



aktuell

Monatszeitschrift des OGB-L - November/Dezember 2005 - N°11/12



Schéi Kräschtd EEG
a vill Gléck am
neie Joër
2006

DOSSIER
Nr. 1 - 11/12/2005



**Wir müssen unser Sozialmodell verteidigen!
Wir brauchen Reformen im Sinne des sozialen Fortschritts!**

Sie mehr es einen Jahr vergangen ist die Weltgelehrten mit schmerzlichen Bewusstseins in der Gegenwart unsere Sozialmodell werden ist

- Indem wir uns bei den Löhnen und Pensionen fördern
- bei den Kulturleistungenleistungen auf eine Politik der Konzentration setzen, insbesondere was die Lohnentwicklung und die Arbeitsstellen angeht
- die sozialen Rechte zu ergreifen
- die Höhe der Pensionen in Frage stellen
- die Frage der Altersgrenze zu betrachten
- eine stärkere Eigenversicherung im Sozialmodell fordern

Wir sind wir dieser Diskurs durch die Forderungen nach einer Deregulierung unserer Arbeitsmarkt nach Überwindung regulatorischer Hindernisse der öffentlichen Dienstleistungen.

Das Parlamentarismus wissen ganz genau, dass die Theorie der Löhnen, die regulatorischen Auswirkungen auf unsere Wirtschaft haben, sind sie nicht nur in Europa, sondern auch in der Welt. In diesem Thema sind wir uns einig: Wenn es Probleme in verschiedenen Bereichen oder Wirtschaftsbereichen geben sollte, so sind diese nicht auf die Löhne zurückzuführen. Die Globalisierung, die Entwicklung des Erdpreises und die regulatorischen Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt sind Argumente, die gerne benutzt werden, um Druck auf die Arbeitnehmer auszuüben.

Hierzu kommt, um Herbeiführung der elementaren Diskurs der Regierung über den

Stand der öffentlichen Finanzen und die Notwendigkeit einer "neuen Budgetpolitik" zu führen. Das OGB-L sieht diese Punkte nicht und wertet sie als verhängnisvolle Konsequenzen einer Politik, welche die Finanzierung unserer Systeme der sozialen Sicherheit ausschließlich auf der öffentlichen Haushalte, d.h. die Steuern beschreiben würde. Das OGB-L ist gegen diese Politik, die Pensionen und der Regierung für die Realität einer Wirtschaft, die ein Wachstum von mehr als 4% bringt und eine höhere Produktivität weltweit aufweist, hat dies wenig zu tun. Deshalb:

- verteidigt der OGB-L unser Sozialmodell
- verteidigt der OGB-L die integrierte Indizierung der Löhne und Pensionen und deren Anknüpfung an die Preisentwicklung
- verteidigt der OGB-L unser Pensionensystem
- ist der OGB-L gegen eine Politik der Karrierenversicherung, die auf Kosten der Versicherten und der Kranken geht!

Wir wollen eine Politik der sozialen Gerechtigkeit, die das Budget unserer Arbeit garantiert, unsere Arbeitsbedingungen verbessert, die soziale Demokratie in die Realität bringt und die im Sinne des Arbeitsmarktes wirkt.

D'Fanger ewech vun eiem Sozialmodell!

Dossier : D'Fanger ewech vun eiem Sozialmodell!

Sommaire

Inhalt

Dieser Ausgabe liegt ein Dossier bei, das der OGB♦L zu den Themen der Tripartite erstellt hat. Dans cet Aktuell, vous trouverez un dossier spécial par lequel l'OGB♦L veut informer sur les sujets litigieux traités au sein de la Tripartite.



4



Editorial

D'Fanger ewech vun eiem Sozialmodell!

6



Tagung des Nationalvorstands

Das Luxemburger Sozialmodell ist in Gefahr

7



Sozialbudget

Schiff in Seenot?

9



Zur Fusionsankündigung des HPMA

Der OGB♦L warnt vor unüberlegten Schritten

13



Pour une mondialisation à visage humain

"Oui à la justice commerciale - Non au libre échange"

14



Directive Bolkestein

L'OGB♦L rejette et condamne le vote au sein de la Commission IMCO

17



Haushaltsentwurf / Budget 2006

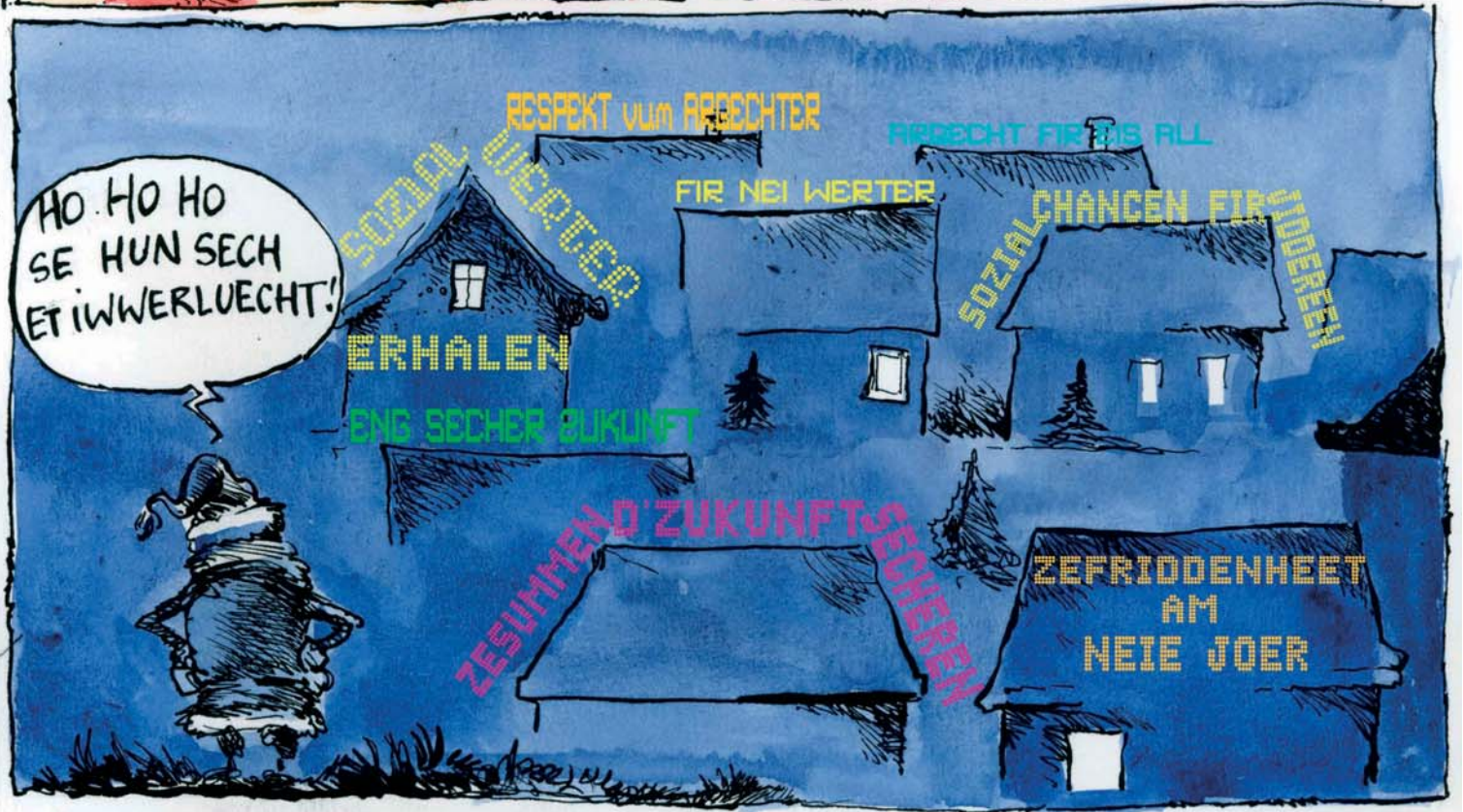
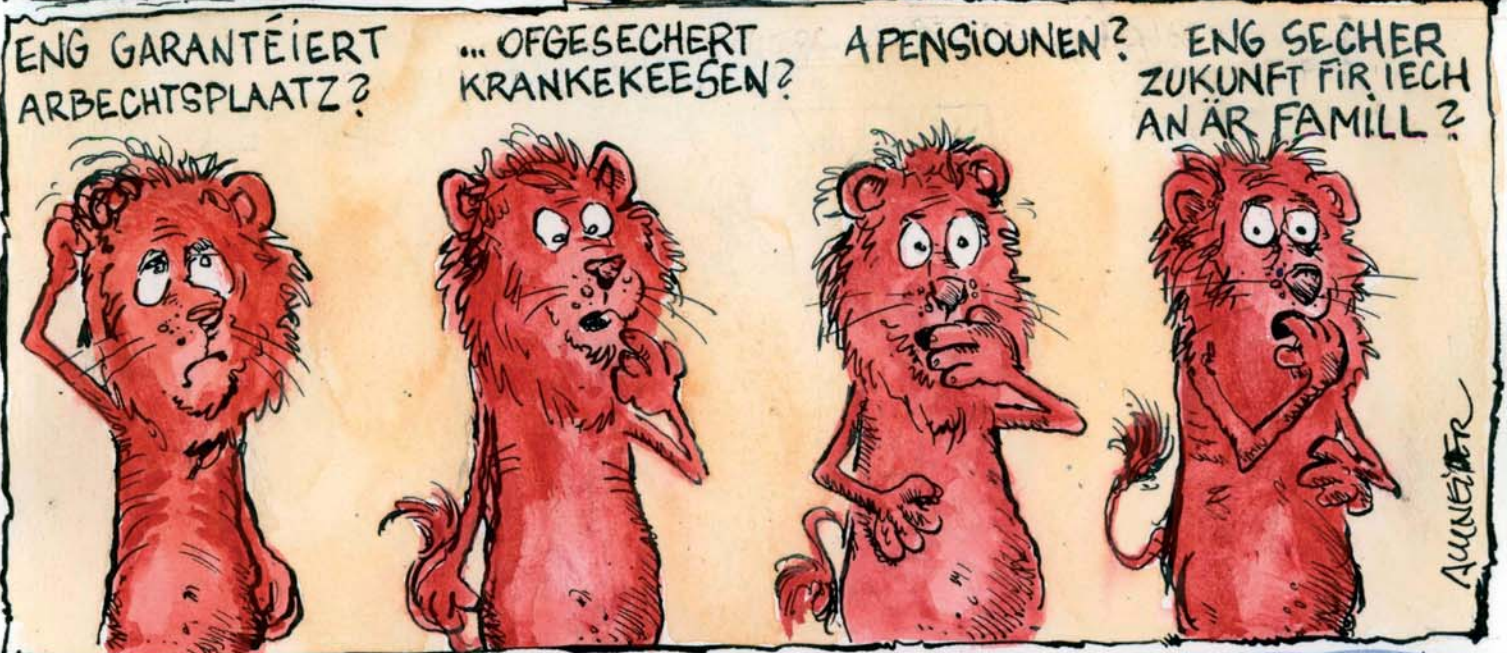
Gutachten der Berufskammern / avis des chambres professionnelles

25



Du nouveau dans les entreprises

(e. a. sidérurgie, secteur bancaire, assurances, transports, chimie, ...)



D'Fanger ewech vun eisem Sozialmodell!

Die Berichte der OGB♦L-Syndikate über die laufenden Kollektivvertragsverhandlungen, die in der letzten Sitzung des Nationalvorstands vorgetragen wurden, zeugen von einer Verhärtung des sozialen Klimas in vielen Bereichen. Dabei geht es der luxemburgischen Wirtschaft gar nicht schlecht. Wir haben ein Wirtschaftswachstum von mehr als 4%. Auch die luxemburgische Regierung redet dauernd über Austeritätsmaßnahmen, über die Notwendigkeit einer Sparpolitik und setzt dabei immer wieder Vorschläge in die Welt, die auf Verschlechterungen im Sozialbereich hinauslaufen würden.

Warum wird über Austerität geredet und warum werden gleichzeitig den Wohlhabenden in unserer Gesellschaft mehr als 20 Millionen Euro Vermögenssteuer geschenkt?

Warum werden Kranken Mehrbelastungen zugemutet anstatt auf den OGB♦L-Vorschlag einzugehen, auch auf den Gehältern von über 5x dem Mindestlohn einen Beitrag für die Krankenversicherung zu erheben. Bei der Pflegeversicherung ist dies übrigens der Fall. Der OGB♦L-Vorschlag ist sozial gerecht und würde sogar eine gezielte Beitragssenkung erlauben, die der Beschäftigungspolitik zu Gute kommen würde.

Warum bürdet die Regierung der Pensionsversicherung neue Lasten auf und stellt weitere in den Raum? Mit dem Griff in die gut gefüllten Rentenkassen wird die viel bemühte Rentenmauer systematisch aufgebaut.

Was ist das für eine Politik, die zu Recht über die hohen, zu hohen, Wohnungspreise in Luxemburg klagt und gleichzeitig die Desindexierung des Kindergeldes in Aussicht stellt, eine Maßnahme, die besonders junge Familien mit kleinen und mittleren Einkommen, die schon mit den hohen Wohnungspreisen zu kämpfen haben, treffen würde? Auch das Bekenntnis der Regierung zur Indexierung der Löhne und Pensionen wird immer wieder von Einschränkungen begleitet.

Damit es klar ist: der OGB♦L lehnt jede Indexmanipulierung und Indexbegrenzung ab. Es gibt keine wirtschaftliche Notwendigkeit hierfür; es würde dadurch kein Arbeitsplatz geschaffen oder erhalten werden. Das Gegenteil wäre der Fall! Der OGB♦L wird sich gegen jeden Versuch das luxemburgische Sozialmodell abzubauen zur Wehr setzen. Wir werden unsere gewerkschaftliche Arbeit zu diesen Punkten in den kommenden Wochen und Monaten verstärken. Dabei gäbe es wahrlich viel Arbeit auf den wirklichen Zukunftsbaustellen im Land.

Bedauerlich ist auch, dass bei der Aufstellung des luxemburgischen Plans für Erneuerung und Beschäftigung erneut eine Chance vertan wurde alle gesellschaftlich relevanten Organisationen über den Kreis der Gewerkschaften und Patronatsorganisationen hinaus in den Diskussionsprozess einzubeziehen.

Über den gewerkschaftlichen Einsatz zu den genannten nationalen Themen, in den Betrieben, bei der täglichen Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer, wird der OGB♦L im Dezember zwei wichtige Jahrestage feiern. Die ACAL im OGB♦L wird mit berechtigtem Stolz ihr 75. Jubiläum feiern und die OGB♦L-Immigriertenabteilung wird auf 20 Jahre gute Arbeit zurückblicken können. Und letztendlich sind wir stolz darauf, dass die Fédération luxembourgeoise des Travailleurs du livre (FLTL), die älteste Gewerkschaft Luxemburgs dem OGB♦L beitrifft. Der OGB♦L wird die Tradition der FLTL weiterführen und mit aller Energie die Interessen der Bucharbeiter vertreten.

Für 2006 wünsche ich allen Mitgliedern und ihren Familien viel Glück und Gesundheit.



Jean-Claude Reding
Präsident, président

Touche pas à notre modèle social !

Les rapports des syndicats professionnels de l'OGB♦L sur les négociations des conventions collectives de travail, présentés lors de la récente réunion du Comité national, témoignent d'un durcissement du climat social dans de nombreux secteurs. Et pourtant notre économie ne se porte pas mal. Nous affichons une croissance économique de plus de 4 %. Et pourtant, le gouvernement luxembourgeois évoque sans cesse des mesures d'austérité, parle de la nécessité de faire des économies et continue à émettre des propositions qui entraîneraient des détériorations dans le domaine social.

Comment peut-on oser de parler d'austérité quand on fait cadeau aux plus aisés de notre société en leur "offrant" plus de 20 millions d'euros d'impôt sur la fortune ?

Pourquoi impose-t-on aux malades des charges supplémentaires sans même prendre en considération la proposition de l'OGB♦L visant à supprimer le plafond cotisable et à prélever des cotisations aussi sur les salaires supérieurs à 5 fois le salaire minimum ? En ce qui concerne l'assurance dépendance, ceci est d'ailleurs le cas. La proposition de l'OGB♦L est équitable du point de vue social et permettrait même une diminution ciblée des cotisations ce qui engendrerait des effets favorables sur la politique de l'emploi.

Pourquoi le gouvernement impose-t-il des nouveaux frais à l'assurance pension et pourquoi en met-il d'autres en vue ? Si l'on se sert sans cesse dans les caisses de pensions bien remplies, on contribue systématiquement à dresser ce mur des pensions si souvent évoqué.

Quelle est cette politique qui se plaint à raison des prix du logement chers, trop chers au Luxembourg et qui en même temps parle de désindexation des allocations familiales, une mesure qui toucherait surtout les jeunes familles à faible ou à moyen revenu, qui aujourd'hui déjà, se voient confrontés aux prix exorbitants des habitations.

Même le "Oui" du gouvernement quant à l'indexation des salaires et pensions est toujours assorti de restrictions.

Pour être clair : l'OGB♦L refuse toute manipulation ou restriction de l'indexation. Il n'y a aucune raison économique pouvant le justifier; aucun emploi ne pourra être créé ou sauvé de la façon. Bien au contraire ! L'OGB♦L s'opposera à toute tentative de démantèlement du modèle social. Nous renforcerons notre action syndicale sur ces points dans les semaines et mois à venir. Et pourtant, il y aurait beaucoup de travail à faire sur les vrais chantiers d'avenir.

L'OGB♦L regrette que lors de l'établissement du plan luxembourgeois pour l'innovation et l'emploi, l'occasion a de nouveau été ratée d'associer les principales organisations de la société civile, au-delà du cercle restreint des syndicats et des organisations patronales, dans les discussions.

