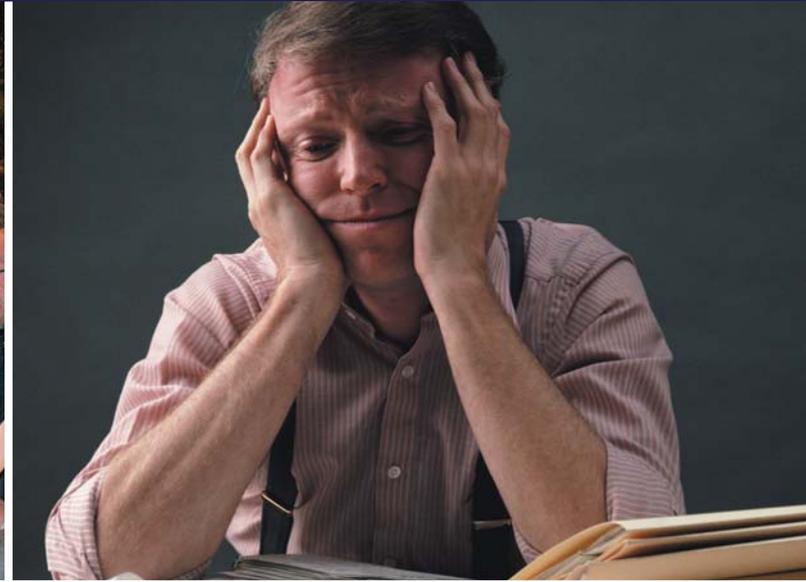




aktuell

Monatszeitschrift des OGB-L - Januar 2006 - N° 1



2006 : pour des réformes en faveur du progrès social et sociétal

Calendrier des formations en 2006	
Mars	März
Date / Datum	Titre / Titel
	Die Personalvertretung

Langue / Sprache
A
A
A

IFES/OGB-L : calendrier des formations 2006 (page 36)

Sommaire

Inhalt

4



Editorial

Für Reformen im Sinn des sozialen und gesellschaftlichen Fortschritts

8



Indexation des salaires

Touche pas à notre modèle social !

11



Nouvelle loi scolaire

Entrevue du SEW/OGB♦L et de la FGIL avec la ministre de l'Education nationale

14



Enquête sur le stress professionnel

L'OGB♦L et la Ligue d'Hygiène Mentale présentent les résultats

15



Wenn keiner grüßt und alle schweigen

Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz

22



14 février 2006

Manifestation syndicale à Strasbourg contre la directive Bolkestein

24



OMC

Le développement encore une fois trahi par l'OMC

28



Du nouveau dans les entreprises

(e. a. aviation, chimie, gardiennage, services sociaux, transformations sur métaux ...)



REGIERUNGSKLAUSUR: LEISUNGEN FIR D'ZUKUNFT GI GESICHT

DIR LENKT EN OF, AN ECH
KLAUEN HIM DE PORTEFEUILLE





Jean-Claude Reding
Präsident, président

2006 : Für Reformen im Sinn des sozialen und gesellschaftlichen Fortschritts

Nicht an der falschen Stelle sparen!

Die sozialpolitischen Diskussionen, die in den nächsten Wochen im Rahmen der Tripartite geführt werden sollen, sind von großer Wichtigkeit in Bezug auf die Ausrichtung der Sozialpolitik in der Zukunft. Der OGB♦L hat seinen Standpunkt diesbezüglich in den vergangenen Monaten klar dargelegt. Eine Haushaltssanierung auf Kosten der sozialen Absicherung der Menschen, die in Luxemburg leben und arbeiten, lehnen wir aus vielen Gründen ab. Die Verschiebung von finanziellen Verpflichtungen des Staates zu Lasten der Pensionskassen und der Sozialversicherungen im Allgemeinen sind kurzfristige buchhalterische Tricks, die langfristig unsere Sozialversicherungen belasten und sogar in Frage stellen könnten. Wir sind überzeugt, dass bei der Ausgabenpolitik des Staates, besonders bei den öffentlichen Bauten, noch immer ein großes Sparpotenzial besteht. Die permanente und übermäßige Überschreitung der Kostenvoranschläge muss endlich gestoppt werden. Es können und müssen Prioritäten gesetzt werden. Es muss nicht alles gleichzeitig in Angriff genommen werden. Es muss auch über die Einnahmenseite gesprochen werden. Steuerflucht, Steuerbetrug und Steuerhinterziehung müssen aktiv bekämpft werden.

Eine innovative, fortschrittliche Reformpolitik ist gefordert!

Der OGB♦L hat auch Vorschläge gemacht, um zusätzliche Ausgaben in der Krankenversicherung, wenn sie denn nicht vermieden werden können, sozialgerecht und solidarisch zu finanzieren. Es gibt weitere Möglichkeiten. Wenn wir uns endlich dazu durchringen könnten die historisch überlebte Trennung der Arbeitnehmerschaft in Arbeiter und Privatbeamte abzuschaffen, würde diese sicherlich Perspektiven für eine bessere, effizientere Verwaltung der Krankenkassen bieten. Mittelfristig kämen dabei auch finanzielle Vorteile, nicht bloß für die Institutionen der sozialen Sicherheit, sondern auch für die Betriebe und die Arbeitnehmer heraus. Wäre es nicht eine moderne Reform im zukünftigen Code du travail, nur mehr von Arbeitnehmern zu sprechen und die letzten überlebten Unterschiede zwischen Arbeitern und Privatbeamten abzuschaffen, indem die Arbeiter in allen

Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts den Angestellten gleichgestellt würden? Hätte dies nicht auch positive Auswirkungen für das Handwerk? Würde dies nicht auch zu einer Aufwertung der handwerklichen Tätigkeiten und Berufe beitragen? Hier ist aber nicht nur die Politik gefordert, hier müsste auch das Patronat veraltete Positionen über Bord werfen und modern denken und handeln.

