thionville - F-57100 - 8, rue du Cygne
(Bureau de l'union locale CGT)
Tél.: (+33) (0)3 82 54 27 90
Mercredi : 14.00 - 17.00 hrs

Volmerange-les-Mines - F-57330 - 2, rue des Ecoles
Tél.: (+33) (0)3 82 50 61 51
Lundi, Jeudi : 15.30 - 17.00 hrs

FRONTALIERS BELGES

Arlon - B-6700 - 80, rue des Martyrs (FGTB)
Tél.: (+32) 63 23 00 50 - Fax: (+32) 63 22 64 32
Jeudi : 09.00 - 12.00 hrs

Athus - B-6791 - 16A, rue des Usines (FGTB)
Tél.: (GSM) 0032 0477 26 88 89
Mercredi, vendredi : 14.00 - 17.00 hrs

Aywaille - B-4920 - 22, rue Louis Libert (FGTB)
Tél.: (+32) 04-384 81 52
les 1^{er} et 3^{ème} lundi et jeudi du mois : 14.30 - 17.30 hrs

Bastogne - B-6600 - 8a, rue des Brasseurs (FGTB)
Tél.: (+32) 61 21 19 87
Samedi : 09.00 - 12.00 hrs

DEUTSCHE GRENZGÄNGER

Bettingen - D-54646 - Burgweg 10
Wolfgang Schnarrbach
Tél.: (+49) (0) 6527 - 12 79 - Fax: (+49) (0) 6527 - 93 38 61
W.Schnarrbach@t-online.de