Tout en poursuivant son travail syndical relatif à ces sujets nationaux, dans les entreprises et pour la défense quotidienne des intérêts des salariés, l'OGB♦L fêtera en décembre deux anniversaires importants. L'ACAL au sein de l'OGB♦L est fière de célébrer ses 75 ans et le Département des Immigrés laissera passer en revue 20 années de fructueux travail. Finalement, nous sommes fiers d'annoncer l'affiliation du plus ancien syndicat luxembourgeois, la FLTL (Fédération luxembourgeoise des Travailleurs du livre), à l'OGB♦L. L'OGB♦L honorera la tradition de la FLTL et défendra énergiquement les intérêts des travailleurs du livre.

Pour 2006, je souhaite bonheur et santé à tous nos membres et à leurs familles.

Das Luxemburger Sozialmodell ist in Gefahr

Die fast 5-stündige Sitzung des OGB♦L-Nationalvorstandes vom 15. November war vorrangig der Vorbereitung der Tripartite-Sitzung vom 18. November gewidmet, die sich mit der Beschäftigungslage in Luxemburg befasste. Nach der einstimmigen Feststellung der ca. 120 anwesenden Delegierten, ist das Luxemburger Sozialmodell in Frage gestellt. Eine Einigung über die Vorschläge des Arbeitsministers "Biltgen I" (in Anlehnung an Hartz IV) ist nicht zu erwarten. Der OGB♦L stellt sich demnach auf harte Verhandlungen in der Tripartite ein und wird mobilisieren, um notfalls Aktionen starten zu können (Siehe auch die Sonderbeilage zu diesem Thema in ihrem Aktuell).



Bei hoher See erkennt man erst den guten Kapitän!
In Krisenzeiten erkennt man den guten Manager!
Das sind Aussagen, die wir alle kennen.

Unsere Regierung macht auf Krise. Dies, obwohl viele Parameter das Gegenteil anzeigen! Scheinbar gibt es viele Probleme, aber die Ziele der Regierung sind unklar. Die Bedürfnisse des Budgets werden über die Bedürfnisse der Bevölkerung gestellt. Das ist ein falscher Weg und führt zu falschen Entscheidungen. Das sieht man an den Reaktionen der Regierung gegenüber unserem Sozialsystem.

In der Krankenversicherung haben wir ein ausgeklügeltes System mit harten Strafen, wenn der Versicherte Regeln verletzt. Diese Möglichkeiten sind betreffend die Leistungsanbieter nicht vorhanden, obwohl die Missbräuche bekannt sind! Auch was die Arbeitgeber anbelangt, sind die Kontrollen rar und die Strafen eher symbolisch. Die Regierung bürdet der Krankenversicherung immer neue Lasten auf und gibt sich dann erstaunt, wenn Defizite entstehen. Lösungen sucht sie immer bei anderen.

Dass kinderreiche Familien schnell unter die Armutsgrenze fallen ist eine bekannte Tatsache. Dass heute viel mehr Leute als vor 10 Jahren, also vor der Einführung der unterstützenden Maßnahmen unseres Sozialsystems, unter der Armutsgrenze liegen, ist ebenfalls bekannt.

Dass wir in der Vergangenheit bei den Familien versucht haben, durch eine gezielte Politik der Umverteilung, die Kaufkraft der Familien mit Kindern, den Familien ohne Kinder mit dem selben Einkommen anzupassen, ist eine Tatsache. Heute will die Regierung davon abrücken. Warum? Mit welchen Konsequenzen auf die Familien und die Demographie?

An die Adresse der Arbeitgeber klingen freundlichere Töne an, wenn es darum geht so genannte Entlastungen zu schaffen. Bei der Unfallversicherung konnten in der Vergangenheit die Beiträge der Betriebe gesenkt werden. Nicht aufgrund der geringeren Unfallzahlen, sondern durch gesetzliche Neuregelung der Reserven, die vermindert wurden. Soll das so weitergehen?

Wäre es nicht im Sinne einer guten Politik die Unfallhäufigkeit zu beeinflussen, durch mehr Vorsorge, aber auch durch höhere, spürbarere Strafen gegen die Arbeitgeber, die die Sicherheitsmaßnahmen nicht einhalten.

Die Regierung beklagt sich über die hohen Ausgaben für die soziale Sicherheit in Luxemburg. Sind sie, im Vergleich mit denen der EU-Mitgliedsstaaten, wirklich so hoch? Wollen wir unser soziales System auf das Niveau einiger

neuer EU-Staaten senken, oder sogar auf das einiger fernöstlicher Staaten herabdrücken?

Vergisst die Regierung, dass sie – oder ihre Vorgängerin, in der die CSV auch mehrheitlich vertreten war, die Kosten kräftig erhöht hat und tief in die Reserven der Pensionsversicherung gegriffen hat (einige Hundert Millionen).

Vergisst heute die CSV (inklusive ihres Leaders), die das Sagen hat, dass in der letzten Legislaturperiode immer wieder darauf gepocht wurde die Reserven aufzustocken, um die Leistungen auch in der Zukunft zu garantieren.

Obwohl die Reserven noch nicht das Niveau erreicht haben, welches vom BIT errechnet wurde, möchte die Regierung sich in ihrer finanziellen Beteiligung begrenzen. Wiederholt sich nun das, was die Älteren schon erlebt haben, etwa bei der « loi unique 1963 » oder bei der Finanzreform 1984 (Rentenklausur)?

Wie geht es mit der Pflegeversicherung weiter? Auch hier wurde der Rückzug schon einmal geprobt, als die staatliche Beteiligung über das Staatshaushaltsgesetz von 45% auf 40% der Ausgaben gesenkt wurde.

Auch auf anderen Gebieten scheint eine Umkehr von den erklärten Zielen zu erfolgen. So hat die Regierung mit den Sozialisten auch das Mindesteinkommengesetz im Visier. Stellt dieses Gesetz nicht gerade für die wirklich Minderbemittelten eine letzte Auffangmöglichkeit dar? Wird nicht durch dieses Gesetz eine Art negative Steuer bezahlt?

Kurz, wenn die Regierung unsere Beiträge und unsere Steuern zweckentfremden will, kann sie damit rechnen in eine Mauer zu rennen!



René Piffaferri,
Mitglied des
Geschäftsführenden Vorstands

Krankenkassen-Quadripartite und Generalversammlung der Krankenkassenunion (UCM)

Anhebung der Arztkosten beschlossen

Am 27. Oktober erfuhren die Gewerkschaften OGB♦L, LCGB und CGFP aus den Tageszeitungen, dass der Minister der Sozialen Sicherheit, Mars Di Bartolomeo, anschließend an die Quadripartite vor der Presse einen "symbolischen Beitrag" der Versicherten respektive die Formel "1 Euro für ihre soziale Sicherheit" zur Deckung des Krankenkassendefizits angekündigt hatte.

Die Gewerkschaften unterstrichen, dass zu keinem Moment in der Quadripartite-Runde ein, auch noch so bescheidener, Beitrag der Versicherten zur Diskussion stand und, dass der Vorstoß des Ministers in diesem Sinn inakzeptabel sei.

Zum gleichen Zeitpunkt betonten die Gewerkschaften, dass sie kategorisch gegen jede neue Beteiligung der Kranken seien und, dass ausreichend Sparpotenzial vorhanden sei, um ein ausgeglichenes Budget vorzulegen.

Dennoch, - und wie zu erwarten war, stimmte die Generalversammlung der UCM am 15. November mit den Stimmen der Patronatsvertreter und des Regierungsvertreters unter anderem eine höhere Selbstbeteiligung der

Patienten an Arztbesuchen, um das Krankenkassenbudget 2006 ins Gleichgewicht zu bringen.

"Ein schwarzer Tag für die Patienten", "Symbolischer Beitrag entpuppt sich als solide Belastung", "Eigenbeteiligung steigt von 5 auf 10%" so titelten die Tageszeitungen in ihrer Berichterstattung.

Der OGB♦L kritisiert vor allem, dass diese unsolidarische Belastung einseitig auf Kosten der Kranken geht, und stellt fest, dass der Versicherte bereits zum 1. Januar ausreichend zur Kasse gebeten wurde durch die Beitragserhöhung von 5,1 auf 5,4%, die Abschaffung der Rückerstattung der Reisekosten im Inland und die Beschränkung der von der Krankenkasse zurückerstatteten Blutanalysen.

Der OGB♦L erinnert noch einmal an seine Forderung nach der Abschaffung oder der Erhöhung der Beitragsgrenze, die zurzeit bei 5 x dem sozialen Mindestlohn liegt. Eine solche Maßnahme wäre sozial gerecht, sie würde mehr als 80 Millionen Einnahmen schaffen und schließlich würde sie erlauben die Beiträge zu senken.

10. tödlicher Arbeitsunfall in diesem Jahr Akuter Handlungsbedarf!

Nach dem zweiten tödlichen Unfall innerhalb von drei Tagen stellt der OGB♦L mit Betroffenheit fest, dass trotz der zahlreichen Warnrufe und Forderungen nach einer besseren Prävention, die Bilanz der tödlichen Arbeitsunfälle in diesem Jahr, insbesondere im Baubereich, erneut schlechter aussieht als im Vorjahr.

Bereits in ihrer Antwort auf den Fontagné-Bericht hatten die Gewerkschaften und die Berufskammern auf die alarmierende Situation in Luxemburg hingewiesen. Auch hatte sich die Regierung einsichtig gezeigt und sich mit der OGB♦L-Forderung nach der Einführung eines offiziellen Tages der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz am 28. April einverstanden erklärt.

Schon zu diesem Zeitpunkt hatte der OGB♦L ein Zusammentreffen aller am Dossier beteiligten Partner (Gewerkschaften, Patronat, Unfallversicherung sowie betroffene Ministerien) gefordert, um über die Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz und eine effektive

Unfallverhütung im Rahmen einer Sensibilisierungskampagne zu diskutieren.

Wenn auch die daraufhin erfolgte Präsentation des neuen Ratgebers "Sicherheitshinweise" durch den zuständigen Minister sicherlich eine begrüßenswerte Regierungsinitiative ist, so kann sie nicht von der fundamental schlechten Sicherheitskultur und der viel zu hohen Arbeitsunfallquote im Lande ablenken.

Die Kompetitivität eines Landes lässt sich nicht nur auf den bloßen Kostenfaktor reduzieren. Der OGB♦L wird dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen verbessert werden und, dass der Vorrang von Sicherheit und Gesundheit anerkannt und als Chance auch für Produktivität und Kompetitivität begriffen wird.

In diesem Sinne fordert der OGB♦L erneut alle Akteure zu einer koordinierten Aktion auf.

Zur Fusions-Ankündigung des HPMA Niederkorn mit dem CHEM (Centre Hospitalier Emile Mayrisch) Der OGB♦L warnt vor unüberlegten Schritten

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB♦L stellt mit Bedauern fest, dass die politisch Verantwortlichen der drei Syndikatsgemeinden des Niederkorner Krankenhauses via Pressekonferenz nicht nur der Öffentlichkeit, sondern leider auch erst dann dem Personal, die Fusion des HPMA mit dem Centre Hospitalier Emile Mayrisch Esch/Düdelingen angekündigt haben.

Der OGB♦L äußert große Bedenken in Bezug auf dieses Hauruck-Verfahren. Das angekündigte Vorhaben wird von den Politikern damit argumentiert, dass die defizitäre finanzielle Lage des Spitals die Gemeinden zu stark belastet. Der OGB♦L wirft die Frage auf, wieso erneut ein substantielles Defizit zustande gekommen ist, nachdem schon Ende der 90er Jahre eine ähnliche Situation bestand, die zwar politisch kräftig aufgebauscht wurde, aus der man scheinbar aber nicht die richtigen Lehren zog.

Obschon die OGB♦L-Personalvertreter nach der Einführung des gemischten Betriebsrates im Jahr 1999 ausgehandelt hatten, dass die budgetären Bewegungen monatlich vorgelegt werden sollten, damit endlich Transparenz entstünde, wurden ihnen die entsprechenden Informationen immer wieder vorenthalten. Dies war von der Politik so gewollt und wurde von einzelnen Direktionsbeauftragten über die letzten Jahre hinweg unterstützt.

Anlässlich der letzten Verhandlungen mit der Krankenkassenunion (UCM), die das jährliche Budget der jeweiligen Kliniken festlegt - übrigens die erste mit gewerkschaft-

licher Beteiligung nach jahrelangem Ausschluss des Personalvertreters in diesem Gremium -, erfuhr der Delegierte, dass es im Personalbudget massive Probleme gibt.

Anstatt wie von der UCM verlangt und im Comité mixte vereinbart nach Erklärungen für das Defizit beim Personalbudget seit 2001 zu liefern, prescht nun das "Syndicat Intercommunal de l'HPMA" mit einer voreiligen Entscheidung vor. Dabei wurde verpasst nach einer Verhandlungslösung zu suchen, um das Defizit eventuell auf vertretbare Maße zu reduzieren, dies auch im Interesse der betroffenen Gemeinden.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB♦L hat absolut kein Verständnis für diese unverantwortliche Haltung und hat eine Dringlichkeitssitzung mit den Syndikatsverantwortlichen gefordert. Der OGB♦L stellt klar, dass er keinesfalls Verschlechterungen für die rund 500 Beschäftigten akzeptieren wird und verlangt, dass das gesetzliche Mitspracherecht, das jahrelang mit Füßen getreten wurde, nun endlich respektiert wird.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB♦L fordert, dass die lokalen und nationalen Politiker - und zwar die aktuellen und früheren Entscheidungsträger - ihre Verantwortung übernehmen und wohlüberlegte Entscheidungen über die Zukunft des HPMA treffen, dies im Sinne des Personals und einer effizienten Gesundheitsversorgung im Süden des Landes.



Pas de réelle lueur d'espoir à l'horizon

Sept jours après la déclaration sur les priorités politiques du gouvernement, faite par M. Juncker, Premier ministre, ministre d'Etat, le 12 octobre 2005 à la Chambre des députés, le ministre du Trésor et du Budget, Luc Frieden, a déposé le projet de loi N° 5500 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2006.

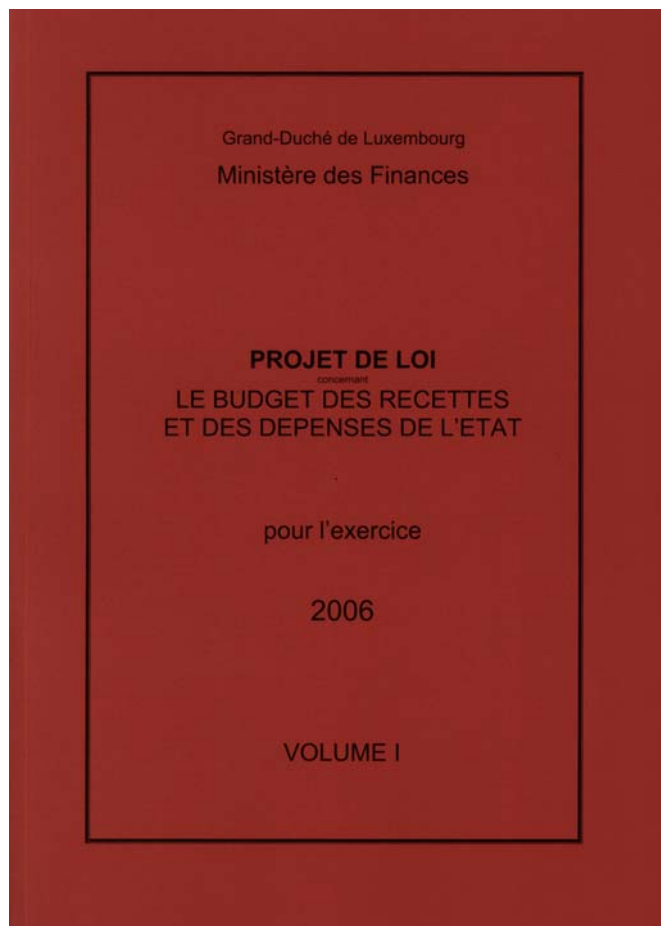
Nous avons lu et relu la déclaration du gouvernement et le projet de budget. Malheureusement, il ne nous était pas possible de trouver satisfaction.

Bien que le SEW/OGB♦L partage l'avis du Premier ministre lorsqu'il dit « Am Gespräich mat Enseignante fällt op datt der vill vun hinnen d'Gefill hunn, hir Aarbecht, hiren Engagement an hiren Devouement géifen op wéineg Resonanz an der Gesellschaft stoussen. Si maachen eng nobel Aarbecht, si hunn ee grousst Stéck lëtzebuenger Zukunft an der Hand. 'T ass falsch si fir all Fehlentwécklung an der Schoul haftbar ze maachen. 'T ass richtig, mat hinnen zesummen ze probéieren, all Kand eng Chance op Erfolleg ze ginn. », nous nous devons d'y ajouter que la résonance ne se montre guère en politique non plus, au moins jusqu'à présent.

Nous l'avons déjà dit, ici et ailleurs, que l'engagement et le dévouement des enseignantes et enseignants vont de pair avec le droit de cogestion ainsi qu'avec une formation de qualité. Pour que l'Ecole et le personnel enseignant soient aptes à affronter l'évolution de la société hétérogène, qui est la nôtre, il nous faut des représentations du personnel bien formées et informées, ainsi que de nouvelles méthodes d'enseignement.

Le SEW/OGB♦L regrette fortement que sa revendication d'un masters en sciences de l'éducation n'ait pas été retenue et réitère sa demande de voir créer une formation professionnelle continue, en cours d'emploi, qui mène à un masters pour que chacun et chacune ait le bagage requis pour affronter les défis à relever. Dans ce contexte, nous voulons aussi souligner qu'il est inadmissible d'ouvrir, par le biais d'une prétendue réserve d'assistants pédagogiques, une voie de recrutement pour un personnel qui ne dispose pas d'une qualification suffisante et d'aucune formation pédagogique.