Auch in anderen arbeits- und sozialrechtlichen Bereichen ist eine moderne Reformpolitik gefordert. Wenn der viel beschworene Sozialdialog neu belebt werden soll, dann ist eine fortschrittliche Reform der Mitbestimmungsgesetzgebung gefordert.

Die Entwicklung des nationalen Sozialdialogs zwischen der UEL und den national-repräsentativen Gewerkschaften auf Basis des neuen Kollektivvertragsgesetzes zeigt, dass eine fortschrittliche Gesetzgebung, die den Sozialdialog fördert, positive Resultate zeitigen kann.

In der Beschäftigungspolitik brauchen wir eine Gesetzgebung, um bei Restrukturierungen den betroffenen Arbeitnehmern ihr Arbeitnehmerstatut abzusichern, anstatt sie in die Arbeitslosigkeit abzudrängen. Wir brauchen eine bessere Absicherung der Arbeitnehmer beim Konkurs eines Unternehmens. Wir brauchen mehr Schutz für Arbeitnehmer bei wirtschaftlich bedingten Entlassungen. In all diesen Bereichen ist der Arbeitsminister gefordert. Angesichts des Versagens der traditionellen Beschäftigungspolitik beim Kampf gegen strukturelle Arbeitslosigkeit, müssen die innovativen Beschäftigungsinitiativen, die in den letzten Jahren entwickelt wurden, ernsthaft unterstützt und abgesichert werden.

Wir brauchen Reformen in der Berufsausbildung. Es gilt mehr junge Menschen besser zu qualifizieren. Wir brauchen eine vielfältige, flexible und innovative Vorgehensweise, um die Weiterbildung in allen Bereichen zu fördern. Der OGB♦L wird in all diesen Bereichen konstruktiv mitarbeiten und nicht müde werden, immer wieder die Reformdiskussion im Sinne des sozialen und gesellschaftlichen Fortschritts weiter zu treiben.

Staat und Gemeinden haben eine Verantwortung in der Preisentwicklung!

Wenn die anstehenden Diskussionen zu positiven Resultaten führen sollen, muss auch endlich mit der permanenten Infragestellung der Indexierung der Löhne und Pensionen an die Preisentwicklung aufgehört werden. Die Indexierung ist nicht Schuld an der Preisentwicklung. Es muss diesbezüglich aber auf die besondere Verantwortung des Staates, der Gemeinden und der öffentlichen Betriebe hingewiesen werden. Die von der öffentlichen Hand festgelegten Preise haben einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Preisentwicklung. Wären diese Preise beispielsweise 2004 stabil geblieben, dann hätte die Preisentwicklung nicht ein Plus von 2,2%, sondern bloß von 1,9% verzeichnet. Und auch augenblicklich läuft diese Entwicklung. Im Bereich der Kinderbetreuung wird zur Kasse gebeten, im Transportbereich wurden und werden die Preise noch weiter angehoben, in den Gemeinden werden die Taxen angehoben. Ob und in welchem Ausmaß diese Erhöhungen immer gerechtfertigt sind, sei dahin gestellt. Mehr Transparenz bei der Begründung dieser Erhöhungen wäre auf jeden Fall angebracht. Und sicherlich ist es nicht angebracht die Indexierung der Löhne und Pensionen deswegen bremsen oder manipulieren zu wollen.

Den OGB♦L stärken, um sozialen Fortschritt zu fördern und Sozialabbau zu verhindern!

Neben diesen Diskussionen stehen dieses Jahr auch in vielen Bereichen und Betrieben Kollektivvertragsverhandlungen an. Angesichts der angespannten Diskussionen und Verhandlungen in der Tripartite, aber auch des gesamtwirtschaftlichen Umfeldes und der Auswirkungen der Globalisierung der Wirtschaft gestalten sich diese Verhandlungen oftmals schwierig. Nichtsdestotrotz zeigen die vielen Abschlüsse, die zum Schluss des letzten Jahres erreicht wurden, dass die Kollektivvertragspolitik funktioniert und sich weiter entwickelt. Und entgegen voreiligen Schlüssen, die aus unseriösen, weil oberflächlichen Meinungsumfragen gezogen werden könnten, zeigt die alltägliche Erfahrung, dass die Arbeitnehmer eine kollektive Absicherung ihrer Lohn- und Arbeitsbedingungen wünschen. Diese ist jedoch nicht automatisch zu haben, sie bedingt auch ein individuelles Engagement, sie bedingt die Unterstützung der gewerkschaftlichen Arbeit durch den Beitritt zur Gewerkschaft. Denn die Stärke, der Einfluss einer Gewerkschaft hängt von der Zahl und dem Engagement ihrer Mitglieder ab.

EDITO.fr

2006 : Pour des réformes en faveur du progrès social et sociétal

Ne pas faire des fausses économies !

Les discussions sociopolitiques à mener dans le cadre de la Tripartite dans les semaines à venir, sont d'une grande importance pour l'orientation future de la politique sociale. Au cours des mois passés, l'OGB♦L a exposé clairement son point de vue. Pour de multiples raisons, nous refusons l'assainissement du budget aux dépens de la sécurité sociale des personnes travaillant et vivant au Luxembourg. Le transfert d'engagements financiers de l'Etat vers les caisses de pension et les caisses de la sécurité sociale sont des artifices comptables à échéance courte qui, à long terme, risquent de grever nos assurances sociales au point de les mettre en question. Nous sommes convaincus qu'il existe toujours un important potentiel d'épargne concernant la politique des dépenses

de l'Etat, notamment au niveau des bâtiments publics. Il faudra mettre un terme au dépassement systématique et excessif des devis. On peut et doit fixer des priorités. Tout ne doit pas être mis en chantier au même moment. On doit parler également des recettes. L'évasion, l'escroquerie et la fraude fiscales doivent être combattues de façon active.

Il nous faut une politique de réforme innovatrice et progressiste !