En ce qui concerne les nouvelles méthodes d'enseignement, nous saluons la volonté de réforme du ministère de l'Education nationale, mais nous condamnons le manque de volonté du gouvernement d'investir dans la recherche pédagogique, qui fait toujours défaut. Le temps est révolu où l'on pensait que les élèves doués réussissent et que



les non doués échouent. Les recherches faites à l'étranger montrent que rien n'est définitivement acquis et que les structures et les modes de fonctionnement doivent évoluer. Cependant, ces résultats ne sont guère transférables tels quels au Luxembourg. Notre situation est unique et il faut nous lancer enfin dans notre propre recherche pédagogique: une recherche fondamentale à l'Université du Luxembourg et une recherche appliquée dans les écoles, qui doivent être en dialogue constant. Toutefois, il n'y a pas trace d'une telle approche, ni dans la déclaration sur les priorités politiques du gouvernement ni dans le projet de budget. La recherche pédagogique ne fait non plus partie des axes prioritaires retenus dans le cadre des projets de l'Université. Ceci est de mauvais augure pour la qualité du débat sur l'éducation et l'enseignement.

Le poste pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans l'éducation et la formation sera augmenté de 2.000 à 71.000 euros. Le SEW/OGB♦L salue cette évolution et espère que ces fonds seront aussi utilisés pour promouvoir la profession d'instituteur auprès des jeunes hommes et pour remédier au fait que l'enseignement technique et professionnel a tendance à se compartimenter très fort ; un pourcentage considérable de femmes est cloisonné dans des disciplines de l'enseigne-

ment dites « féminines ». Il faudra analyser les implications de la féminisation croissante de la profession d'instituteur sur nos élèves; les avantages et les désavantages identifiés par cette recherche devraient constituer une base de discussions et d'actions.

Sachant que le budget total du MENFP augmentera de 85,5 millions (11,35%) et que maints postes des dépenses en capital seront diminués, nous sommes exaspérés de voir que le financement par l'État des écoles privées passera de 43 à 46 millions pour les dépenses courantes, soit une augmentation de 7%, et de 1 à 5 millions pour les dépenses en capital, équivalente à une augmentation de 400%. Il faut savoir, dans ce contexte, que le budget total des dépenses en capital du MENFP n'augmentera que de 2,75 millions d'euros.

Etant donné que pour l'enseignement privé il s'agit toujours de crédits non limitatifs, il ne faut en aucun cas perdre de vue que le budget de 2004 fût déjà dépassé de 7% pour les dépenses courantes et les dépenses en capital ont même été 22 fois plus élevées que prévu.

Nous voyons donc confirmées nos craintes relatives à la loi du 13 juin 2003 concernant les relations entre l'Etat et

l'enseignement privé. Pour le SEW/OGB♦L cette loi reste un assaut à l'Ecole publique. Nul besoin de rajouter que certaines écoles privées non confessionnelles - faisant à l'entrée une sélection de leurs élèves selon des critères économiques et scolaires - se débarrassent le plus souvent des élèves à problèmes. N'aurait-il pas fallu prévoir plus de fonds pour la mise en œuvre du projet-pilote « Ganztagsschoul » à l'enseignement primaire, augmenter les crédits du service des équipements et des restaurants scolaires au lieu de les diminuer de 45% et persévérer dans l'équipement des écoles avec du matériel informatique et dans l'alimentation des bibliothèques, car souvent ces services manquent dans les établissements scolaires publics ?



*Danièle Nieves,
membre du Bureau exécutif*

Préavis

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

FLTL (Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre)

Beitritt in den OGB♦L

Anlässlich ihrer Generalversammlung vom 12. November 2005 haben sich die FLTL-Mitglieder einstimmig für den Beitritt in den OGB♦L entschieden.

Anschließend an die Unterzeichnung des offiziellen Aktes am 9. Dezember werden sämtliche Aktivitäten der FLTL, übrigens die älteste Gewerkschaft in Luxemburg, in das OGB♦L-Berufssyndikat Druck, Medien, Kultur und Künst-

ler übertragen. Die FLTL stellt ab diesem Datum ihre Vertreter in den OGB♦L-Gremien, insbesondere im Nationalvorstand und in der Exekutive.

Der OGB♦L begrüßt diese Entscheidung, die ein weiterer Schritt in Richtung Einheitsgewerkschaft und Stärkung der Gewerkschaftsbewegung insgesamt in Luxemburg ist.

Dialogue social européen de la construction, réunion du groupe de travail santé et sécurité à Bruxelles

Reconnaître et combattre le stress au travail dans le secteur de la construction

Les partenaires sociaux européens du secteur de la construction, d'une part, la FETBB (Fédération Européenne des Travailleurs du Bois et du Bâtiment) regroupant 59 organisations syndicales nationales (dont l'OGB♦L) dans 24 pays (et environs 2.4 millions de salariés de la construction), et d'autre, part, la FIEC (Fédération Européenne des Industriels de la Construction), regroupant 33 organisations dans 27 pays (dont le Groupement des Entrepreneurs au Luxembourg) sont arrivés dans leurs discussions du 20 octobre 2005 à un préaccord concernant le stress au travail sur le secteur de la construction.

Ce sont une fois de plus, les partenaires sociaux européens du secteur de la construction qui font le rôle de précurseurs dans le dialogue social européen sectoriel, en étant le premier secteur professionnel à donner suite à l'accord-cadre sur le stress au travail, établi par la CES (Confédération Européenne des Syndicats) et les Fédérations patronales européennes UNICE, UEAPME et CEEP en date du 8 octobre 2004.

La FETBB et la FIEC se sont basées pour cela sur une étude sur le stress au travail dans le secteur de la construction effectuée en 2004, qui a démontré les spécificités du secteur de construction par rapport à d'autres secteurs professionnels dont notamment:

- ♦ un plus gros risque d'accidents professionnels ;
- ♦ des procédés de production plus complexes, qui se composent souvent d'une chaîne des sous-trai-

tants d'entrepreneurs secondaires fonctionnant plus ou moins simultanément ;

- ♦ l'influence sur le travail des facteurs externes, comme par exemple les conditions météorologiques ;
- ♦ une mobilité élevée des ouvriers, qui se traduit dans certains cas par des longs trajets de travail ;
- ♦ la forte pression sur les procédés de production afin d'achever le travail endéans des délais souvent irréalistes qui sont imposés par les maîtres d'ouvrage.

Les partenaires sociaux européens de l'industrie du bâtiment, FIEC et EFBWW conviennent que combattre le stress au travail peut mener à une plus grande efficacité de travail et améliorer la santé et sécurité au travail et déclarent qu'une politique positive devra être développée dans le secteur de construction pour empêcher, réduire et combattre des problèmes de stress au travail. Ils recommandent à leurs fédérations membres au niveau national de formuler conjointement (si possible en consultation avec les autorités nationales) une politique nationale en vue de ce faire.

Les partenaires sociaux se réuniront probablement au début de l'année 2006, après consultation de leurs organes exécutifs respectifs, pour ratifier l'accord susdit dont l'application et le progrès seront examinés après deux ans.



Pour une mondialisation à visage humain

“Oui à la justice commerciale - Non au libre échange”

Dans le cadre de l'action symbolique “**Oui à la justice commerciale - non au libre échange**” que la Confédération européenne des syndicats (CES) avait organisée en date du 21 novembre 2005, en collaboration avec les ONG, la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) et les organisations syndicales belges, l'OGB•L avait rejoint avec une délégation d'une cinquantaine de personnes les manifestants dans les rues de Bruxelles.

La manifestation a débuté près du Parlement européen pour terminer avec des allocutions de John Monks (secrétaire général de la CES) et de Sylvia Borren (directrice d'Oxfam, Pays-Bas) en piquet symbolique devant le Conseil européen où étaient réunis les ministres européens du Commerce pour finaliser la position de l'Union dans les négociations commerciales de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) en décembre.

Cette action qui se situe dans le cadre de la campagne mondiale Global Action Call Against Poverty (GCPA),



avait pour objectif principal de montrer que les citoyens européens se soucient des questions de commerce international et souhaitent que les négociations à l'OMC contribuent à la justice sociale.



Vote de la directive Bolkestein au sein de la Commission du marché intérieur et de la protection des consommateurs

L'OGB♦L rejette et condamne le vote

L'OGB♦L, en ralliant la position de la Confédération européenne des syndicats, condamne le résultat du vote relatif au projet de directive Services, effectué le 21 novembre au sein de la Commission du marché intérieur et de la protection des consommateurs (IMCO) du Parlement européen (PE). Préoccupé, il soutient aussi les critiques de la CES qui considère que le rejet des améliorations proposées par la rapporteure Evelyn Gebhardt, constitue un pas en arrière par rapport à la ligne adoptée au sein de la commission de l'emploi et des affaires sociales (EMPL) du PE.

Si l'approche devait se confirmer lors du vote au Parlement européen et au Conseil des ministres, ce rejet du compromis voire de la révision constituerait un réel affront pour tous ceux qui croiraient encore en une Europe sociale.

Le rejet des propositions d'amendements de la rapporteure Gebhart, base d'un compromis acceptable, ne peut être contré que par une riposte publique forte au niveau européen. Le mouvement syndical européen doit

durcir sa position dans les semaines à venir et l'OGB♦L soutiendra toutes sortes d'actions syndicales tant au niveau européen, qu'au niveau interrégional ou national en la matière.

L'OGB♦L continue à être préoccupé notamment par:

- ♦ la non-exclusion des services d'intérêt général et plus spécialement: les services sociaux et l'eau;
- ♦ la non-exclusion de certains secteurs sensibles comme les agences de travail intérimaire et les services de sécurité privée, mais aussi du secteur de la construction, alors qu'au Luxembourg, on risquerait une diminution sensible du nombre d'emplois voire une détérioration des conditions de travail;
- ♦ l'adhérence au principe du pays d'origine, parce qu'il met en concurrence inégale les prestataires de services créant de nouvelles formes de discrimination inacceptables mettant en péril des emplois dans le secteur des services au lieu d'en créer de nouveaux.

Toutefois, l'OGB♦L constate que l'IMCO a exclu le droit du travail de la directive. Ce message réaffirme la position qu'avait prise la commission EMPL. Or, la récente déclaration du commissaire McCreevy au sujet du système suédois de conventions collectives en est en contradiction flagrante. L'OGB♦L revendique dès lors que la directive exprime clairement la prééminence du droit du travail sur les dispositions et règles du droit communautaire en matière de droit commercial.

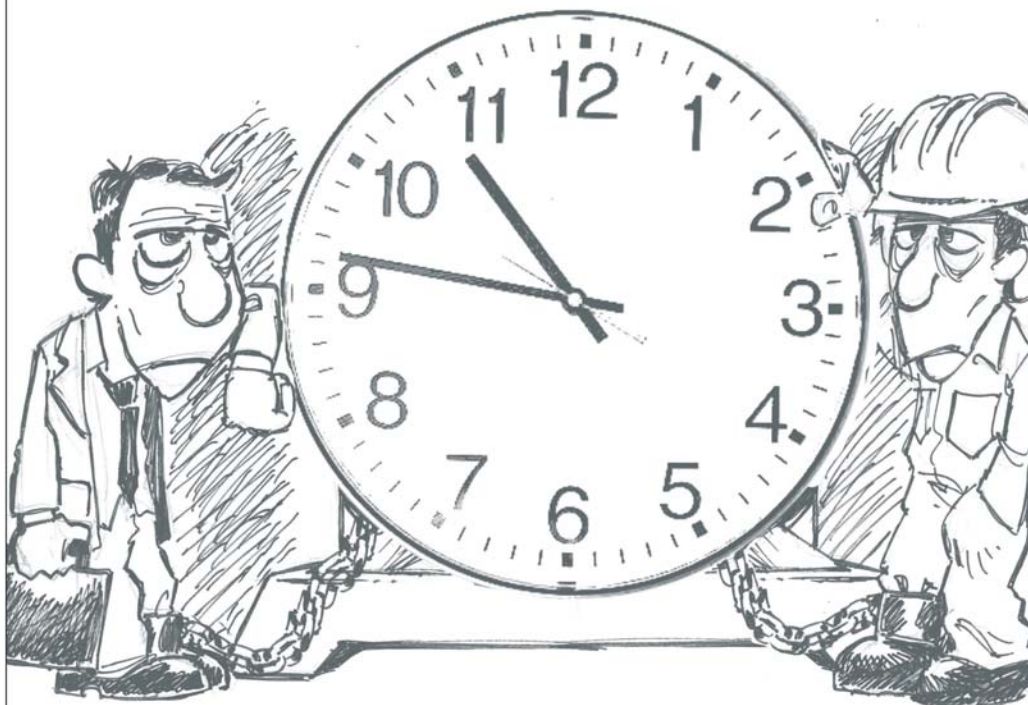
Pour conclure, l'OGB♦L considère l'issue de ce vote totalement inacceptable et estime qu'une déclaration claire du gouvernement luxembourgeois, mais aussi des députés luxembourgeois et européens, s'impose. La proposition de directive Bolkestein est une attaque contre le modèle social luxembourgeois et européen. Aussi constitue-t-elle un danger pour l'emploi et pour les conditions de travail dans de nombreux secteurs économiques au Luxembourg.



> BOLKESTEIN <

**POUR UNE EUROPE SOCIALE
AUGMENTEZ LES SALAIRES
PAS LE TEMPS DE TRAVAIL!**

**FÜR EIN SOZIALES EUROPA
ERHÖHT DIE LÖHNE
NICHT DIE ARBEITSZEITEN!**



LES SYNDICATS - DIE GEWERKSCHAFTEN

OGB-L/CGT-L	Onafhânge Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg	FO	Force Ouvrière
LCGB	Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond	FGTB	Fédération Générale du Travail de Belgique
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens	CSC	Confédération des Syndicats Chrétiens
CFDT/UNSA	Confédération Française Démocratique du Travail	DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
CGT	Confédération Générale du Travail		

Le vote, au sein du Conseil des ministres, de la directive sur le temps de travail est prévue pour le 8 décembre. Nous y reviendrons dans le prochain Aktuell.

La révision de la directive européenne sur le temps de travail figurant à l'ordre du jour du Conseil des ministres de l'Emploi du 8 décembre, les syndicats OGB♦L/CGT-L et LCGB avaient rappelé dans une lettre ouverte au ministre François Biltgen, les principales revendications syndicales dans ce contexte :

1. Les syndicats demandent que la période inactive du temps de garde continue à être compté comme du temps de travail, conformément à la jurisprudence européenne.
2. Ils demandent par ailleurs la suppression de l'option individuelle de travailler plus que le maximum hebdomadaire prévu par la législation européenne en vigueur (opt out).
3. Ils rejettent toute tentative d'extension de la période de référence qui ne soit pas négociée par les partenaires sociaux.
4. Ils demandent de limiter l'article 17.1 (Dérogations).

Dans la même lettre, les syndicats OGB♦L/CGT-L et LCGB avaient demandé que le gouvernement luxembourgeois soutienne leurs revendications qui permettraient de mettre un frein au démantèlement social dans ce domaine et permettraient enfin d'avancer dans la réalisation des objectifs de l'agenda de Lisbonne.



Auch wenn die Arbeiterkammer, anlässlich ihrer letzten Plenarversammlung, den Willen des Gesetzgebers begrüßte, die Ein- und Wiedereingliederungsmaßnahmen für Arbeitslose zu reformieren und anzupassen, kommt sie nicht umhin, Kritik an den am Beschäftigungsfondsgesetz vorgenommenen Änderungen zu üben.

Probleme bereitet vor allem der vorliegende Text selbst, der seit 1976 mehrmals umgeschrieben und ergänzt worden ist, was im Laufe der Jahre leider immer mehr auf Kosten der Transparenz und Effizienz ging.

Einheitlicher Text gefordert

Somit gibt es keinen einheitlichen und übersichtlichen Text, in dem sämtliche Änderungen enthalten sind, die bislang im Gesetz über den Beschäftigungsfonds gemacht wurden, betont die Arbeiterkammer, die allerdings im Inkrafttreten des Arbeitskodex nun eine gute Gelegenheit erkennt, dies nachzuholen und einen besser koordinierten Text vorzulegen.

Was die Hilfsmaßnahmen für Arbeitssuchende angeht, mit denen der Beschäftigungsfonds die Ein- und Wiedereinstellung eines Arbeitslosen finanziell begleitet, so werden diese von der Arbeiterkammer prinzipiell begrüßt: besonders da sie jetzt, was beispielsweise die Dauer des Arbeitsvertrages angeht, attraktiver gestaltet werden sollen, um Unternehmen einen größeren Anreiz zum Einstellen von Arbeitslosen zu bieten.

Bekanntheitsgrad der Hilfsmaßnahmen

Aber die besten Absichten führen zu nichts, so die Arbeiterkammer, wenn diejenigen für die sie gedacht sind, also, Arbeitgeber und Arbeitssuchende, nicht oder nicht ausreichend informiert sind.

Deshalb müsse die ADEM eine aktivere Rolle übernehmen, für einen höheren Bekanntheitsgrad dieser Hilfsmassnahmen sorgen und ihre erfolgreiche Umsetzung garantieren.

Wichtig ist dies auch, weil viele Arbeitslose nicht durch das Arbeitsamt sondern zunehmend durch Zeitarbeitsagenturen aufgefangen werden, um dann in ganz ungewissen Situationen Arbeitsverträge von oft nur ein paar Tagen zu erhalten.

Priorität für unbefristete Arbeitsverträge

Zudem, so bemerkt die Arbeiterkammer, muss aufgepasst werden, dass die Unternehmen in diesen Hilfsmaßnahmen nicht die Möglichkeit sehen, bei Bedarf billige Arbeitskräfte mit befristeten Arbeitsverträgen einzustellen, dort wo eigentlich freie Stellen mit qualifiziertem Personal und unbefristeten Arbeitsverträgen besetzt werden sollen.

Unbefristete Arbeitsverträge müssen die Regel bleiben, unterstreicht die Arbeiterkammer.

Was den «Contrat d'appui-emploi» angeht, mit dem der «CAT» ersetzt werden soll oder den «Contrat d'initiation à l'emploi», der an Stelle des «Stage d'insertion» treten soll, stellt die Arbeiterkammer fest, dass die angestrebte Harmonisierung der Bestimmungen nicht erreicht wurde.

Da das Ziel der beiden Verträge aber dasselbe ist, fordert die Arbeiterkammer auch einheitliche Bestimmungen was Vertragsdauer, Lohn und allgemein die Arbeitsbedingungen angeht.

Am Arbeitsrecht vorbei

Was die Arbeiterkammer aber misstrauisch werden lässt, ist die Tatsache, dass die neuen Arbeitsverträge nicht mehr unter das Arbeitsrecht fallen sollen.

Die Arbeiterkammer steht dieser Entwicklung zurückhaltend gegenüber, weil sich zeigt, dass der parallele Arbeitsmarkt einen immer größer werdenden Platz in unserer Wirtschaft einnimmt, und dies zu Lasten des eigentlichen Wirkungsfeldes des Arbeitsrechtes.

Mitgeteilt von der Arbeiterkammer
<http://www.akl.lu>
Luxemburg, 24. November 2005



Plenarversammlung der Arbeiterkammer zum Haushaltsentwurf

Luxemburger Sozialmodell in Gefahr

In ihrem Gutachten zum Haushaltsentwurf 2006 beschränkt die Arbeiterkammer sich nicht nur auf Aussagen zum Haushalt selbst, sondern äußert sich auch kritisch zu der von Premier Jean-Claude Juncker gemachten Erklärung zur Allgemeinpolitik und zu den Prioritäten der Regierung.

Aus gutem Grund. Die Arbeiterkammer ist nämlich besorgt über den Widerspruch zwischen einerseits der Austeritätsrede, mit welcher von Regierungsseite eine Art Untergangsstimmung verbreitet wird und andererseits den wirtschaftlichen Gegebenheiten des Landes, die so schlecht gar nicht sind. Die Berufskammer fürchtet, dass jene Rede auf einen schrittweisen Abbau des Luxemburger Sozialmodells vorbereiten soll, ohne dass dazu allerdings Handlungsbedarf besteht. Luxemburg ist immer noch in einer beneidenswerten Wachstumsphase, so die Arbeiterkammer, die sich daher gegen Einschnitte ins soziale Netz wehrt und somit auch jegliche Form der Manipulation des Index ablehnt. Das luxemburgische Indexsystem ist nämlich nicht preistreibend, und eine auch nur teilweise Verschlechterung käme einer Kaufkraftvernichtung gleich.

Produktiv und kompetitiv

Entgegen anders lautenden Aussagen hat Luxemburg nach wie vor eine wettbewerbsfähige Wirtschaft. Die Produktivität ist hoch und die Löhne sind im Vergleich mit anderen hoch entwickelten Ländern beileibe nicht übertrieben. Die Arbeiterkammer lehnt deshalb eine Änderung der Gesetzgebung des sozialen Mindestlohns, die für unqualifizierte Arbeitnehmer dessen Reduzierung zu Folge hätte, ab.

Im Gutachten zum Haushaltsentwurf 2006 wird eine ganze Reihe an Fakten aufgeführt, welche die Argumentation widerlegen, der Anteil der Kosten des Luxemburger Sozialstaates im Haushalt sei zu hoch. Die Arbeiterkammer weist darauf hin, dass diese Kosten im Vergleich zur Wirtschaftskraft unter den Ausgaben unserer Nachbarländer und sogar unter dem EU-Durchschnitt liegen.

Was die Absicht des Staates anbelangt, sich aus der Finanzierung der laufenden Kosten der Sozialversicherungen zurückzuziehen, schlägt die Arbeiterkammer Alarm. Ein solches Vorgehen bringt nicht nur die Arbeit und die Finanzen jener Institutionen in Gefahr, sondern

birgt auch das Risiko in sich, dass der Staat sich nach und nach auch aus anderen Bereichen zurückzieht.

Staat ist Schuld

Kein Verständnis hat die Arbeiterkammer, wenn im Bereich der Krankenversicherung die Eigenbeteiligung der Versicherten erhöht wird, um die Haushalte der Krankenkassen wieder ins Gleichgewicht zu bringen.

Der Staat hat nämlich die volle Verantwortung für jene Fehler, sprich Mehrausgaben, zu übernehmen, die in Folge der ungerechtfertigten Erhöhungen der Leistungstarife sowie der mangelnden Qualitätskontrolle der Leistungen entstanden sind, so die Arbeiterkammer.

Um die langfristige Finanzierbarkeit unseres Rentensystems zu gewährleisten, dürfen die Rücklagen der Rentenversicherung nicht angetastet werden, so die Arbeiterkammer.

Alarmsignal Arbeitsmarkt und soziale Verantwortung der Betriebe

Als äußerst bedenklich wertet die Arbeiterkammer die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Obwohl permanent neue Stellen geschaffen werden, wird gleichzeitig aber auch die Zahl der Arbeitssuchenden immer größer.

Es sind jedoch nicht die Arbeitnehmer, die Schuld an der Arbeitslosigkeit sind. Anstatt deshalb die soziale Absicherung der Arbeitslosen in Frage zu stellen und beispielsweise über Höhe und Dauer der Arbeitslosenentschädigung nachzudenken, fordert die Arbeiterkammer, dass zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, um Arbeitssuchenden zu helfen und sie zu orientieren. Deshalb soll u. a. das Arbeitsamt in die Lage versetzt werden, seine Aufgaben besser zu erfüllen.

In dem Zusammenhang liegt eine besondere Verantwortung bei den Arbeitgebern, speziell was Entlassungen und Konkurse angeht. So fordert die Arbeiterkammer, dass die Betriebe ihre soziale Verantwortung in Bezug auf den Arbeitsmarkt, aber auch auf die Finanzierung des Sozialstaats, besser wahrnehmen.

Lage der Staatsfinanzen ist nicht dramatisch

Die Staatsfinanzen mögen sich weniger gut entwickeln als noch vor einigen Jahren, ihr Zustand ist aber lange

nicht so dramatisch, wie dies oftmals von der Regierung beschrieben wird, so die Arbeiterkammer.

Da die Verfügbarkeit der Staatsreserven aber abnimmt, wird zu einer Staffelung der Investitionsausgaben nach sozialen und wirtschaftlichen Kriterien und einer permanenten Kontrolle der Kosten geraten.

Ein Zurückgreifen auf staatliche Anleihen, um größere Investitionsvorhaben zu finanzieren, findet die Zustimmung der Arbeiterkammer, die allerdings sehr zurückhaltend ist, wenn zur Finanzierung die so genannten public private partnerships (PPP) gefördert würden. Dieser Weg ist zumindest sorgfältig auf seinen Nutzen für die Wirtschaft und die Kosten für den Staat hin zu überprüfen.

Steuerpolitik

Ein nicht unerheblicher Teil der Steuern kann wegen Personal mangels der Steuerverwaltungen nicht rechtzeitig eingetrieben werden. Um mehr Steuergerechtigkeit zu gewährleisten, spricht die Arbeiterkammer sich deshalb für eine Erhöhung des Personalbestands der Steuerverwaltungen aus.

Die Berufskammer ist gegen die Abschaffung der Vermögensteuer, und die im Gegenzug beabsichtigte 10%ige Zinsertragssteuer ist ihrer Ansicht nach keine sozial gerechte Lösung.

Zudem fordert die Arbeiterkammer eine Anpassung der Steuertabelle an die Preisentwicklung, weil das Ausblei-

ben dieser Anpassung, seit der Steuerreform in den Jahren 2001/2002, einer Steuererhöhung, welche niedrigere Löhne verhältnismäßig stärker belastet, gleichkommt.

Radikales Umdenken

In ihrem Gutachten zum Haushaltsentwurf 2006 bemerkt die Arbeiterkammer, dass in der Wohnungsmarktpolitik ein radikales Umdenken verlangt ist. Nicht die Nachfrage darf weiterhin im Mittelpunkt der Politik stehen, sondern das Angebot. Zudem muss der Staat stärker lenkend eingreifen, beispielsweise beim Bau von Sozialwohnungen in den Gemeinden, sowie dadurch, dass er verbilligtes Bauland zur Verfügung stellt.

Im Erziehungswesen spricht sich die Arbeiterkammer dafür aus, dass den steigenden Schülerzahlen Rechnung getragen wird und dass endlich die fehlenden Schulinfrastrukturen gebaut werden.

Was Arbeitnehmer über 40 angeht, empfiehlt die Arbeiterkammer eine systematische berufliche Weiterbildung, um deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Der Text der Stellungnahme steht auf der Internetseite der Arbeiterkammer zur Verfügung.

Mitgeteilt von der Arbeiterkammer
<http://www.akl.lu>
 Luxemburg, 28. November 2005

**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:

Réaffirmons le soutien à un modèle social efficace

Lors de son Assemblée plénière du 16 novembre 2005, la Chambre des employés privés (CEP.L) a adopté, sous la présidence de Jean-Claude Reding, une série d'avis, dont notamment celui relatif au projet de budget de l'Etat pour l'exercice 2006.

Aux yeux de la CEP.L, la gravité des problématiques soulevées par le gouvernement dans le cadre de la présentation du projet de budget 2006 est quelque peu exagérée.

Ces inquiétudes gouvernementales, qu'il convient de relativiser, tournent globalement autour de trois sujets : la situation économique, notamment en ce qui concerne le niveau de l'inflation, la situation budgétaire et financière, et les transferts sociaux qui seraient coupables des déséquilibres budgétaires.

Une croissance économique largement supérieure à la moyenne européenne...

La CEP.L estime que la situation économique du Grand-Duché reste globalement bonne, l'économie luxembourgeoise a renoué avec une croissance économique largement supérieure à la moyenne de ses pays voisins.

Les données les plus récentes de la Commission européenne indiquent une croissance réelle du PIB de 4,5% pour le Luxembourg en 2004 contre 2,1% en moyenne dans la zone euro. Les estimations pour 2005 se chiffrent à 4,2% au Luxembourg contre 1,3% seulement dans la zone euro.

Même scénario en ce qui concerne les prévisions pour les années 2006 et 2007 : dans ses prévisions d'automne 2005, la Commission européenne annonce une augmentation réelle du PIB luxembourgeois de 4,4% en 2006 et de 4,5% en 2007 contre 1,9%, respectivement 2,1% dans la zone euro.

Ainsi, il est donc contre-productif de la part des autorités publiques de dresser une image négative de l'environnement économique du pays qui pourrait justement avoir comme conséquence d'amoindrir plus avant le moral des consommateurs ainsi que des investisseurs et de nuire, de cette manière, à la conjoncture économique.

En effet, selon le Stater, l'indicateur de confiance des consommateurs établi par la Banque Centrale du Luxembourg (BCL) se serait nettement dégradé en septembre 2005, avec des anticipations plus pessimistes sur l'évolution de la situation économique générale, de la situation financière des ménages et du chômage. Sur les mois écoulés de 2005, les consommateurs luxembourgeois montreraient un profil moins optimiste qu'en 2004.

... explique une inflation légèrement supérieure

La description de l'inflation, dont le niveau est régulièrement décrié par les milieux patronaux ainsi que par nombre de représentants gouvernementaux, contribue également à susciter des inquiétudes auprès des citoyens.

Comme l'indique justement le Stater, l'inflation ne constitue pas un mal en soi mais est plutôt le résultat d'une croissance économique soutenue et supérieure à la plupart des autres pays de la zone euro.

Il convient de préciser que l'économie luxembourgeoise est peu créatrice d'inflation au regard de sa forte croissance. En dépit de sa croissance remarquable, le Grand-Duché occupe, en matière d'inflation, une position tout à fait intermédiaire dans la zone euro.

Par exemple, pour la période 1996-2004, l'Irlande présente des données plus extrêmes que le Luxembourg : une inflation moyenne de 3,1% (contre 1,9% au Luxembourg) et une croissance moyenne de 7,6% (environ 5,2% pour le Luxembourg).

En outre, il ne faut pas oublier que, dans un contexte caractérisé par une inflation plus poussée en raison des prix pétroliers, le gouvernement contribue à l'accélération de l'inflation par des augmentations des prix administrés, à l'instar de la hausse projetée de 8% des tarifs pour le contrôle technique des voitures. Ces augmentations peuvent certainement se justifier par des contraintes budgétaires, mais il y a toutefois lieu de s'interroger sur le choix du moment.

Ainsi au cours des 6 premiers mois de l'année 2004, l'inflation sous-jacente, c'est-à-dire celle « créée » au Luxembourg, était de 1,8% ; les prix administrés y sont responsables de 0,4%, ce qui revient à dire que, sans leur augmentation, l'inflation sous-jacente aurait été de seu-

lement 1,4%. Sur la période 2000-2004 (6 premiers mois), les prix administrés ont contribué de 1,5 points de pourcentage à l'inflation.

Une situation budgétaire globalement saine

En ce qui concerne la situation budgétaire et financière de l'Etat, elle n'est en rien alarmante et ne justifie pas une politique d'austérité ou un recours aveugle à de nouveaux modes de financement.

Notons dans ce contexte que, sans la dotation supplémentaire aux Fonds d'investissement, l'exercice 2004 aurait connu un excédent budgétaire, malgré l'annonce d'un déficit. En effet, le solde budgétaire avant affectation des plus-values de recettes s'établit à + 71 millions d'euros à la fin de l'exercice 2004.

Par ailleurs, les avoirs sur les fonds de réserve restent considérables : fin 2005, ils vont s'établir à environ 1.450 millions d'euros.

Il convient également de préciser les spécificités luxembourgeoises en matière de politique budgétaire qui permettent de nuancer la situation du Luxembourg notamment au regard des critères de Maastricht qui ignorent la politique budgétaire prudente et contra-cyclique qu'a menée le gouvernement luxembourgeois à la fin des années 1990. En effet, les réserves constituées à l'époque et dépensées aujourd'hui contribuent au déficit de l'Etat selon la méthodologie des critères de Maastricht.

Des réserves existent au niveau des recettes fiscales

En ce qui concerne les moins-values de recettes annoncées au niveau de la TVA, il y a lieu de se demander dans quel ordre de grandeur les phénomènes d'évasion fiscale légale, voire de fraude fiscale, notamment de type carrousel à la TVA, jouent sur les recettes de l'Etat.

Récemment, la Belgique a annoncé avoir récupéré au 30 septembre 2005, en chassant la fraude fiscale, 0,15% de son PIB (pour une estimation finale de 0,2% du PIB fin 2005) dont notamment 0,06% uniquement dans le cadre de la lutte contre les carrousels à la TVA.

La CEP•L s'étonne également que, à un moment où le gouvernement insiste sur la situation budgétaire tendue de l'Administration centrale, il renonce volontairement à une recette de 22 millions d'euros en abolissant l'impôt sur la fortune des personnes physiques.

Abolition inopportune de l'impôt sur la fortune

Elle tient dès lors à mettre en doute le bien-fondé social de l'abolition de l'impôt sur la fortune, surtout à un moment où les autorités politiques prônent des poli-

tiques d'austérité, du reste injustifiées, et appellent à la responsabilité de chacun en vue d'un effort collectif pour sauver notre modèle social.

Cette abolition peut paraître quelque peu cynique aux yeux des ménages à faibles revenus qui risquent d'être les premières victimes d'un durcissement de la politique sociale.

Une évolution des transferts sociaux totalement dans la norme

Dans la ligne de mire des politiques d'austérité apparemment inévitables se trouve notamment le niveau des transferts sociaux qui ne sont pourtant pas l'unique composante des dépenses budgétaires. Les dotations budgétaires aux fonds d'investissement constituent également un poste accélérateur des dépenses budgétaires.

Une brève analyse de ces transferts sociaux a montré que leur évolution récente n'est absolument pas exceptionnelle et se situe totalement dans la norme des exercices précédents, même comparés à ceux réalisés dans d'autres pays.

En effet, depuis 1997 au moins, la participation de l'Etat au financement de l'assurance maladie ou au financement de l'assurance pension se caractérise par sa constance.

Ainsi, la participation étatique à l'assurance maladie représente depuis 1997 toujours environ 1,7% du PIB et 7,5% des dépenses budgétaires courantes. Pour l'assurance pension, les pourcentages sont tout aussi constants : depuis 1997, la participation de l'Etat s'élève à 3% du PIB, respectivement à 13,5% des dépenses budgétaires courantes.

Si les transferts sociaux ont connu des sauts ponctuels au cours des années 1990, leur progression est somme toute logique.

Ainsi, il n'est pas inutile de rappeler que la contribution de l'Etat au titre des allocations familiales, près de 577 millions d'euros pour 2006, est due pour une bonne partie aux dispositions prises en 1994 en faveur de l'insatiable quête de compétitivité des entreprises luxembourgeoises. En effet, à partir de ce moment, l'Etat a pris en charge les cotisations patronales dues pour financer les allocations familiales.

D'autres mesures prises, fortement louables aux yeux de la CEP•L, s'y ajoutent comme notamment l'introduction de l'assurance dépendance, du congé parental ou encore du congé pour raisons familiales.

Par ailleurs, à lui seul, le forfait d'éducation contribue à l'augmentation des transferts sociaux à hauteur de 17% entre 2005 et 2006 ; alors que les transferts sociaux

augmentent de 10,1%, ceux-ci n'auraient progressé que de 8,4% sans le doublement de la provision prévue au titre de la dotation du FNS destinée à couvrir ledit forfait.

**La protection sociale :
un déterminant du bien-être**

Les transferts sociaux ne peuvent être considérés comme une dépense budgétaire normale comparable à l'achat de matériel bureautique.

Les différents volets de la protection sociale, à l'instar de la santé, représentent en effet un « bien supérieur » et l'aspiration de la population à cette protection sociale est l'affirmation d'un besoin et d'une préférence absolus et profonds de la société.

De ce fait, l'Etat luxembourgeois a comme priorité affichée une politique sociale forte qui doit se matérialiser par une diversité de mesures concrètes en vue d'enca-

drer les citoyens et de leur offrir la protection sociale solide par eux souhaitée. Les transferts sociaux sont le ferment de ces mesures.

Freiner ou limiter les recettes de protection sociale, c'est en quelque sorte vouloir nier ou juguler les déterminants du bien-être de notre société, qui repose fortement sur son système de protection sociale.

Les transferts sociaux découlent du « contrat social » national et sont constitutifs du modèle social luxembourgeois, qui a fait ses preuves et qui est, jusqu'à ce jour, un facteur incontestable de compétitivité de l'économie luxembourgeoise qu'il serait imprudent de remettre en cause de manière irréfléchie.