L'OGB♦L a également fait des propositions afin d'éviter des dépenses supplémentaires dans le domaine de l'assurance maladie, et le cas échéant, de les financer de façon équitable et solidaire. D'autres possibilités existent.

Si nous pouvions enfin nous résoudre à supprimer la division périmée des salariés en ouvriers et employés privés, n'entraînerait-ce pas une meilleure gestion des caisses de maladie plus performante ? A moyen terme s'en suivraient des avantages financiers, non seulement pour les institutions de la sécurité sociale, mais aussi pour les entreprises et les salariés. Ne serait-ce pas une réforme moderne, si dans le futur Code du travail, on se limitait désormais à parler de salariés et d'abolir les dernières différences entre ouvriers et employés privés en mettant sur un pied d'égalité les salariés dans tous les domaines du droit du travail et du droit social. Les répercussions sur les métiers du secteur de l'artisanat ne seraient-elles pas positives ? La revalorisation des activités et des métiers de ce secteur ne s'en suivrait-elle pas ? Il est évident que ce n'est pas seulement la politique qui doit agir, le patronat devrait également jeter par-dessus bord ses positions périmées et penser voire agir de façon moderne.

Mais il faut également une politique de réforme moderne dans d'autres domaines du droit du travail et social. Si on veut ranimer le dialogue social, évoqué à toutes les occasions, une réforme de la législation sur la cogestion s'impose.

Le développement du dialogue social national entre l'UEL et les syndicats représentatifs au niveau national sur la base de la nouvelle loi sur les conventions collectives de travail prouve qu'une législation progressiste, qui encourage le dialogue social, peut générer des résultats positifs.

En ce qui concerne la politique de l'emploi, nous avons besoin d'une législation permettant, lors de restructurations, aux salariés concernés de sauvegarder leur statut de salarié au lieu de les pousser dans le chômage. Nous avons besoin d'une meilleure protection des salariés en cas de faillite d'une entreprise. Une meilleure protection des salariés s'impose également dans le cas de licenciements pour raisons économiques. Dans tous ces domaines, il incombe au ministre du Travail et de l'Emploi d'agir. Vu l'échec de la traditionnelle politique de l'emploi dans la lutte contre le chômage structurel, les initiatives innovatrices en faveur de l'emploi développées ces dernières années, doivent être soutenues et consolidées de façon efficace. Nous avons besoin de réformes dans le domaine de la formation professionnelle. Il s'agit d'offrir à un plus important nombre de jeunes une meilleure qualification. Nous avons besoin de procédés diversifiés, flexibles et innovateurs pour promouvoir la formation à tous les niveaux. L'OGB♦L apportera sa contribution constructive dans tous ces domaines et ne se lassera pas de faire avancer la discussion de réforme dans le sens du progrès social et sociétal.

L'Etat et les communes doivent assumer leur part de responsabilité dans l'évolution des prix !

Afin d'aboutir à des résultats positifs lors des discussions imminentes, il faudra arrêter la remise en question permanente de l'indexation des salaires et des pensions à l'évolution des prix. L'indexation n'est pas responsable de l'évolution des prix. Il convient pourtant, dans ce contexte, de signaler la responsabilité particulière de l'Etat, des communes et des entreprises publiques. Les prix fixés par les pouvoirs publics ont une influence non négligeable sur l'évolution des prix. Si ces prix étaient restés stables par exemple en 2004, l'évolution des prix n'aurait pas connu une augmentation de 2,2 %, mais de 1,9 % seulement. Pour l'instant, cette évolution est également galopante. Dans le domaine de la garde des enfants, on présente une facture bien salée, dans le domaine des transports, les prix ont été et seront augmentés d'avantage, dans les communes, les taxes seront relevées. Peu importe de savoir si ces augmentations sont justifiées et dans quel ordre de grandeur. Une meilleure transparence dans l'argumentation de telles augmentations s'imposerait. Dans aucun cas par contre, il ne peut être question de freiner ou de manipuler l'indexation des salaires et des pensions pour cette raison.

Renforcer l'OGB♦L pour promouvoir le progrès social et empêcher le démantèlement social !

Au-delà de ces discussions, il y aura cette année dans de nombreux secteurs et de nombreuses entreprises des négociations de conventions collectives de travail. Suite aux discussions et négociations tendues dans le cadre de la Tripartite, mais également dans le contexte économique général et les conséquences de la mondialisation de l'économie, ces négociations s'avèrent souvent difficiles. Néanmoins, les nombreuses conclusions de contrats collectifs en fin d'année dernière démontrent que la politique tarifaire fonctionne toujours et qu'elle se développe. Et, contrairement aux conclusions précipitées qu'on pourrait tirer de sondages d'opinions douteux, car trop superficiels, l'expérience montre chaque année que les salariés souhaitent une protection collective de leurs conditions de salaire et de travail. Et pourtant, celle-ci n'est pas gratuite, elle exige un engagement individuel, mais aussi le soutien du travail syndical par l'adhésion au syndicat. Car la force et l'influence d'un syndicat dépendent du nombre et de l'engagement de ses membres.

Zum Neujahrsempfang des Handwerkssektors

Die Aufwertung des Handwerks geschieht nicht über Sozialabbau

Anlässlich seiner Rede zum traditionellen Neujahrsempfang der "Chambre des Métiers" bedauerte der Handwerkerkammerpräsident Paul Reckinger erneut, dass es an der nötigen Qualifikation der Arbeitnehmer fehle. Wenn der Präsident im gleichen Atemzug eine Kürzung der Arbeitslosenentschädigung fordert, ist es nur allzu gut nachvollziehbar; dass qualifizierte Arbeitnehmer sich gegen Prekarität und für eine abgesicherte Karriere mit einem abgesicherten Statuts z.B. im öffentlichen Dienst entscheiden.

Dabei obliegt es doch gerade den Handwerksorganisationen, Jugendliche für den Beruf zu begeistern, ihnen Perspektiven und Karrierechancen aufzuzeigen, nicht zuletzt durch die Abschaffung der veralteten Trennung des Arbeiter- und Angestelltenstatuts. Dass bei der Einführung eines einheitlichen Statuts keine Harmonisierung nach unten visiert werden darf, liegt auf der Hand.

Auch das Dauerthema "Abschaffung der automatischen Lohnanpassung" stand wieder auf der Tagesordnung, dies-

mal im Rahmen der allgemeinen Anmahnung für Strukturreformen. Neu ist allerdings der Gedanke, die "pervertierte Sozialpolitik" wieder auf ihre eigentliche Funktion, den Bedürftigen der Gesellschaft zu helfen, zurückzuführen. Der OGB♦L stellt sich die Frage, ob denn nun auf einmal die Arbeitgeber ihr soziales Gewissen entdeckt haben und auf ihre Einkommenserhöhungen verzichten wollen, um diese, über den Weg einer neuen Umverteilung, den Mindestlohnbeziehern zur Verfügung zu stellen.

Dass es sich bei der geforderten Indexabschaffung und Kürzung der Arbeitslosenunterstützung allerdings nicht um Reformpolitik sondern um Sozialabbau handelt, der Luxemburg und seine Wirtschaft definitiv nicht weiterbringen würde, dürfte dennoch klar sein.

Wenn das Handwerk seine verlorenen Marktanteile wiedergewinnen und Arbeitsplätze in Luxemburg schaffen will, dann sind einseitige und falsche Darstellungen der Situation auf dem Arbeitsmarkt und im Handwerk sowie ein sozialer Kahlschlag definitiv nicht die richtigen Mittel.

Renten

40 Jahre Arbeiten genügen!

Im Gegensatz zu vielen Politikern, die rein versicherungsmathematisch denken oder schlimmer; ideologisch argumentieren und wollen, dass das Renteneintrittsalter und die Lebensarbeitszeit erhöht werden sollen, sind viele Menschen, die meisten wahrscheinlich, der Meinung, dass 40 Jahre genügen. Dies gilt besonders für all jene, die mit 15 Jahren ins Arbeitsleben eingetreten sind. Dies ist heute nicht mehr üblich; vor nicht allzu langer Zeit war es aber gang und gäbe. Gerade diese Menschen haben oft unter schwierigen Bedingungen gearbeitet. Gerade sie haben - zu Recht - kein Verständnis für Theoretiker, die die Chance hatten bis 23 und mehr zu studieren und die unter anderen Bedingungen leben und arbeiten konnten, und die fordern, dass wir länger als 40 Jahre arbeiten müssen, um Anrecht auf eine volle Rente zu bekommen. Meistens verlangen diese dann auch noch, dass das Recht auf Rente auf 65 Jahre und mehr erhöht wird. Sie übersehen dabei, dass viele Menschen, die gestern und heute wie sie selbst später ins Berufsleben eingetreten sind unter anderen Bedingungen gearbeitet haben nach 40 Jahren Arbeit und Ausbildung ausgelaugt sind und ihre Rente verdient haben. Unsere Gesellschaft ist reicher als sie je war. Eine Erhöhung der Beitrittsjahre, die Anrecht auf eine volle

Rente geben, wäre ein sozialer Rückschritt. Unsere Renten in Luxemburg sind abgesichert, wenn nicht weiter in unseren Reserven geräubert wird. Unsere Gesellschaft ist reich genug, um gegebenenfalls zusätzliche alternative, solidarische Finanzierungsquellen einführen zu können, wenn denn die aktuellen Finanzierungsquellen nicht genügen sollten. Die Gesetzgebung erlaubt zudem in Luxemburg über das offizielle Rentenalter hinaus zu arbeiten. Tatsache ist jedoch, dass viele Menschen ab 50 aus der Arbeitswelt gedrängt werden. Hier gilt es den Hebel anzusetzen. Der OGB♦L hat deshalb kein Verständnis für Überlegungen, die darauf abzielen ab 2012 das Renteneintrittsalter zu erhöhen. 40 Jahre genügen, im Gegenteil, die über 1000 Arbeitnehmer, die im Juni 2005 der Abgeordnetenversammlung eine Petition überreicht haben, in der sie fordern, dass jemand, der 40 Jahre gearbeitet und Beiträge geleistet hat, Anrecht auf Rente hat, haben Recht. Im heutigen System ist dies nicht gewährleistet. Jemand, der mit 15 Jahren zu arbeiten begonnen hat, muss mindestens 42 Jahre arbeiten ehe er Anrecht auf seine Rente hat. Warum eigentlich?

Jean-Claude Reding

Touche pas à notre modèle social !

Suite à la nouvelle attaque de la Chambre luxembourgeoise de commerce (CLC) qui plaide pour la manipulation de notre système d'indexation des salaires, l'OGB♦L tient à mettre les points sur les i .

Les plaidoiries pour la dérégularisation de l'indice restent sans fondement : une étude réalisée sur les coûts salariaux au Luxembourg confirme que le Grand-Duché reste un des pays où ceux-ci sont des plus bas dans le secteur du commerce. En effet, le coût salarial mensuel dans ce secteur en France est supérieur de l'ordre de 12,6%, en Belgique de 35,47% et en Allemagne, il se situe encore à +10,69%.

S'il y a des problèmes de compétitivité, il faudra alors mener une analyse plus approfondie de la situation du commerce et notamment l'élargir en prenant en considération aussi les coûts intermédiaires tels p. ex. les prix immobiliers et les loyers des surfaces de vente trop élevés.