L'intégralité du texte de l'avis se trouve sur www.cepl.lu.

Luxembourg, le 21 octobre 2005

**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.

**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 screenshot shows the header of the OGB-L Newsletter website. It 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 main content area displays "Newsletter N°20 du 2/12/2005" and two thumbnail images. The first thumbnail shows a close-up of an eye with the text "Un syndicat fort pour une Europe sociale forte!". The second thumbnail shows a balance scale with the text "Progrès et sécurité sociale: Nous sommes la force motrice!". To the right of the thumbnails, there is a text box with the following information: "Site Internet de l'OGB-L http://www.ogbl.lu Newsletter : Pour s'inscrire ou se désinscrire, cliquer ici".

du nouveau dans les entreprises



Secteur bancaire

Introduction d'un compte-épargne temps

Lors du renouvellement de la convention collective des employés de banques, l'OGB♦L/SBA avait signé cette convention pour une seule et unique raison : en effet l'accord de conciliation prévoyait que les partenaires sociaux devaient re-négocier de nouveaux accords sur le temps de travail, la formation et les fonctions.

Pour l'OGB♦L/SBA il était d'une importance primordiale d'être présent à la table des négociations afin de pouvoir réaliser au mieux ses idées et opinions au sein de ces négociations, ceci dans l'intérêt des employés du secteur.

Rappelons que l'OGB♦L/SBA avait fait des propositions concrètes, concernant ces trois sujets, dans son catalogue de revendications.

Un premier accord concernant l'aménagement du temps de travail, notamment par l'introduction d'un compte-épargne temps dans la convention collective, vient d'être signé le 7 novembre 2005 par les partenaires sociaux, .

Ce compte-épargne temps permet aux salariés du secteur bancaire d'épargner un certain nombre d'heures afin de prendre au courant de leur carrière professionnelle un congé de longue durée.

L'utilisation du compte-épargne temps se fait sur base du volontariat et l'employé reste seul maître de sa décision si oui ou non il veut en profiter.

La convention collective fixera les conditions générales du compte-épargne temps et les mesures d'application

spécifiques seront à négocier au sein de chaque entreprise entre l'employeur et la délégation du personnel.

L'OGB♦L/SBA est d'avis que l'introduction du compte-épargne temps représente une amélioration qualitative de la gestion du temps de travail des employés du secteur tout en leur permettant de gérer l'affectation de certains de leurs congés extraordinaires, jours de repos ou heures supplémentaires suivant leurs propres besoins.

En ce qui concerne les **accords sur la formation** nous pouvons dire à ce stade, que sur trois nouvelles formules de formation, deux sont finalisées, alors que pour la troisième il reste encore certains problèmes d'ordre technique qui sont sujet à révision.

Ces nouvelles formules de formation prévoient :

- I. l'introduction d'une formation d'insertion pour les nouveaux engagés sans expérience bancaire ;
- II. l'introduction d'une formation de réorientation garantissant aux employés confrontés à des problèmes d'ordre économique au sein de l'entreprise une formation adéquate qui leur permettra de se réorienter au sein de l'entreprise ou du secteur ;
- III. l'introduction d'une formation de perfectionnement servant à améliorer, à perfectionner et à accroître les connaissances professionnelles requises pour l'exécution du travail journalier ainsi que le développement de la carrière professionnelle au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne **l'accord sur les fonctions** on peut résumer ce dossier de la façon suivante :

À l'époque lors de l'introduction des fonctions dans la convention collective, une analyse des fonctions existantes avait été élaborée par un consultant externe et celles-ci avaient alors été retenues dans la convention collective de travail.

Une liste des fonctions qui décrivait en détail ces fonctions avait également été élaborée par les partenaires sociaux.

Or, les fonctions reprises dans la convention collective de travail ne correspondent aujourd'hui plus à la réalité. En raison de la diversité des entreprises sur la place financière, les critères d'une fonction varient d'une entreprise à l'autre suivant la taille de l'entreprise et de sa spécificité.

L'OGB♦L/SBA avait revendiqué auprès de l'ABBL une nouvelle analyse des fonctions pour la place financière. Cette analyse a été refusée par l'ABBL sous prétexte qu'elle serait trop coûteuse. Par conséquent, et depuis bien des années, de nouvelles fonctions sont créées et affectées aux différents groupes au sein des entreprises suivant le bon jugement de l'employeur, sans concertation aucune entre partenaires sociaux. Une commission paritaire avait été mise en place afin d'analyser ces fonctions, mais il s'est avéré impossible pour cette commission d'effectuer une analyse concrète entreprise par entreprise pour les mêmes raisons que celles énoncées ci-dessus.

L'OGB♦L/SBA avait dès lors revendiqué qu'il soit instauré au niveau de chaque entreprise une commission paritaire qui serait en charge de la problématique des fonctions. Une telle commission a déjà été mise en place dans une grande banque sur initiative de l'OGB♦L et nous pouvons fièrement prétendre que de nombreux problèmes, que se soit au niveau de la création de nouvelles fonctions ou de la classification d'un nombre important de salariés, ont pu être résolus par cette commission.

C'est également pour cette raison que nous avons revendiqué l'instauration de telles commissions paritaires par entreprises dans notre catalogue des revendications.

L'ABBL n'a pas de problèmes avec cette approche. L'ALEBA par contre en a d'autant plus. ALEBA et ABBL avaient élaboré en commission paritaire pendant la convention collective de travail 2002-2003 un projet qui visait à redéfinir les critères des fonctions et qui prévoyait que l'énonciation des fonctions dans la convention collective de travail serait abolie. Après analyse de ce projet nous avons constaté que les changements effectués aux niveaux des critères des fonctions n'avaient que des

du nouveau dans les entreprises

conséquences négatives pour les salariés.

En clair, si un employé a droit suivant les critères actuels à une classification dans un groupe 4, il aurait pu, selon ce projet, être dorénavant classé dans un groupe 2.

Une telle dégradation est inacceptable pour l'OGB•L/SBA. Malheureusement l'ALEBA ne veut pas admettre son erreur ce qui aura pour conséquence qu'on n'aboutira probablement à aucun nouvel accord sur les fonctions.

ACA

Renouvellement de la convention collective des employés du secteur des assurances

Lors du renouvellement de la convention collective des employés du secteur des assurances les trois syndicats signataires avaient élaboré un catalogue de revendications commun réaliste et qui d'une part reflète l'excellente conjoncture économique du secteur et qui, d'autre part, est adapté à la politique de modération salariale subie par les employés du secteur ces dernières années.

Pour rappel les principales revendications étaient :

- ♦ augmentation linéaire de 1,5% par an des traitements à partir du 1^{er} janvier 2006 ;
- ♦ paiement d'une prime de conjoncture adaptée ;
- ♦ abandon du système arbitraire de la performance ;
- ♦ différentes autres améliorations qualitatives.

Une première réunion de négociation entre partenaires sociaux a eu lieu le 20.10.2005, et comme d'habitude, les résultats du secteur des assurances furent publiés et commentés dans la presse fin septembre. Un secteur qui se porte à merveille suivant les dires d'André Bredimus, président de l'Association des Compagnies d'Assurances du Luxembourg. Cette annonce fût confirmée, à quelques jours près, par le Commissariat aux Assurances du Grand-Duché de Luxembourg.

Comme à chaque renouvellement de la convention collective, les syndicats ont

pris l'habitude de subir les lamentations des pauvres assureurs qui essaient à chaque coup de leur faire croire en une situation catastrophique du secteur.

Cette fois-ci encore, les syndicats n'ont pas été déçus. Nous avons eu droit à des lamentations ingénieuses et il ne manquait plus que les mouchoirs au scénario. L'ACA devient de plus en plus fantaisiste et il faut dire que les arguments qui nous ont été soumis pour justifier ce démantèlement social qu'ils préconisent, valent un bon film de science-fiction.

Jugez-en :

- ♦ les pauvres assureurs ne sont plus compétitifs par rapport à l'étranger. Le niveau des salaires est nettement supérieur à ceux des pays étrangers ;
- ♦ les résultats ne justifient pas d'augmentations salariales car la situation future des assurances est précaire, (et quand on parle de futur on parle des années 2030, 2035) ;
- ♦ l'indexation des salaires ne fait qu'aggraver le problème de la gestion des coûts salariaux ;
- ♦ les bons résultats affichés dans la presse ne font que confirmer un retour à la normale du secteur et il n'y a pas lieu de prétendre que le secteur est florissant ;
- ♦ au sein du secteur des assurances l'élément humain est d'une importance primordiale afin de garantir le succès qui à son tour ne peut que dépendre de la qualité et de la motivation des salariés ;
- ♦ l'ACA a besoin d'outils pour gérer cette motivation et il lui est impossible d'arriver par le biais d'une augmentation globale du coût salarial.

En invoquant ces arguments, l'ACA confirme que la seule manière par laquelle elle compte récompenser ses salariés est bel et bien la performance. Connaissant néanmoins les effets néfastes de ce système arbitraire, les syndicats réfutent catégoriquement cette approche et précisent que le système de la performance ne fait qu'augmenter les conflits au sein de l'entreprise et ne contribue en rien à la motivation des salariés. Les pressions constantes aux-

quelles sont soumis les salariés ne font qu'aggraver les tensions entre collègues de travail pour aboutir finalement à une démotivation totale.

Concéder aux salariés des augmentations linéaires adaptées qui ne font que récompenser les employés pour leur engagement et leurs efforts fournis au fil des années, (n'oublions pas que, sans cet engagement inconditionnel des salariés, les employeurs ne pourraient réaliser ces bénéfices énormes et récompenser leur actionnariat) va complètement à l'encontre des visions de l'ACA.

A chaque renouvellement de la convention collective tout prétexte et toutes désinformations sont bons pour continuer le démontage social. Rappelons que les syndicats avaient accepté des augmentations salariales très modérées lors du renouvellement des conventions 2002 et 2003-2005.

Pour la convention collective de travail 2002, c'étaient les attentats du 11 septembre 2001 à New-York. Pour la convention collective de travail 2003-2005, c'était l'environnement boursier morose. Aujourd'hui, c'est, mis à part le problème des salaires trop élevés au Luxembourg, un projet de loi belge qui prévoit la taxation sur différents produits d'assurance-vie qui rend impossible la concession d'augmentations salariales adaptées aux salariés du secteur.

Soulignons qu'au Luxembourg le métier de l'assureur n'a jamais été en récession et que ce sont bel et bien les employés qui ont dû, au courant des dernières années, payer les pots cassés des mauvais placements boursiers effectués par leurs employeurs.

Les syndicats qui avaient, pour les raisons énoncées ci-dessus, accepté des augmentations salariales modérées, avaient eu confirmation de la part de l'ACA que cette attitude compréhensive et responsable serait rémunérée dès la relance du secteur par des augmentations futures adéquates et adaptées. Aujourd'hui l'ACA ne se souvient plus de ces promesses.

À l'issue de la première réunion de négociations et suite aux interminables lamentations de l'ACA, les syndicats avaient insisté pour que l'ACA leur

du nouveau dans les entreprises

remette pour la prochaine réunion ses visions quant à une possible augmentation salariale, tout en précisant que dans le catalogue de revendications de l'ACA cette mention faisait défaut.

Et c'est lors de cette deuxième réunion, qui a eu lieu le 14.11.2005, que l'ACA a dévoilé son vrai visage :

- ♦ neutralisation du coût de l'indexation des salaires par une réduction de 2 jours de repos ;
- ♦ 0 % d'augmentation linéaire ;
- ♦ 0,50% d'augmentation réservée à la performance et distribuée à uniquement 30% du personnel ;
- ♦ diminution de la prime de juin ;
- ♦ annualisation du temps de travail et
- ♦ introduction du travail du samedi.

Telles sont les visions de l'ACA pour le renouvellement de la convention collective.

Voici une belle façon de récompenser les salariés du secteur pour leurs efforts inconditionnels, leurs bons et loyaux services rendus au fil des années et ceci malgré un environnement conjoncturel excellent.

Les syndicats ont quitté la table de négociations tout en refusant de négocier sur de telles bases et en invitant l'ACA à revenir sur sa position, à défaut de quoi des actions syndicales ne seraient plus exclues.



**Syndicat Sidérurgie
et Mines**

Des priorités bien définies

Journée syndicale du syndicat Sidérurgie et Mines

Lors de la Journée syndicale en date du 8 octobre 2005, les délégués ont clairement défini les priorités du syndicat, c'est-à-dire la négociation d'un nouveau



contrat collectif et la mise en route du projet de restructuration LUX2006.

Résolution adoptée par les délégués à la Journée Syndicale

Pour des emplois stables et de qualité dans la sidérurgie du futur au Luxembourg

Depuis les dernières années, le secteur industriel de l'économie luxembourgeoise est en régression. Néanmoins, le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGB♦L est d'avis qu'un secteur industriel fort doit constituer un pilier indispensable pour une économie nationale saine. Voilà pourquoi, les 3 syndicats professionnels OGB♦L de l'industrie ont lancé une campagne dont le thème principal vise une lutte solidaire pour des emplois stables et de qualité dans l'industrie.

Dans ce cadre, la sidérurgie luxembourgeoise prend une place importante. Le but de l'accord LUX 2006, représentant la dernière restructuration en date pour la sidérurgie, consiste entre autres en la pérennisation des installations des usines luxembourgeoises par un programme d'investissement de 300 millions ? Dans ce contexte, nous constatons que suite à notre résistance, le management ARBED a abandonné ses plans d'un outsourcing massif de certaines activités dont notamment la maintenance.

Dans la suite des négociations LUX 2006, certains dossiers, comme la construction d'un nouveau hall de stockage

produits au « Hahneboesch » à Differdange, ainsi qu'un projet visant la création d'une joint venture avec les CFL dans le domaine du fret ferroviaire nous occupent pour le moment. Pour le premier, nous revendiquons le statut dit ARBED pour l'ensemble du personnel, pour le second nous nous opposons à une nouvelle réduction des effectifs de la sidérurgie accompagné d'un outsourcing de certaines activités dites AMF.

Reste qu'à moyen terme, des interrogations se posent pour l'avenir de nos installations. Le risque de délocalisation vers les pays de l'Est de l'Europe ou vers l'Asie persiste. Voilà pourquoi, il faut une politique d'entreprise où le choix du type de produit fabriqué combiné au savoir faire de notre personnel, permet de garder les emplois sidérurgiques au Luxembourg. A cet égard, le niveau de formation de notre personnel et le développement continu de ses compétences a une importance primordiale.

Dans le cadre de la campagne de l'OGB♦L dans le secteur de l'industrie, l'on souligne l'importance de la nécessité de standards élevés pour la création et le maintien d'emplois industriels. Ce constat allant de pair avec le besoin de disposer d'un personnel bien formé afin d'obtenir les meilleures conditions en termes d'optimisation de la productivité. Ici, il s'agit d'un préalable essentiel avec effet positif sur la compétitivité de chaque entreprise, ce constat, étant bien évidemment valable également et surtout pour l'industrie sidérurgique et les salariés y occupés.

du nouveau dans les entreprises



Le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGB♦L est d'avis que tout doit être mis en œuvre afin qu'en matière de formation et de formation continue, le personnel occupé dans l'entreprise soit et reste toujours au top dans ces domaines. Pour atteindre ce challenge, le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGB♦L revendique de la part des responsables de l'entreprise, le développement d'un concept global de formation et de formation continue, associant chaque membre du personnel d'une façon systématique. Le but devant être que chaque salarié se voit offrir les possibilités à renforcer les compétences directement liées à son métier ainsi que l'acquisition de compétences nouvelles.

En ce qui concerne la réalisation d'un tel concept, le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGB♦L revendique une démarche commune de la part des deux partenaires sociaux dans l'entreprise. Ce qui veut dire avec association permanente des délégations du personnel locales, par la voie de la création et de la spécialisation d'un „délégué à la formation et à la formation continue“.

La mission d'un tel délégué, après accomplissement d'une formation appropriée, consistera dans le recueil des attentes du personnel en matière de formation et de formation continue, ceci en étroite collaboration avec le service formation de l'ARBED. La création d'un tel poste de délégué est sensée créer la base de confiance pour le personnel de la sidérurgie en matière de formation et de formation continue. Le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGB♦L est persuadé qu'une structure

ainsi composée en lien avec une offre formation et formation continue bien fournie, représentera un plus en qualité tant pour l'entreprise que pour le salarié.

Afin de tenir compte de l'évolution de l'organisation du travail dans nos usines, la différenciation entre fonction « ouvrier » et fonction « employé » devient de plus en plus obsolète. L'aplanissement des hiérarchies, l'augmentation des compétences et des responsabilités des équipes des services de production et de la maintenance justifient qu'un statut unique du salarié dans la

sidérurgie corresponde aux réalités de la vie quotidienne de nos usines.

Nous revendiquons l'unification des statuts « ouvrier » et « employé » en un statut unique. Le travail, le savoir-faire et l'engagement de notre personnel doivent être considérés à leur juste valeur.

En dernier lieu nous tenons à rappeler dans cette résolution, l'engagement de l'ARBED à s'investir dans le contexte de la fermeture du LDD, en la création, dans le bassin de Dudelange/Bettembourg de plus de 200 emplois industriels nouveaux, engagement qui pour le moment est resté lettre morte sur un bout de papier.

Renouvellement de la convention collective des ouvriers chez Arcelor

Les manifestants s'opposent à un traitement de 2^e classe

Dans le cadre du renouvellement difficile de la convention collective des ouvriers chez Arcelor une bonne centaine de manifestants s'étaient rassemblés devant le siège d'Arcelor à Luxembourg-ville lors d'un premier piquet de protestation organisé par les syndicats



du nouveau dans les entreprises



du nouveau dans les entreprises

professionnels de la sidérurgie de l'OGB♦L et du LCGB en date du 24 novembre.

Leur action s'est poursuivie par une manifestation en salle, le vendredi 2 décembre à 15h00 à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette, où les quelque 500 salariés ont fait preuve de leur détermination de se battre pour

leur convention collective, pour le respect des engagements que la direction a pris dans le passé, le cas échéant en passant par des actions syndicales.