La CLC devrait être consciente que la remise en question du système actuel de l'indexation automatique mènerait tout droit à une baisse du pouvoir d'achat. Celle-ci n'aurait pas seulement comme conséquence d'insécuriser la population qui, au lieu d'augmenter ses dépenses de consommation, aurait encore davantage tendance à mettre de l'argent de côté, mais encore équivaldrait-elle à

une détérioration plus rapide du niveau de vie de nombreuses personnes qui, aujourd'hui déjà, vivent dans les parages du seuil de pauvreté dans notre pays. En plus, sa proposition d'instaurer un indice "social" n'a rien à faire avec des quelconques réflexions sur l'équité sociale ou une politique tarifaire équitable, mais elle vise exclusivement une baisse du niveau des salaires.

Par ailleurs, l'OGB♦L ne partage pas non plus le point de vue de la CLC selon laquelle l'augmentation du pouvoir d'achat mènerait à l'exportation de l'argent vers les régions frontalières. Les assertions de la CLC sont dès lors contre-productives pour l'ensemble de ses membres.

Aussi la relance de la discussion sur la libéralisation des heures d'ouverture n'est pas appropriée, comme elle n'améliorerait en rien la consommation indigène et qu'elle mènerait par contre tout droit à une détérioration de la vie familiale de milliers de salariés dans le secteur du commerce.

L'OGB♦L continue à défendre notre modèle social, l'indexation automatique des salaires, le système du salaire social minimum et des heures d'ouvertures réglementées et revendique que les différentes fédérations patronales arrêtent de dramatiser la situation socioéconomique du Luxembourg.



Politik muss Verantwortung übernehmen

OGB♦L fordert lückenlose Aufklärung des Defizits des Niederkorners Spitals

Anlässlich ihrer Pressekonferenz vom 14. Dezember haben die Verantwortlichen des OGB♦L und der Personaldelegation des HPMA eine lückenlose Aufklärung des 8,4 Millionen-Defizites des Niederkorners Spitals gefordert. Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGB♦L fordert nach wie vor, dass die Politik ihre Verantwortung übernimmt und wohlüberlegte Entscheidungen über die Zukunft des HPMA trifft, dies im Sinne des Personals und einer effizienten Gesundheitsversorgung im Süden des Landes. Ausserdem unterstrich André Roeltgen, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands des OGB♦L, die Wichtigkeit des Artikels 36 des Kollektivvertrages der EHL, der die Übernahme der Angestellten im Falle von Fusionen festlegt.



Préavis

Le congrès extraordinaire pour la
révision des statuts de l'OGB♦L aura lieu
le samedi 1^{er} juillet 2006
au Centre de conférences Hémicycle à Kirchberg

Entrevue avec la Ministre de l'Education nationale

Le 15 décembre 2005, une délégation du comité du secondaire du SEW, composée de Simone Flammang, Guy Foetz, Chantal Serres, Danièle Nieves, et Sonja Delli-Zotti a eu une entrevue avec Madame la ministre Mady Delvaux-Stehres assistée de ses conseillers Messieurs Koenig, Hansen, Wilmes et Barthélemy. A l'ordre du jour figuraient:

Le projet de loi portant création d'une réserve d'assistants pédagogiques auprès des établissements postprimaires

Les représentant/es du SEW ont demandé à la ministre de stopper net le recrutement de chargé/es de cours qui sont de plus en plus nombreux dans nos lycées. Toutefois le SEW ne s'oppose pas à une régularisation des chargé/es de cours en place sous condition qu'ils suivent une formation pédagogique préalable obligatoire.

La ministre de l'Education nationale a confirmé que les lycées et lycées techniques ne devront plus dorénavant recourir à l'engagement de chargé/es de cours ; dans ce sens une lettre aux directions des établissements serait en voie.

Le concours d'admission au stage

Il est incompréhensible et inadmissible que le taux d'échec à l'examen-concours dépasse les 50% dans certaines branches, de sorte que les postes disponibles ne peuvent même pas être occupés alors qu'il y a pénurie d'enseignant/es. Le SEW a rappelé ses revendications:

- ♦ rendre le concours plus transparent, notamment les exigences et critères de correction ;
- ♦ suspendre le volet « examen » du concours ;
- ♦ organiser les épreuves avant la rentrée et fixer le début du stage au premier trimestre ;
- ♦ augmenter le nombre de stagiaires à recruter de sorte que le manque d'enseignant/es actuel soit résorbé.

La ministre a soutenu la demande du SEW pour une meilleure transparence des examens-concours, notamment au niveau du recrutement des membres des jurys et l'accès à leurs épreuves de la part des candidats refusés. Elle veut analyser aussi la possibilité d'organiser les concours avant le début de l'année scolaire et de faire démarrer le stage dès le 1^{er} trimestre.

Le stage pédagogique

Les représentant/es du SEW ont rappelé leurs revendications de longue date:

- ♦ rapprochement entre la formation théorique et la pratique ;
- ♦ formation des tuteurs et des formateurs ;
- ♦ harmonisation entre formation théorique et examen pratique de fin de stage ;
- ♦ évaluation qualitative régulière de la formation.

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

Les deux délégations étaient d'accord pour dire que l'amélioration de la formation dans le cadre du stage pédagogique passe par un nombre plus réduit de formateurs et formatrices, travaillant en équipe et disposant d'un temps de travail suffisant pour réaliser cette tâche d'où nécessité de mettre en échec l'article 39 de la loi portant création de l'UdL et qui prévoit l'obligation pour un/e «enseignant/e vacataire» d'avoir une tâche complète au lycée.

Les Masters 1 et 2 en sciences de l'éducation proposés par le coordinateur du stage pédagogique

Le SEW y est en principe favorable, même s'il subsiste de nombreuses questions, à condition toutefois qu'on

- ♦ doive être détenteur d'un master académique disciplinaire pour accéder au Master 1 ;
- ♦ instaure un quota d'enseignant/es des lycées et lycées techniques au niveau des formateurs et formatrices du Master 1 pour garantir le lien avec la pratique pédagogique dans les écoles ;
- ♦ donne aux professeur/es la possibilité de suivre la formation du Master 2 en cours d'emploi.

Entrevue du SEW/OGB♦L et de la FGIL avec la ministre de l'Education nationale

Le 20 décembre 2005, une délégation du comité du département préscolaire, primaire, éducation différenciée du SEW et du comité de la FGIL, composée de Monique Adam, Ed Kirsch, Patrick Arendt, Marie-Paule Kohn, Gil Steinbach et Sonja Delli-Zotti a eu une entrevue avec Madame la ministre Mady Delvaux-Stehres, assistée de ses conseillers Messieurs Koenig, Jeitz, Neuens, Brachmond, Schram et Madame Origer au sujet de l'avant-projet de loi concernant l'organisation de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire.

Les représentants du SEW et de la FGIL ont salué la proposition de texte du ministère qui vise des réformes importantes et qui ouvre de nouvelles perspectives à l'école publique. Ils ont cependant souligné un nombre d'incohérences dans le texte qui confère des responsabilités importantes aux équipes enseignantes et éducatives dans les écoles, mais bride leur autonomie notamment par la prescription des manuels et du matériel scolaire. Ces équipes pluridisciplinaires ont besoin de moyens importants pour réaliser leur tâche, les CMPP et les services d'aide doivent y être associés, afin de coopérer à la mise en œuvre des mesures de différenciation et de remédiation. Dans ce contexte, les dispositions concernant la cogestion doivent absolument être renforcées dans la future loi scolaire et un texte y relatif a été remis à Madame la ministre. Aux yeux des représentants syndicaux ces comités démocratiquement élus par tous les professionnels de l'école constituent la clé de voûte d'une école responsable, équitable et efficace.

Les représentants des deux organisations ont également souligné qu'ils aimeraient connaître les textes concernant l'évaluation du système scolaire et les dispositions concernant le personnel, car une évaluation du système scolaire ne doit en aucun cas décourager les équipes travaillant dans des milieux plus difficiles, mais au contraire leur accorder les moyens nécessaires pour garantir l'égalité des chances de tous les élèves. Ils ont souligné également qu'il faut revoir le rôle de l'inspection qui ne peut être en même temps supérieur hiérarchique et conseiller pédagogique. La concertation à l'intérieur des équipes pédagogiques est apparue comme un moyen important d'innovation et de régulation, mais il faut qu'elle soit prise en compte dans la tâche du personnel enseignant et éducatif.

La définition de la tâche datant de 1989 et mettant en compte un forfait d'une leçon hebdomadaire pour les prestations permanentes est de toute façon à revoir, car elle ne correspond plus aux sollicitations multiples que rencontrent les professionnels de l'école dans leur travail quotidien.

Les représentants du SEW/OGB♦L et de la FGIL ont demandé que l'encadrement péri- et parascolaire enfin présent dans le texte de loi tombe entièrement sous la responsabilité du ministère de l'Education nationale et ne puisse pas être assuré par des organismes privés. Par ailleurs un tas de points secondaires demandent à être clarifiés et un commentaire détaillé sur les différents articles à revoir a été remis aux responsables ministériels.



Tripartite ferroviaire

Accord pour les uns !

Début de négociations pour les autres !



L'asbl sidérurgie OGB♦L/LCGB constate qu'en date du 20 décembre 2005 certains éléments d'un accord de la «tripartite ferroviaire» ont été portés à l'attention du grand public par voie de presse.

Dans ce contexte, nous tenons à souligner que le dossier sur la création d'une société commune entre Arcelor et CFL dans le domaine du fret ferroviaire signifie pour les uns la conclusion d'un accord, tandis que pour les autres, en l'occurrence les syndicats OGB♦L et LCGB regroupés au sein de l'asbl sidérurgie, l'ouverture de négociations. Tant les conditions de transfert du futur personnel vers la nouvelle société qu'également leur évolution future dans le cadre du projet de création et de développement de cette société devront dès lors être négociées.

Ceci dans une première phase avec Arcelor; dans le plein respect des accords dits «LUX 2006» négociés en 2004 dans le cadre de la restructuration de la sidérurgie nationale, ainsi que par après dans une seconde phase, dans le plein respect des principes sur l'autonomie tarifaire applicable au secteur privé de l'économie luxembourgeoise.

Beitritt der FLTL in den OGB♦L

Offizieller Akt unterzeichnet



Anlässlich ihrer Generalversammlung vom 12. November 2005 hatten sich die FLTL (Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre)-Mitglieder bekanntlich einstimmig für den Beitritt in den OGB♦L entschieden.

Mit der Unterzeichnung des offiziellen Aktes vom 9. Dezember 2005 wurden sämtliche Aktivitäten der FLTL, übrigens die älteste Gewerkschaft in Luxemburg, in das OGB♦L-Berufssyndikat Druck, Medien, Kultur und Künstler übertragen. Die FLTL stellt ab sofort 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 in Luxemburg ist und ist überzeugt, dass die Interessen der Beschäftigten in diesem Bereich aufgrund der erfolgten Stärkung, nun noch besser vertreten werden können.

Le 3 décembre, Journée européenne des personnes handicapées ... et qu'en est-il des autres 364 jours ?

Dans la résolution 47/3 du 14 octobre 1992, les Nations unies ont proclamé le 3 décembre Journée internationale des personnes handicapées. Pour marquer cette date, la Commission européenne célèbre depuis 1993 la Journée européenne des personnes handicapées. Cette journée est une véritable opportunité pour favoriser la sensibilisation et promouvoir la coopération dans le domaine du handicap. Chaque année, la Commission européenne définit un cadre pour orienter les actions de sensibilisation prévues dans les différents pays membres. Cette année, le thème est "Vivre ensemble en société". Ce titre-phare a bien été choisi, car il prend en compte l'ensemble des facettes de la vie (scolarité, travail, loisir et vie associative).