Les ouvriers disent:

- ♦ OUI à une nouvelle grille des salaires en 2006 !
- ♦ NON à un contrat quasi 0 pour les années 2004, 2005 et 2006 !

- ♦ NON à un traitement de "personnel de 2^e classe" !

Ils ont exprimé leur ras-le-bol face à une direction qui semble avoir perdu le sens des réalités en matière de convention collective, obligeant les syndicats signataires de saisir l'Office national de conciliation pour trancher le litige.



Idéologie Bolkestein

Routiers « bon marché » des pays de l'Est

Certains employeurs se montrent très imaginatifs quand il s'agit de recruter du personnel « bon marché ».

Davantage de conducteurs des pays de l'Est travaillent à des salaires très bas auprès de sociétés de transport luxembourgeoises qui ont délocalisé leurs activités dans les nouveaux Etats membres de l'Union européenne, et ceci au détriment des salariés embauchés au Luxembourg.

L'exemple d'une entreprise de transport établie au Sud du pays montre en effet que les démarches à entreprendre sont faciles. La société a créé une nouvelle filiale en Pologne, annule l'immatriculation d'une partie de sa flotte pour la ré-immatriculer en Pologne. Les camions retournent sur le site de Luxembourg avec un équipage polonais, recruté là-bas et qui tire, avec les « nouveaux » engins polonais les remorques immatriculées toujours au Luxembourg. Considérant que les conducteurs ont été embauchés en Pologne et ont signé un contrat de travail polonais, ils tombent sous la réglementation polonaise régissant les conditions de travail, de salaire ainsi que la législation sociale.

Libre circulation pour le dumping social !

Dans ce cas précis, ces conducteurs polonais touchent un salaire de 1.650 zlotys, correspondant à environ 421 euros. Avec ces salaires de misère, les conducteurs polonais gagnent le double du salaire minimum applicable en Pologne, mais ne touchent que 20 % du salaire normalement payé au Luxembourg, qui, suivant la convention collective, est égal à 1.984 euros pour la pre-

mière année de service. Arrivés au Luxembourg, les conducteurs polonais font le travail qui, auparavant, a été effectué par le personnel luxembourgeois. Les conducteurs luxembourgeois, pour leur part, risquent de perdre leur emploi.

L'OGB♦L est intervenu

En date du 7 octobre 2005 déjà, l'OGB♦L-ACAL est intervenu, par écrit, auprès du ministre des Transports Lucien Lux, auprès du ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen, auprès du ministre des Classes moyennes Fernand Boden, auprès de l'Inspection du Travail et des Mines, auprès de l'Administration des Douanes et Accises et auprès de l'Administration de l'Emploi. Une autre lettre fut adressée au ministre des Affaires Etrangères et de l'Immigration Jean Asselborn en vue d'avoir une position concernant les permis de travail. En effet, l'OGB♦L aimerait savoir si en dépit des périodes de carence négociées pour le secteur des transports, lors de l'adhésion des nouveaux Etats membres à l'Union européenne, ces conducteurs n'ont plus besoin de permis de travail pour pouvoir travailler au Luxembourg. À l'ex-

du nouveau dans les entreprises

ception de l'Administration des Douanes et Accises, nous attendons toujours des réponses concrètes.

En même temps, la délégation du personnel de cette entreprise a adressé une lettre de réclamation à la direction qui lui a répondu que les activités de la société polonaise ne concernent pas la délégation du personnel luxembourgeois.

Castegnaro : manque de cohérence sociale en Europe

Dans cette même affaire, le député socialiste John Castegnaro a saisi le ministre des Classes moyennes, le ministre des Transports et le ministre du Travail et de l'Emploi d'une question parlementaire et se montre inquiet que ces pratiques pourraient trouver des imitateurs. John Castegnaro rappelle que, dans le contexte de l'affaire Kralowetz, en 2002, le Premier ministre était d'avis qu'il existerait un manque de cohérence de la politique sociale dans l'Union européenne. Dans sa question parlementaire, le député veut connaître les initiatives entreprises pour contrecarrer cette incohérence de la politique sociale en Europe.

ETF saisie

Considérant qu'il s'agit d'un phénomène européen, l'OGB♦L a saisi l'ETF (Fédération Européenne des Travailleurs du Transport) ainsi que l'ITF (Fédération Internationale des Travailleurs du Transport) du dossier. Avec succès. La problématique se trouve à l'ordre du jour de la prochaine réunion de section de l'ETF.

L'OGB♦L-ACAL continue à combattre ces pratiques douteuses et demande une clarification aussi bien au niveau juridique qu'au niveau social.

Contrôles de la police dans le secteur des taxis

Succès pour l'action de l'OGB♦L

En date du 1^{er} août 2005, l'OGB♦L-ACAL a transmis une lettre de réclamation à la Police Grand-Ducale, l'Administration des Douanes et Accises et l'Inspection du Travail et des Mines, dans laquelle le syndicat s'est plaint au sujet

des pratiques illégales et intenable dans le secteur des taxis. Des copies de ces lettres furent envoyées au ministre des Transports Lucien Lux, au ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen ainsi qu'à la fédération patronale des patrons-loueurs de taxis.

Dans sa lettre de réclamation, l'OGB♦L-ACAL s'est plaint du travail clandestin croissant, surtout la nuit, de l'utilisation d'emplacements non-autorisés, d'une manipulation incorrecte du taximètre, du non-respect de la législation concernant les taxis et de la réglementation communale de la Ville de Luxembourg. D'autres doléances concernent la sécurité et la santé au travail, alors que plusieurs entrepreneurs obligent leurs chauffeurs de conduire des taxis avec des pneus lisses ou avec des freins défectueux. Les chauffeurs risquent de perdre des points de leur permis de conduire et mettent en cause leur propre sécurité et santé ainsi que celle de leurs passagers.

Dans une lettre-réponse du 25 octobre 2005, le directeur général de la Police Grand-Ducale, Pierre Reuland, confirme les accusations faites par l'OGB♦L-ACAL. Il poursuit : « *La Police Grand-Ducale a procédé à des contrôles renforcés pour combattre le travail clandestin dans le secteur des taxis en collaboration avec l'Inspection du Travail et des Mines sur le territoire de la Ville de Luxembourg.* » Le directeur général de la Police Grand-Ducale précise : « *A l'occasion de ces contrôles, un certain nombre d'infractions ont pu être constatées tant dans le domaine de la législation concernant le travail clandestin que dans le domaine de la législation régissant la circulation routière. Ces infractions ont fait l'objet soit de procès-verbaux transmis aux autorités judiciaires pour raison de compétence, soit d'avertissements taxés (circulation).* » Pour conclure, le directeur de la police annonce une continuation des contrôles réguliers dans le domaine des taxis.

L'OGB♦L-ACAL soutient la manière d'agir de la Police Grand-Ducale et constate que son action auprès des autorités compétentes pour combattre le travail clandestin et le respect des normes de sécurité élémentaires a été un plein succès.

Streitfall Transco S.A.

Directeur licencié sur le champ

De bonnes nouvelles nous parviennent de la société de transport Transco, établie à la zone industrielle «Um Monkler» à Esch-Schiffange. Après que 94 % des membres de l'OGB♦L s'étaient exprimés en date du 11 juin 2005, par un vote secret pour la grève, le dossier fut transmis, le 13 juin 2005, à l'Office national de conciliation. Les salariés n'acceptaient plus l'humiliation et le harcèlement de la part de leur directeur. En date du 25 novembre 2005, l'OGB♦L a appris que le directeur a été licencié avec effet immédiat par l'administrateur-délégué qui a donc donné une suite favorable à la revendication principale des conducteurs de camions et de l'OGB♦L. Ainsi, le dossier Transco pourra être supprimé de la liste de litiges devant l'Office national de conciliation. Plus rien ne s'oppose à un nouveau début. Le conseil d'administration a déjà annoncé des pourparlers avec l'OGB♦L dans les jours à venir. Ce succès est notamment dû à la grande solidarité des salariés et au travail exemplaire de la délégation du personnel en étroite collaboration avec l'OGB♦L.

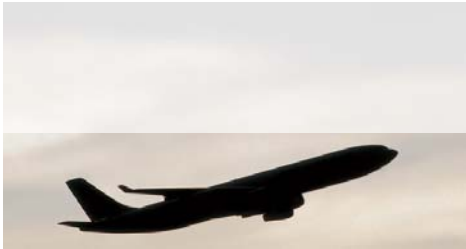
Streitfall Transco S.A.

Direktor mit sofortiger Wirkung gekündigt

Erfreuliche Nachrichten kommen aus dem Transportbetrieb Transco SA mit Sitz in der Industriezone „Um Monkler“ in Esch-Schiffingen. Nachdem die OGB♦L-Mitglieder sich in einer geheimen Abstimmung am 11. Juni 2005 zu 94% für einen Streik aussprachen, weil sie die Demütigungen und das unmenschliche Benehmen ihres Direktors nicht mehr länger hinnehmen wollten, wurde am 13. Juni 2005 das Nationale Schlichtungsamt mit dem kollektiven Streitfall befasst. Am 25. November 2005 erfuhr der OGB♦L nun, dass dem Direktor mit sofortiger Wirkung vom „Administrateur délégué“ gekündigt wurde, womit die Hauptforderung der Lkw-Fahrer erfüllt ist. Dieser Erfolg ist allein auf die einmalige Solidarität der Beschäftigten und die außerordentlich gute Zusammenarbeit der Personalvertreter mit dem OGB♦L zurückzuführen.

du nouveau dans les entreprises

Der Streitfall kann somit von der Liste des Nationalen Schlichtungsamts gestrichen werden und einem Neuanfang steht nichts mehr im Weg. Der Verwaltungsrat hat bereits Gespräche mit dem OGB♦L angekündigt.



Syndicat Aviation

West Air Luxembourg S.A.

OGB♦L unterzeichnet ersten Kollektivvertrag für Piloten und Bodenpersonal

Am 3. November 2005 wurde der erste Kollektivvertrag für die Beschäftigten der Frachtfluggesellschaft West Air Luxembourg S.A., mit Sitz auf Findel unterzeichnet. Auf Gewerkschaftsseite wurde der Vertrag vom OGB♦L unterzeichnet, der einzigen Gewerkschaft, die in der Betriebsdelegation vertreten ist. Der Vertrag, mit einer Laufdauer von 3 Jahren, gilt sowohl für das Bodenpersonal als auch für die Piloten, welche die Mehrheit der Beschäftigten im Betrieb stellen.

Die Tatsache, dass West Air sich in Luxemburg niedergelassen hat und weiterhin expandiert, bestätigt die Attraktivität des Standorts Luxemburg in Sachen zivile Luftfahrt.

Für den OGB♦L bedeutet die Unterzeichnung dieses Kollektivvertrags eine weitere Belebung seines Syndikats "Zivile Luftfahrt" und im Besonderen eine Bestätigung seiner Kompetenzen betreffend das Flugbegleitpersonal und die Piloten.

Sanctions disproportionnées à l'aéroport

Les travailleurs risquent le refus d'accès à leur poste de travail

Les salariés et fonctionnaires à l'aéroport de Luxembourg sont tenus de

porter tout le temps leur carte d'accès de manière visible. En cas d'infraction, ils risquent des sanctions draconiennes. Une première infraction est sanctionnée par un avertissement écrit, la deuxième par un refus d'accès d'une semaine. La troisième infraction est sanctionnée par un refus d'accès d'un mois entier et la quatrième par l'annulation de l'autorisation d'accès et le retrait de la carte d'accès.

Ces mesures ont été prises par le directeur de l'Administration de l'aéroport, Gilbert Meyer, en date du 12 octobre 2005 et une information a été envoyée à toutes les entreprises et services établies à l'aéroport.

L'OGB♦L conteste la manière d'agir de l'Administration de l'aéroport et est intervenu par écrit, en date du 17 novembre 2005, ensemble avec la Guilde des Contrôleurs Aériens, auprès du directeur. Une copie de la lettre a été envoyée au ministre des Transports Lucien Lux, au ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen et au ministre de l'Intérieur Jean-Marie Halsdorf.

En effet, les sanctions décidées sont disproportionnées par rapport à une éventuelle « infraction » commise. Le port de la carte d'accès constitue, dans certains domaines, un sérieux problème de sécurité au travail alors que les travailleurs risquent de s'étrangler. Tel est le cas pour la maintenance, le service bagages et le cargo centre.

L'OGB♦L déplore que le « modèle luxembourgeois » a été contourné alors qu'aucune consultation préalable n'a eu lieu, ni avec les syndicats, ni avec les délégations du personnel ou les comités mixtes.

L'OGB♦L demande un dialogue social plus constructif, alors que les premiers cas sociaux sont programmés.



Syndicat Alimentation et Hôtellerie

Cantine de la Commission européenne Kirchberg

Election de la délégation ouvrière au CPE : l'OGB♦L, grand vainqueur

En date du 26 octobre 2005, ont eu lieu les élections de la délégation ouvrière.

Ont été élus délégués effectifs: Louis Carvalho, cuisinier et Fabrice Lutz, serveur

Ont été élus délégués suppléants: Christian Brosse, cuisinier et Christophe Barthelemy, responsable de site.



Syndicat des Services Privés de Nettoyage

Faillite A.I.L.: conséquences désastreuses pour le personnel

Joyeux Noël, Monsieur Vasaune !

Il y a 4 semaines, la sonnette d'alarme a été déclenchée auprès de notre syndicat. Un employeur disparaît et laisse à son personnel un beau cadeau de fin d'année. En effet, les salariés n'ont pas touché leurs salaires d'octobre ; leur futur ainsi que celui de leurs familles est incertain voire même désastreux.

Dans cette situation précaire, l'OGB♦L a mis tous ses moyens en place pour garantir les droits des concernés. Après une analyse approfondie de la situation de l'entreprise, l'OGB♦L a conclu que la seule façon de sauvegarder les droits

du nouveau dans les entreprises

des salariés, était de libérer dans les plus brefs délais le personnel de ses obligations contractuelles.

Ainsi, en date du 14 novembre 2005, le Tribunal de commerce a déclaré la société A.I.L. en état de faillite. Sur invitation de l'OGB♦L, le personnel s'est réuni le même jour au Casino de Bonnevoie pour être informé sur ses droits. Lors de cette réunion, les responsables syndicaux ont signalé aux concernés que malheureusement les premiers paiements n'auront lieu que vers la fin février 2006 et que pendant toute cette période s'étendant sur presque cinq mois, il dépend du bon vouloir des services sociaux de leur lieu de résidence, de leur fournir un revenu de substitution. Sinon ils seront obligés de survivre sans revenu quelconque. Cette situation scandaleuse et intolérable est due à une législation non conforme à la situation réelle des salariés confrontés à une faillite.

Nous revendiquons que la justice mette tous les moyens en oeuvre pour condamner les malfaiteurs responsables de cette situation inhumaine et ceci dans l'intérêt des salariés, mais aussi des syndicats et propriétaires, victimes d'un patron malhonnête qui s'est enrichi sur le dos de tierces personnes.

Malheureusement nous devons constater qu'il ne s'agit pas d'un cas isolé au Luxembourg.

Carlos Pereira
Romain Daubenfeld



**Syndicat Transformation
sur Métaux et Garages**

Firma Dometic, Hosingen

**Verhandlungen drohen
zu scheitern**

Am 28. Oktober fand beim Nationalen Schlichtungsamt (ONC) eine weitere Runde zu den Verhandlungen für den Kollektivvertrag der Arbeiter der Dometic statt.

Die Direktion beharrte zu diesem Zeitpunkt auf ihrer Forderung nach der Verlängerung der vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit um 2,5 Stunden und der Streichung von 2,5 Urlaubstagen, ohne entsprechenden Lohnausgleich. Sollte ihrer Forderung nicht Rechnung getragen werden, so drohte sie, in erpresserischer Manier, mit Produktionsabwanderungen.

Zur Erinnerung: bei der Dometic, ehemals Electrolux, wurde ab 1994, im Rahmen mehrerer Sozialpläne und, um Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen zu vermeiden, die stufenweise Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit eingeführt. Im Gegenzug zu dieser 35-Stundenwoche hatte die Arbeiterbelegschaft jahrelang, im Interesse ihres Arbeitsplatzes, auf vertragliche Lohnhöhungen verzichtet und eine weit gehende Flexibilisierung ihrer Arbeitsorganisation akzeptiert.

Der OGB♦L hatte diese sture, auf Profitmaximierung ausgerichtete, Patronatshaltung aufs heftigste kritisiert und eine Personalversammlung einberufen.

90% der Anwesenden unterstützten den OGB♦L in seiner Forderung und verlangte, dass die Direktion an den Verhandlungstisch zurückkehrt. Anlässlich dieser Verhandlungsrunde, die etwa eine Woche später stattfand, legte die Direktion ein neues Angebot vor. Die Verhandlungen konnten bislang allerdings noch nicht zum Abschluss gebracht werden.

In unserer nächsten Aktuell-Nummer werden wir weiter über diesen Konflikt berichten.

**Hydro Aluminium
Clervaux S.A.**

**Convention collective
pour les ouvriers**

Hydro Aluminium Clervaux est une entreprise de recyclage qui produit des barres en aluminium pour la production de profilés à extrusion.

En date du 7 novembre dernier les syndicats signataires OGB♦L et LCGB ont signé une convention collective pour les ouvriers de Hydro Aluminium.

Ce contrat vaut pour l'année 2005.

Une augmentation linéaire de 0,75% appliquée rétroactivement au 1^{er} janvier 2005 a été convenue.

Une adaptation des primes de production aux installations techniques modernisées ne s'applique pas rétroactivement ce qui équivaut à une prime de 300€ environ.

Diverses primes (ancienneté, frais kilométriques) ont été adaptées.

Une modification de l'article concernant l'égalité des traitements ainsi que l'introduction d'un article concernant l'harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail ont été convenues.

Les deux partis s'engagent de se réunir pour négocier la prochaine convention à la suite de cet accord.

**Hydro Aluminium
Clervaux S.A.**

Kollektivvertrag für die Arbeiter

Hydro Aluminium Clervaux ist ein Recycling-Betrieb, der Aluminium-Barren für die Strangguss-Verarbeitung herstellt.