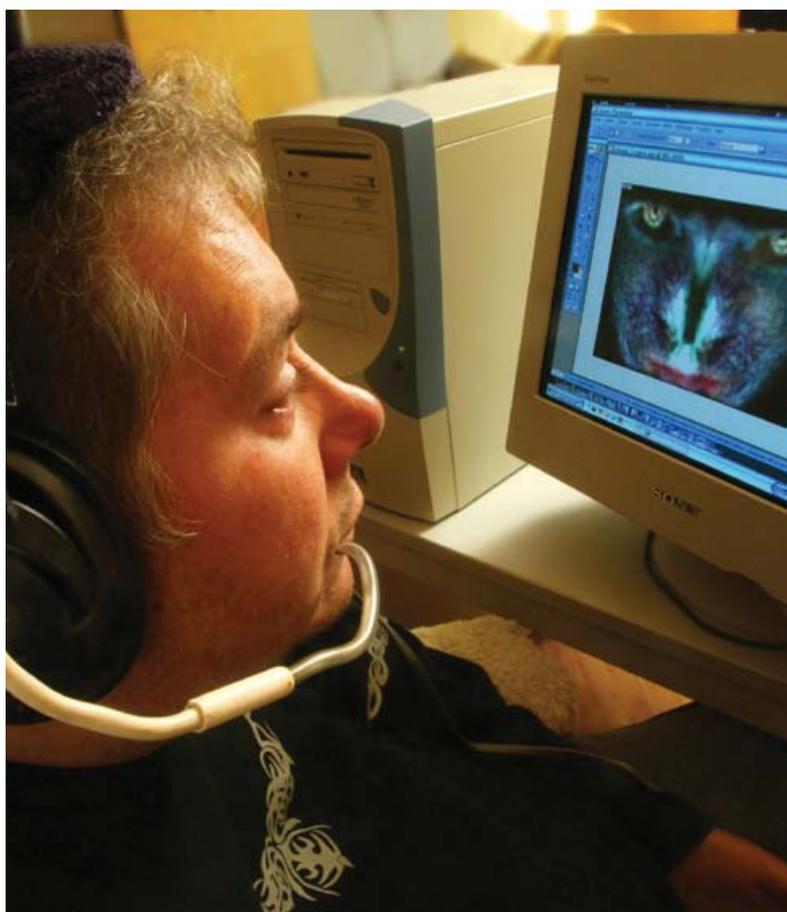
Evidemment nous sommes convaincus du bien-fondé d'une telle journée, cependant qu'en est-il des 364 journées restantes de l'année ? Il ne suffit pas de thématiser ce sujet à une date précise de l'année et de passer déjà le lendemain à autre chose. Les problèmes auxquels les personnes handicapées ont à faire face sont quotidiens et nombreux. Malgré les efforts incontestables qui ont été faits durant les dernières années au niveau législatif, au niveau de l'insertion scolaire ou professionnelle, les résultats obtenus restent insuffisants. Pour les personnes concernées, les problèmes liés à l'accessibilité des transports en communs, des bâtiments ou même l'organisation de leurs activités de loisir restent d'actualité, et ceci bien au-delà du 3 décembre.

Pour trouver un travail sur le marché ordinaire de l'emploi, la personne handicapée doit suivre un véritable parcours du combattant et bien trop souvent ces personnes se voient orientées vers des ateliers protégés. Certes, il existe depuis 1991 des quotas fixant le nombre de personnes devant être embauchées au sein des entreprises privées, dans les administrations étatiques ou auprès des communes. Cette mesure n'a toutefois jamais atteint les résultats escomptés. Les raisons de ce phénomène sont multiples et ne peuvent certainement pas être résolues avec des seuls textes de lois ou des contrôles plus sévères des entreprises. Il est nécessaire de renforcer les actions de sensibilisation auprès des employeurs et il faut démontrer qu'ils ont un rôle important à jouer dans le domaine de l'égalité des chances.

C'est dans cet ordre d'idées que le Département des Travailleurs handicapés de l'OGB♦L (DTH) et l'Union des entreprises luxembourgeoises ont décidé de commun accord d'organiser, en 2006, dans le cadre de leur

"Charte d'égalité des chances et de l'accès à l'emploi des personnes handicapées" une vaste campagne de sensibilisation destinée au large public. Plusieurs réunions très productives entre le DTH et l'UEL ont déjà eu lieu pour préparer ce projet. Cette campagne aura pour objectif d'informer les employeurs des possibilités d'embauches de travailleurs handicapés ainsi que des aides existantes prévues pour les soutenir dans leurs démarches. Cette campagne comprend entre autres une conférence et probablement la publication d'une brochure informative. Des exemples d'insertions réussis seront présentés et serviront de modèle de référence.

Pour conclure, le DTH lance un appel aux personnes directement concernées par un handicap. En effet, il est primordial que les minorités - dont font partie les personnes handicapées - se "battent" pour leurs droits. Au Luxembourg, il n'existe pour ainsi dire pas de lobby dans ce domaine et les personnes atteintes d'un handicap attendent trop souvent passivement que leurs problèmes soient réglés par les autres. Pour avoir la chance qu'un jour toutes les personnes auront les mêmes chances de s'épanouir dans notre société, il faut devenir conscient qu'égalité veut aussi dire prendre ses responsabilités !



Enquête sur le stress au Luxembourg : un inventaire face à l'émergence de ce fléau de notre société moderne

L'OGB♦L et la Ligue d'Hygiène Mentale présentent les résultats

Selon une enquête menée au mois de mai, juin et juillet 2005 par des professionnels auprès d'un échantillon représentatif de 1.230 personnes (dont 2/3 de salariés luxembourgeois et 1/3 de frontaliers francophones), **20,9%**, soit un cinquième des salariés au Grand-Duché, souffrent de stress élevé (contre 28% de la moyenne européenne).

Dans le hit-parade des secteurs à stress, le secteur nettoyage et gardiennage figure en première position, suivent dans l'ordre de leur classement l'artisanat, l'horeca, le secteur santé et social, le bâtiment, l'industrie et le secteur des banques et assurance.