Am vergangenen 7. November unterzeichneten die Gewerkschaften OGB♦L und LCGB einen Kollektivvertrag für die Arbeiter der Hydro Aluminium.

Der Vertrag gilt für das Jahr 2005.

Ab 1. Januar 2005 ist eine rückwirkende Lohnhöhung von 0,75% vorgesehen.

Eine vorgesehene Anpassung einer Produktionsprämie an die verbesserten technischen Gegebenheiten des Betriebs wird nicht rückwirkend angewandt, was einer Prämie von ca. 300€ entspricht.

Außerdem wurden verschiedene Prämien (Betriebszugehörigkeit, Km-Pauschale) angepasst.

Eine Umänderung des Artikels betreffend die Gleichheit der Entlohnung sowie die Einführung eines Artikels über Mobbing und sexueller Belästigung am

du nouveau dans les entreprises

Arbeitsplatz wurden des Weiteren vereinbart.

Beide Parteien verpflichten sich im Anschluss an den Vertragsabschluss zwecks Verhandlung eines nächsten Kollektivvertrages zusammen zu kommen.



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

Quelques brèves des entreprises...

Nous commençons cette rubrique par une note positive, en effet, l'OGB♦L seul syndicat présent dans l'entreprise, vient de négocier et de signer une nouvelle convention collective pour le personnel ouvrier de **Guardian Automotive Europe** à Grevenmacher.

Les points essentiels de cette nouvelle convention sont :

- ♦ durée de la convention de 30 mois, du 1/09/2005 au 31/03/2008 ;
- ♦ dès octobre 2005, mise en place d'une nouvelle grille salariale liée tant à l'ancienneté (progression verticale) qu'à la reconnaissance du métier (progression horizontale). Les progressions salariales liées à la reconnaissance du métier seront appliquées pour la première fois en octobre 2006. La mise en place de cette nouvelle grille a notamment comme conséquence principale une augmentation des salaires horaires de l'ordre de 1,2 % en moyenne ;
- ♦ les critères de passage d'une classe à l'autre sont définis paritairement, un comité de recours sera constitué et des modalités de formation interne pour le personnel seront élaborées ;
- ♦ dès 2006, les travailleurs ayant 7 ans d'ancienneté ont droit à un jour de congé supplémentaire ;
- ♦ la prime pour prestations de nuit passera à 21 % au 1^{er} janvier 2007 ;

- ♦ d'autres mesures concernant des modifications qualitatives et quantitatives dans l'application d'une prime dite de « parfaite présence » ainsi que la mise en place d'une assurance décès.

Par les temps qui courent, il est important de signaler que, malgré un contexte économique difficile dans le secteur de l'automobile, les négociations se sont déroulées dans un excellent climat de confiance et d'échange entre partenaires. D'aucuns devraient s'en inspirer plutôt que de fanfaronner et de pétarader.

Sans lien apparent direct avec ce qui précède, nous signalons également que des négociations devraient normalement commencer dans les jours qui viennent pour le renouvellement de la convention collective des ouvriers de l'entreprise **Avery Dennison**.

Début novembre, et via mail, le vice-président Europe a informé ses « Chers Employés, ... que des études réalisées auprès de nos clients et de nos employés ainsi que les résultats financiers indiquent la nécessité d'un changement dans notre organisation. Ce changement devra nous permettre de devenir une société dont l'attention sera plus focalisée sur les clients, une société plus réactive et moins complexe ... Il (le changement, ndlr) permettra également d'atteindre des performances financières meilleures et durables permettant un réinvestissement continu dans l'entreprise et dans notre personnel. Nous avons besoin d'une structure organisationnelle qui s'aligne sur notre vision...».

Plus loin dans le mail et après bon nombre de lignes contenant un texte mielleux empreint d'une pseudo argumentation, nous arrivons enfin là où le « cher vice-président » voulait en venir. En effet « ... une proposition d'évolution vers une structure organisationnelle fonctionnelle nous permettant d'améliorer notre efficacité et notre rapidité tout en minimisant les coûts... Ces actions entraîneront le départ de 70 à 90 personnes dans notre Division Européenne...

... Comme je vous l'ai dit au début de ce courrier, j'espère réellement obtenir plusieurs avantages de ces changements : j'espère que nous serons capables de porter une meilleure attention à nos clients.

Nous deviendrons une société plus rentable dans laquelle il sera plus agréable et moins stressant de travailler... ».

Ce « cher vice-président », qui est soit doté d'un sens de l'humour extraordinaire (ce dont nous nous permettons néanmoins de douter) soit plutôt cynique dans sa démarche, signale toujours dans son mail : «... Nous avons débuté la consultation des représentants du personnel et nous vous tiendrons informés des résultats et des prochaines étapes... Soyez assurés cependant que AD (Avery Dennison, ndlr) adhère à nos valeurs fortes et à notre éthique et travaillera avec les institutions locales afin de traiter du mieux possible les personnes affectées par ces départs... ».

Ce « cher vice-président » a sans nul doute oublié que le groupe dispose d'un comité d'entreprise européen et comme on parle ici d'opérations européennes, il est également obligé de convoquer une réunion de ce comité. Au moment de mettre sous presse, nous ne disposons d'aucune information officielle émanant de la direction locale ... Affaire à suivre.

Début des réunions en vue du renouvellement de la convention collective du personnel ouvrier chez **Luxguard I** à Bascharage. Ce 7 novembre, une première réunion d'information était organisée à l'entreprise. Un premier agenda de négociation a également été fixé, or, surprise, la direction a souhaité réunir la délégation et l'OGB♦L une nouvelle fois pour une réunion d'information. La direction avait en effet l'impression que l'ensemble de son message n'avait pas bien été compris par la délégation et elle souhaitait également apporter un complément d'information.

À la fin de cette deuxième réunion, nous avons, comme convenu initialement, l'intention de remettre le cahier de revendications. La direction a refusé la remise du cahier en signalant qu'elle souhaitait d'abord informer le personnel et puis fixer un éventuel agenda de négociations, tout en annonçant l'orientation que devraient prendre selon elle les futures négociations.

En décodant et en traduisant en langage normal, nous avons cru comprendre que sa volonté allait plutôt dans le sens

du nouveau dans les entreprises

d'une « convention blanche », pour ne pas dire nulle. Nous espérons avoir mal compris et quoi qu'il advienne nous avons pris, ensemble avec le personnel, des engagements lors des réunions organisées à l'extérieur de l'entreprise et nous sommes prêts à attendre et à affronter sereinement les futures négociations. En attendant, le cahier de revendications est affiché dans l'entreprise et s'il le faut, il sera transmis par voie postale à la direction.

Quelques mots encore sur les négociations concernant la convention des ouvriers et celle des employés chez **Euronimbus** à Foetz. Avant tout, un bref retour en arrière s'impose. En effet, souvenez-vous, il y a un an, les bruits les plus inquiétants et les plus alarmistes ont circulé sur le site de production de Foetz. On parlait de fermeture du site, de délocalisation, etc... Devant la non-réaction de la direction locale, nous avons fait parvenir un courrier à la maison-mère de l'entreprise, à savoir la multinationale française Thomson. Dans ce courrier, nous interrogeons la direction sur l'avenir du site.

Nous avons reçu une réponse digne des meilleures élucubrations de l'oracle de Thèbes ; en bref les bruits seraient infondés, mais comme toute entreprise moderne qui se respecte, Thomson pratique en permanence une étude comparative de tous ses sites de production et ce qui n'est pas aujourd'hui sera peut-être demain, ou alors après-demain ou alors un autre jour ...

Entre temps il s'est avéré que les divers bruits étaient plus que fondés et que la direction générale avait bien à un moment donné joué avec l'idée de fermer le site luxembourgeois. En analysant de plus près les excellents résultats financiers du site elle s'est sans doute forgée une autre opinion et a changé son fusil d'épaule.

A la fin du premier trimestre de cette année, le départ du directeur local et son remplacement constituent des éléments qui ont retardé le début des négociations des deux conventions. Depuis le mois de septembre, plusieurs réunions de négociation ont eu lieu tant pour le renouvellement de la convention des ouvriers que des employés.

Ces réunions n'ont pas permis d'aboutir à un résultat.

Le lundi 21 novembre, l'OGB♦L a réuni le personnel employé pour envisager la suite des événements. Le personnel a été clair tant dans son message que dans sa détermination : soit la direction répond favorablement à notre dernière revendication, soit le personnel s'engage à participer à des actions syndicales. Le personnel employé nous a également mandaté pour entamer une procédure devant l'Office national de conciliation. Chez les ouvriers (où l'OGB♦L détient 4 mandats sur 5) une réunion de négociation est encore prévue au moment de mettre sous presse. En cas de refus de la part de la direction de répondre favorablement aux dernières revendications, des assemblées du personnel seront organisées avec le but d'aller chercher un mandat clair et précis du personnel.

Des négociations sont également en cours chez **Mondo** pour le personnel sous statut employé, chez **Curver** (ex Rubbermaid) pour le personnel ouvrier, à **Chaux de Contern**, tant pour les ouvriers que pour les employés, chez **Mipa** et **Metlux** pour les ouvriers et les négociations vont démarrer dans les semaines qui viennent chez **Vitrumlux** et **Cosmolux**.

Pour clôturer, quelques mots sur le **Groupe Ciments Luxembourgeois**. Cette « nouvelle » entreprise issue de la fusion de la Cimenterie d'Esch et d'Intermoselle à Rumelange et faisant partie de la multinationale Dycckerhoff, elle-même rachetée par la multinationale Buzzi-Unicem, vient de se faire remarquer de façon toute à fait indécente.

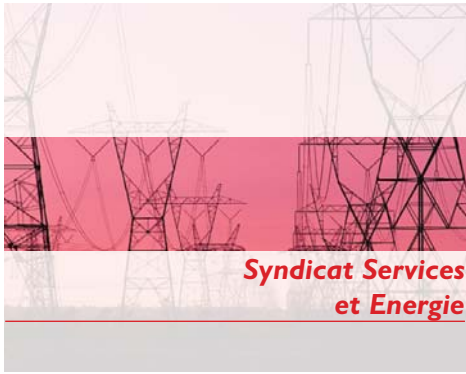
Pour rappel : en 2004, et sur injonction de la direction générale, 44 postes (sur un total de 174 travailleurs, soit pratiquement 25% de l'effectif) ont été supprimés. Il est vrai que toutes les négociations ont eu lieu sur base de ce qu'on appelle communément le « modèle social luxembourgeois », c'est-à-dire en se donnant le temps de négocier et de placer des travailleurs au sein des différentes usines luxembourgeoises du groupe et en ne remplaçant pas les départs naturels.

Il est avéré maintenant que deux postes seront à pourvoir sous peu dans la salle de contrôle du site de Rumelange et ceci afin de palier à des départs en retraite. Il s'agit ici de deux postes sensibles, nécessitant de bonnes connaissances du procédé de fabrication et du site. Lors d'une réunion avec la direction organisée ce 24 novembre, nous avons appris que ces deux postes seront occupés dès le premier janvier prochain par deux salariés transférés suite à la fermeture d'un site de production situé en Allemagne (à environ 500 km du Grand-Duché).

Officiellement, la direction fait appel à ces travailleurs, car ils viendraient d'une usine-jumelle de celle de Rumelange et ils devraient être rapidement opérationnels. Il faut savoir que rapidement veut dans ce cas-ci dire après plus ou moins 18 mois de formation.

Nous-nous interrogeons : donc d'après la direction, aucun travailleur présent actuellement sur les sites luxembourgeois ne correspond aux critères pour remplir cette fonction ? Comment l'entreprise a-t-elle pu fonctionner et engendrer des bénéfices mirobolants pendant 30 ans avec du personnel local, si subitement il faut aller recruter à 500 km ? Pourquoi ne pas faire appel à des personnes transférées au sein du groupe pendant le plan social et bénéficiant d'une priorité de ré-embauche ? Comment des travailleurs allemands (ne parlant pas un seul mot de français) pourront-ils se faire comprendre et communiquer à ce poste-clé, en sachant que le personnel présent sur le site est à grande majorité d'expression francophone ?

Ne nous méprenons pas, loin de nous toute idée de critiquer les deux travailleurs qui sont censé occuper les deux postes (pour autant qu'ils courent le risque de déménager et d'accepter le contrat proposé). Nous pensons simplement que la direction locale a raté une occasion pour sortir grandie devant cette situation.



Perte de contrat de Brink's Luxembourg (anc. Securicor)

Des licenciements doivent être évités !

L'OGB♦L vient d'apprendre de source sûre que la société de sécurité privée Brink's Luxembourg (anc. Securicor) vient de perdre le contrat avec la Commission européenne aux dépens d'une autre société de gardiennage installée à Luxembourg. La société Brink's occupe environ 1.000 salariés dont 173 fournissent des services de sécurité et de gardiennage dans l'enceinte de certains bâtiments de la Communauté européenne au Kirchberg.

A l'heure actuelle, il paraît que tous les 173 salariés seront concernés par cette opération dans le secteur de la sécurité privée qui risque de dégénérer en un scénario de concurrence déloyale avec ses effets néfastes sur l'emploi. L'OGB♦L appelle dès lors tant à la société cédante qu'à la société cessionnaire de tout mettre en œuvre pour réduire les dégâts au niveau social et humain.

A cette fin, l'OGB♦L rappelle que dans le secteur du nettoyage - et plus précisément dans la convention collective du secteur nettoyage - il existe un instrument (basé sur la loi du 19 décembre 2003 - Maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise) pour parer à des situations pareilles. Cette formule prévoit que, dans le cas d'un transfert de contrat, le cessionnaire a l'obligation de reprendre l'intégralité des salariés affectés sur les sites en question et de garantir le maintien de tous les droits et obligations résultant de leur ancien contrat de travail.

Dans le cas précis de Brink's, cette formule - appliquée par analogie - aurait l'avantage :

- ♦ d'éviter le licenciement des 173 personnes tout en maintenant leurs droits et leurs acquis ;
- ♦ de garantir au client un fonctionnement continu par des agents formés connaissant leur métier, le site ainsi que les services à prescrire ;
- ♦ d'éviter qu'un précédent ne soit créé en matière de concurrence déloyale en cas d'adjudication.

Afin de discuter de cette possibilité avec tous les partenaires concernés, l'OGB♦L a sollicité une réunion d'urgence à caractère tripartite, comprenant la fédération patronale du secteur gardiennage, les syndicats signataires de la convention collective et les responsables du ministère du Travail.

Finalement il appartient aux responsables politiques de mettre en place préventivement tous les moyens et instruments pour éviter que cette situation ne crée un précédent et ne mène au chaos total sur le marché de ce secteur. L'OGB♦L lance un appel pressant à tous les acteurs concernés d'assumer leurs responsabilités pour éviter que ce "dossier" ne prenne des dimensions d'un "très gros problème".



Delegationswahlen der Privatbeamten bei der „Commission européenne“

Alle Mandate für den OGB♦L

Bei den Delegationswahlen der Privatbeamten der Europäischen Kommission, gewinnt der OGB♦L alle 8 Mandate.

Dieses eindeutige Resultat bestätigt erneut, dass der OGB♦L als führende Gewerkschaft im luxemburgischen Sozialsektor das Vertrauen der Privatbeamten genießt. Der OGB♦L wird mit der nötigen Verantwortung die gewähl-

te Personaldelegation der Europäischen Kommission und die Interessenvertretung der über 70 Privatbeamten aus dem Centre Polyvalent de l'Enfance unterstützen.

Die Personalvertreter sind: Gérald Guidi, Dominique Ebel, Jocelyne Mangili, Murielle Thiry. Als Ersatzdelegierte fungieren David Perez Pereira, Eliane Charabot, Marcello Moretti, Paola Pasqualotto Bilancioni.

Avant-projet de loi relative à la protection sociale des enfants

Observations et propositions de modifications du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

L'avant-projet de loi vise à introduire un instrument de gouvernance appelé « Office National de l'Enfance » afin de déjudiciariser les procédures de placement d'enfants défavorisés et à changer le mode de financement du placement institutionnel en avançant un financement par forfait journalier ou horaire.

L'analyse faite par le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'avant-projet de loi relative à la protection sociale de l'enfance révèle que ce modèle proposé par la ministre de la Famille présente un double risque : tout d'abord le **mode de financement** prévu entraîne de nombreux désavantages et en deuxième lieu, la **qualité de l'accueil** des enfants n'est plus garantie avec le fonctionnement prévu.

I. Critiques par rapport au nouveau mode de financement

Le mode de financement prévu consiste en un système par tarification, c.à-d. que l'Etat versera à la structure d'accueil un tarif prédéfini par enfant.

Désormais, avec l'introduction de nouveaux règlements et projets de loi, la ministre de la Famille essaye de réduire son soutien financier à un minimum. Nous ne pouvons pas accepter une telle attitude de déni face à la position du personnel et de son syndicat l'OGB♦L. L'avant-projet de loi ne décrit nullement l'**évolution des financements proposés**. Ainsi, aucune référence n'est faite quant à l'**adaptation annuelle du**

du nouveau dans les entreprises

tarif aux salaires et conditions de travail de la Fonction publique luxembourgeoise.

L'engagement de **personnel qualifié et/ou ayant une ancienneté de service avancée** serait rendu difficile à l'avenir. Par conséquent, la **qualité des services** diminuerait sensiblement dans les institutions.

L'OGB♦L rejette l'idée que les forfaits journaliers versés par l'Etat varient en fonction d'un classement des enfants en trois catégories. Premièrement, il est absolument arbitraire de vouloir catégoriser un mineur selon un profil pré-établi. Ainsi, la distinction entre un enfant ayant des « difficultés sociales et familiales » ou des « troubles graves du comportement » ou encore des « troubles psychiques graves » est complètement utopique et dangereuse. La complexité de l'accueil des enfants varie en fonction de nombreux critères non mesurables et le financement doit être indépendant du type d'accueil offert.

2. Critiques par rapport aux procédures

Selon le texte de loi, l'ONE se voit attribuer une **série de rôles et de missions qui sont incompatibles** pour un bon fonctionnement du système. L'ONE serait responsable de ces multiples activités :

- ♦ financement
- ♦ recrutement
- ♦ décision
- ♦ orientation
- ♦ évaluation

Il est inconcevable qu'une seule institution puisse concilier ces nombreux rôles étant donné que ce fonctionnement ne permet plus de séparation des pouvoirs, ce qui risque d'entraîner des conséquences négatives sur la qualité d'encadrement des enfants.

Ensuite, il est important de souligner que l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi ne renvoie pas la situation telle qu'elle se présente en réalité. Ainsi, il n'est pas juste de dire que « 9 placements sur 10 sont des placements judiciaires ». **Une minorité seulement des placements sont des placements judiciaires**, la majorité étant des placements

en foyer et famille d'accueil, ou des assistances éducatives, assumées par les assistant(e)s soci(ales)aux du SCAS.

Nous sommes d'avis qu'au lieu d'instaurer un organe de gouvernance assumant l'entière responsabilité, non compatibles par surcroît, il serait plus pertinent de renforcer le système existant en **renouant les nombreux services existants afin de mieux les coordonner**.

Par ailleurs, l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi prône la participation de l'enfant comme étant l'élément le plus innovateur du projet. Il faut cependant reconnaître que depuis toujours, les assistants sociaux et les tribunaux ont eu le réflexe d'être à l'écoute des enfants.

En plus, les professionnels sur le terrain sont notamment d'avis qu'en laissant les enfants prendre des décisions de telle envergure, ils risquent d'être surmenés et d'éprouver un réel problème de loyauté face à leurs parents.

Il en va de même pour la responsabilité confiée aux parents des enfants en difficulté. La délégation des responsabilités à des parents en difficulté n'est pas raisonnable et ne s'est d'ailleurs pas montrée fructueuse lors des placements volontaires. Cette prise de décision, étant donné ses conséquences, peut être trop importante pour les parents

et pose également des problèmes éthiques de loyauté.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGB♦L rejette par conséquent catégoriquement l'avant-projet de loi relative à la protection sociale de l'enfance et propose un **modèle alternatif quant au financement** des services d'accueil de mineurs en difficulté. Nous proposons un système de budgétisation, de même que nous l'avons fait pour le projet de renouvellement du mode de financement des structures d'accueil pour personnes handicapées.

Cette budgétisation annuelle en fonction des besoins réels existants permet de respecter la qualification et l'ancienneté du personnel et de garantir un placement adéquat et de qualité du mineur.

Nous continuons de penser que le déroulement normal d'une demande de placement devra respecter différents critères. Ainsi, il est important que dans une première phase, une évaluation de la situation soit faite par un organisme indépendant. Cette évaluation sera donc une enquête sociale effectuée au préalable par la justice. Ensuite, une **décision sera prise à l'égard de la famille**. C'est seulement dans la dernière phase que la **décision de déjudiciarisation ou de contrôle** sera prise.

Cette méthode paraît toujours la plus fructueuse et la plus efficace pour les enfants, permettant en plus un encadrement de qualité. Finalement, nous revendiquons que la position du personnel concerné et de son syndicat soit prise en compte afin d'éviter la perte de qualité dans le secteur social au Luxembourg.





Ras-le-bol du personnel du Domaine Thermal Mondorf

Remise d'une pétition

Dans le cadre du conflit issu des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail du Domaine Thermal Mondorf, les représentants du personnel concerné ont remis le 26 octobre une pétition à la Direction exprimant leur ras-le-bol et leurs revendications légitimes.

Les employé(e)s et ouvrier(ière)s du Domaine Thermal de Mondorf-les-Bains rejettent catégoriquement les propositions de la direction, qui représentent un dégradation de la convention existante et essaient en plus de créer deux catégories de salariés en voulant introduire des différences essentielles entre le personnel en place et le personnel à engager. Ils soutiennent les propositions de leurs syndicats OGB♦L et LCGB:

- ♦ pour tous les thérapeutes et le personnel de soins du département des cures ; pour tout le personnel du laboratoire : adaptation des rémunérations aux conditions de rémunération de l'Entente des hôpitaux luxembourgeois (EHL) avec raliement jusqu'en 2007
- ♦ pour tout le personnel administratif : à partir de 2005, adaptation des rémunérations sur la base du taux accordé par l'EHL au personnel non thérapeutique, sauf si l'augmentation générale éventuellement accordée par le Domaine Thermal était supérieure à l'augmentation accordée par l'UCM auquel cas l'augmentation du Domaine Thermal s'appliquerait
- ♦ pour les ouvriers du parc : adaptation et raliement des rémunérations aux conditions de rémunération des ouvriers de l'Etat. Sans évaluation.
- ♦ pour tous les autres membres du personnel :
 - progression des carrières par biennales ;
 - prolongement des carrières de 3 échelons-biennales (12, 14, 16) ;
 - carrières des « non-qualifiés » : adaptation après 10 années de service au salaire social minimum qualifié ;
 - Réforme primes : abrogation de toutes les primes actuellement inscrites à la CCT et remplacement par l'introduction d'une nouvelle allocation de fin d'année,

d'un volume de :
après 2 ans service réels :
+ 50% du traitement mensuel barème ;
après 6 ans service réels :
+ 75% du traitement mensuel barème ;
après 10 ans service réels :
+ 100% du traitement mensuel barème.

- ♦ Divers :
 - maintien de toutes les conditions de travail de la CCT actuelle ;
 - rétroactivité pour 2004 et 2005 : recalcul des salaires suivant les nouvelles dispositions de la CCT ;
 - entretien préalable : pour toutes sanctions pouvant être appliquées : obligation d'un entretien préalable
 - durée de la CCT :
1^{er} janvier 2004 au
31 décembre 2006.

Pour conclure, les signataires de la pétition ont informé la direction du Domaine Thermal qu'ils vont participer aux actions syndicales prévues au cas où la direction ne serait pas prête à réviser fondamentalement ses propositions.

OGB•L Regional Zentrum & Sektoun Lorentzweiler

Tombola Soirée latina - 22 octobre 2005

1 ^{er} prix	N° 4753
2 ^{ème} prix	4481
3 ^{ème} prix	4032
Cadeaux surprise	4395
	4267
	4101
	4523
	4856
	4944
	4650

Pour tout renseignement, s'adresser à
Jeff Medvescek au tél.: 49 60 05-200
jusqu'au 15 décembre 2005

Agenda : à ne pas manquer !

20^e anniversaire du Département des Immigrés
le samedi 10 décembre à 16h00 à la Maison du
Peuple à Esch-sur-Alzette

OGB•L/ACAL

**Gewënnerlëscht vun den Entreesbilljeën
OGBL-ACAL Theaterowend den 26.11.2005
zu Gasperech**

I Handy	Nr 68
I Zoossiss	115
I Zoossiss	94
I Judd	133
I Zoossiss	208
I Zoossiss	218
I Zoossiss	239
I Zoossiss	538
I Zoossiss	638
I Zoossiss	671
I Schampes	749
I Schampes	786
I réi Ham	822

D'Gewënner kënnen sech bis den 1. Januar 2006
um Tel: 23 62 12 68 oder 091-143 626 mellen.

...nes émet son avis sur le contenu d...
s. **Nous ouvrons l'œil pour vous !** Il...
umaine, veille à la protection des r...
ur www.cnpl.lu Organe de surveilla...
els, le Conseil National des Progra...

Organe de surveillance des médias audiovisuels, le Conseil National des Programmes émet son avis sur le contenu des programmes audiovisuels. Il est le garant de la dignité humaine, veille à la protection des mineurs et des minorités et intervient aussi sur demande expresse du public. Pour plus d'informations, surfez sur www.cnpl.lu

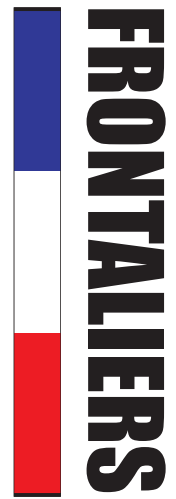


IMPRESSUM

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.
Chefredakteur: 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

Chienne de Vie



« RÉGIME LOCAL : LE PRÉLÈVEMENT EFFECTUÉ SUR LA RETRAITE LUXEMBOURGEOISE ILLÉGAL, JUSQU'EN 2007... »

La Commission européenne, Unité des Affaires sociales, vient d'informer les représentants des travailleurs frontaliers, (Comité de défense des travailleurs frontaliers de la Moselle et la Section des frontaliers français de l'OGB♦L), de la position des autorités françaises au sujet du prélèvement de la cotisation sociale, dans le cadre du régime d'Alsace-Moselle, sur la retraite allemande ou luxembourgeoise.

La Commission nous signale que suite à sa lettre de mise en demeure à l'Etat français, les autorités françaises informent la Commission qu'elles ont donné instruction à l'instance de gestion du régime d'Alsace-Moselle de **ne plus opérer de prélèvements de cotisations de maladie sur la partie de l'assiette correspondant à des pensions ou rentes versées par des institutions de sécurité sociale d'autres Etats membre de l'UE, de l'EEE ou de Suisse.** Il a également été demandé à l'instance de gestion du Régime local de donner une suite favorable aux recours et procédures contentieux en cours concernant cette partie des cotisations et de faire de même en cas de demande de remboursement expresse des intéressés.

Les représentants des travailleurs frontaliers avaient, lors des négociations avec l'Instance Régionale du Régime local, proposé que la cotisation du Régime local soit prélevée sur l'ensemble des retraites (française et allemande ou luxembourgeoise). Ceci dans le but de manifester la solidarité des frontaliers à l'égard de tous les travailleurs concernés par ce régime. En effet, seule la retraite française était soumise à cotisation.

Mais le Comité de défense des travailleurs frontaliers de la Moselle et la Section des frontaliers français de l'OGB♦L avaient aussi, à maintes reprises, alerté la Division Internationale de la Sécurité sociale que cette proposition **portait atteinte à l'article 33 du Règlement CEE 1408/71.** Il avait été répondu qu'une solution serait trouvée et que celle-ci serait compatible avec les dispositions communautaires.

Le temps nous a donné finalement raison, même si nous avons trouvé logique, par simple équité, que la cotisation du Régime local soit prélevée sur l'ensemble des retraites, (française et allemande ou luxembourgeoise), ceci dans le but aussi de ne pas affaiblir le Régime local qui doit compenser les nouvelles mesures de déremboursement du régime général.

La Commission européenne nous a aussi signalé que dans le nouveau règlement, dont la parution est prévue en 2007, le problème ne se posera plus. **En effet, les nouvelles dispositions prévoient que l'ensemble des retraites seront soumises à cotisations.**

L'Etat français et les représentants des travailleurs frontaliers avaient anticipé les nouvelles dispositions du règlement communautaire, mais il n'en demeure pas moins qu'actuellement la cotisation prélevée sur la retraite allemande ou luxembourgeoise est illégale jusqu'en 2007.

Philippe Manenti

COMMUNIQUE DE LA SECTION DES FRONTALIERS FRANÇAIS DE L'OGB♦L

La section des frontaliers français de l'OGB♦L informe les travailleurs frontaliers qu'une procédure a été engagée contre l'Etat français sur le dossier concernant la suppression de l'abattement de 15 % sur les contrats automobiles. Affaire à suivre...

LE MOT MYSTÉRIEUX

POSSIBILITÉ	▼	TOMBER TRÈS FIN	▼	OPÉRÉ	▼	GALERIES	▼	XÉNON
POÈMES GALANTS		DÉSORMAIS		INDÉ-CHIFFRABLE		VIN ITALIEN		
▶		▼		▼		▼		▼
CACHÉ (DANS LA...)	▶		2					
MÂLE								
▶	8				INSTRUMENT DE DESSIN	9		JEUX DE CARTES
					FANAGE			
ADOUCCIR	▶				▼			▼
DÉPLACEMENT ANIMAL								
▶			5			PERSONNEL	▶	
						S'ESCRIME		
PASSEREAUX	▶					▼		GRIVE
MONNAIE À SOFIA								
▶		3	UNITÉS	6				▼
			CHAMOIS DES PYRÉNÉES					
CORDONNETS	AVIATEURS	▶	▼					4
	VENTILA							
▶	▼					PARESSEUX	▶	
						GRIS FONCÉ		
GRECQUE	▶					SERVICE FUNÉRAIRE	1	
ALLIAGE						PIGEONNÉ		
▶	7							
		ENZYME	▶	10				
COMPLIQUÉ	▶					POSSESSIF	▶	

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 janvier 2006 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/49 © HACHELINT

S	F	C	A						
T	O	U	R	N	I	O	L	E	
F	R	I	A	B	L	E	S		
S	A	G	A		L	E	N	T	
		E	N	T	E		O	U	
D	I	N	D	E		D	I	A	
	O	T	I	T	E		S	I	
A	N		S	E	L	S		R	
	I	D	E	A	L	I	S	E	
F	E	U		T	E	T	E		
	N	I	C	E		E	N	A	
E	N	T	E	T	E		S	I	
	E	S	S	E	N	C	E	S	

8

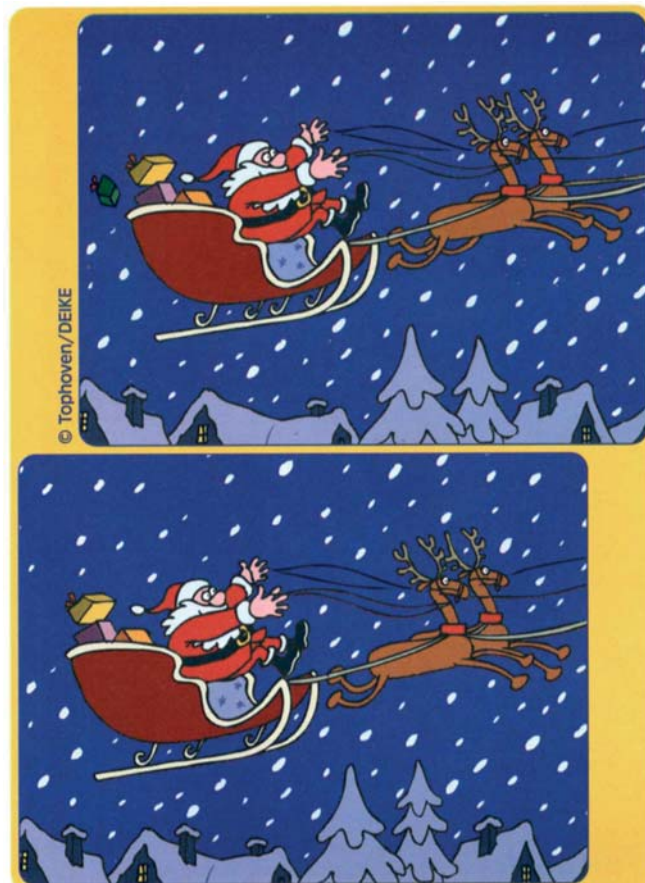
ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

Découvrez les 8 différences qui existent entre les deux dessins

Tell the 8 differences between the two drawings

Encuentre las 8 diferencias que existen entre los dos cuadros

Die zwei Bilder unterscheiden sich in 8 Punkten. Welche ?



10/2005 - Solution : SOLIDARITE

Michel Mary (B), 1^{er} prix
Italo Capolungo (F), 2^e prix

KREUZWORTRÄTSEL

geistig, gedanklich	arabi- sches Fürsten- tum	läng- liche Ver- tiefung	Vernunft	▽	▽	Schliff im Beneh- men	▽	taktlos, grob	Waren- ver- zeichnis	durch- sichtig	▽	Altertum	▽	binär
▷	▽	▽				vorweih- nach- liche Gestalt	▷		▽		1	▽		
Islam. Rechts- gelehr- ter	▷	3		5		Bank- kunde		Tropen- frucht	▷				2	
engl. Fürwort: es	▷		Auffor- derung einzu- treten	▽		drittes kath. Tages- gebet	▷			privater TV- Sender (Abk.)	▷			Vorname der Turner
Lappe, Finne			Kranken- haus	▷						Ver- kehrs- weg				Pferde- gang- art
▷	7					griechi- scher Hirten- gott	▷			Frauen- kurz- name		ein Kunst- leder	▷	
▷						Frauen- name		Kinder- krank- heit	▷			6		
kräftig	Jazz mit Gospel- elemen- ten	Haupt- stadt Lett- lands		unver- heiratet	▷					Rufname von Crosby †		Italie- nische Tonsilbe	▷	
Haar- schnitt	▷							Erb- träger		Bär im 'Dschun- gel- buch'	▷			Fehler beim Tennis (engl.)
▷						Fremd- wortteil: bei, da- neben		Verant- wor- tungs- gefühl	▷					
Bankrott			unbe- stimmter Artikel	▷						3./4. Fall von ‚wir‘	▷			Skat- aus- druck
Presse- feldzug	▷									Ge- spräch mit Gott	▷			

DEKE-PRESS-1512-40

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Die Buchstaben der Felder 1 bis 7 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. Januar 2006 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



10/2005 Lösung Kreuzworträtsel: MARONEN

Catherine Saghuber-Steinbach, Bascharage 1. Preis
Georgette Hansen, Merscheid 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

ETTELBRUCK - L-9052 - 6, rue Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1 - Fax: 81 97 13 - regionale.ettelbruck@ogb-l.lu

Responsables : Frank Arndt

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

PERMANENCES EN RÉGION FRONTALIÈRE



EN FRANCE

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



EN BELGIQUE

Arlon - B-6700 - rue des Martyrs, 80 (FGTB)

Tél.: (+32) 63 23 00 50 - Fax: (+32) 63 22 64 32

Jeudi : 09.00 - 12.00 hrs

Athus - B-6791 - rue des Usines, 16A (FGTB)

Tél.: (GSM) (+32) 0477 26 88 89

Mercredi, vendredi : 14.00 - 17.00 hrs

Aywaille - B-4920 - rue Louis Libert, 22 (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 - rue des Brasseurs, 8a (FGTB)

Tél.: (+32) 61 21 19 87

Samedi : 09.00 - 12.00 hrs



IN DEUTSCHLAND

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