A noter aussi que les femmes sont plus stressées et présentent plus souvent des troubles d'anxiété que les hom-

mes et que les personnes immigrées (83,5% des portugais) et celles présentant des faibles niveaux de scolarisation et/ou de formation (61,1%) sont elles-aussi plus souvent sujettes au stress.

Face à cette apparition accrue des maladies du stress, l'OGB♦L et la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale ont décidé d'allier leurs forces et vont proposer dans un proche avenir un service de consultation sur le stress au travail assuré par des professionnels de la santé.

Les résultats intégraux de l'étude sont disponibles sous format PDF sur le site internet www.ogbl.lu.



Une conférence de presse a eu lieu le 7 décembre 2005 pour présenter les résultats de cette enquête. Les intervenants étaient (de gauche à droite) Marie-Jeanne Bremer, chargée de direction du Centre d'information et de prévention de la Ligue d'Hygiène Mentale, Alain Kinn, membre du Bureau exécutif de l'OGB♦L et le Dr Roger Thilges, président de la Ligue d'Hygiène mentale.

Wenn keiner grüßt und alle schweigen

Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz

Am 28. November 2005 hatte die Privatbeamtenabteilung des OGB♦L zu einer öffentlichen Konferenz zum Thema Mobbing in den Konferenzsaal des Centre Hospitalier in Luxemburg eingeladen. Vor rund 100 Teilnehmern referierte Diplompädagogin Margit Höfle über das in unserer Arbeitswelt und der Konkurrenzwirtschaft weit verbreitete Phänomen. Für die Mobbing-Expertin steht bei der Mobbing-Bekämpfung letztlich der Arbeitgeber in der Verantwortung. Damit die Beschäftigten arbeiten können, muss die Arbeitssituation so sein, dass sie nicht krank werden. Daher auch ihr Plädoyer für die Entwicklung einer Unternehmenskultur mit entsprechenden Normen und Wertmaßstäben gegen Mobbing:

- ◆ alle Beschäftigte müssen für die Mobbing-Problematik sensibilisiert werden
- ◆ Umfang und Art des Problems müssen untersucht werden
- ◆ eine entsprechende Politik ist zu formulieren
- ◆ unternehmenseigene Normen und Wertvorstellungen müssen auf allen Ebenen des Unternehmens in wirksamer Weise festgelegt werden, z.B. durch Mitarbeiterhandbücher, Informationsbesprechungen, Rundschreiben, Intranet
- ◆ die unternehmenseigenen Normen und Wertvorstellungen müssen allen Beschäftigten bekannt sein und von diesen eingehalten werden

- ◆ Verantwortung und Kompetenz der Unternehmensführung bei Konfliktbewältigung und Kommunikation müssen verbessert werden
- ◆ die Beschäftigten und deren Vertreter sind in Gefährdungsbeurteilungen und vorbeugende Maßnahmen gegen Mobbing einzubeziehen

Die Konferenzunterlagen können im OGB♦L-Sekretariat unter den Tel-Nr. 54 05 4 -242 angefragt werden.

"Es gibt Vermutungen, dass Mobbing eine kostenlose Personalabbaustrategie ist".



Für die Betroffenen

Physische, psychische, psychosomatische Gesundheitsstörungen:

- ◆ Stress
- ◆ Depressionszustände
- ◆ mangelnde Selbstachtung
- ◆ Selbstanschuldigungen
- ◆ Phobien
- ◆ Schlafstörungen
- ◆ Verdauungsstörungen
- ◆ Muskel- und Skeletterkrankungen
- ◆ posttraumatische Stresserkrankungen.

Weitere Folgen:

- ◆ soziale Ausgrenzung
- ◆ Probleme in der Familie
- ◆ finanzielle Schwierigkeiten durch Fehlzeiten, Kündigung.

Betriebliche Ebene

Kosten durch:

- ◆ höhere Krankenstände
- ◆ stärkere Mitarbeiterfluktuation
- ◆ geringere Effizienz und Produktivität.

Hierbei sind nicht nur die Opfer von Mobbing beteiligt, sondern auch andere Kollegen/innen, die unter dem negativen psychosozialen Klima am Arbeitsplatz leiden.

Kosten auch durch:

- ◆ Rechtsfolgekosten, die aus Prozessen im Zusammenhang mit Mobbing herrühren.
- ◆ Diese Kosten können beträchtliche Dimensionen erreichen

Gesellschaftliche Ebene

Kosten für das Kranken-, Sozial- und Rentenversicherungssystem durch

- ◆ Krankheit
- ◆ Arbeitslosigkeit
- ◆ Frühverrentung.



Réception de Nouvel An de la CEP·L

Discours prononcé par le président Jean-Claude Reding

Léif Invité'en, Léif Kolleginnen a Kollegen, Léif Frënn vun der Privatbeamtechamber,

(...) Et kann ee mat rouegem Gewëssen soen dass eis Positionspobeieren derzoubéidroen eppes méi Sachlegkeet an d'öffentlech Debatten ze bréngen well se op objektivem an öffentlechem statisteschen Zuelematerial, sief daat vum Statec oder vun Eurostat, berouen.

Den Débat iwert d'Kompetitivitéit vu Lëtzebuerg war den éischte groussen ekonomëschen Dossier un deem mer eis aktiv bedeelegt hun. D'Privatbeamtechamber huet am Virfeld vun dem Rapport Fontagné gehollef eng etofféiert Prise de position auszeschaffen déi dem franséschen Expert sollt hëllefen fir säin Rapport iwert d'Lëtzebuenger Economie ze schreiwen. Mir hun deemols schon insistéiert dass d'Kompetitivitéit vun enger Economie sech net nëmmen op d'Käschten beschränken léisst. Di sougenannte Compétitivité-Coût ass een Aspekt vun der Wirtschaftspolitik, mee eng nohalteg Wirtschaftspolitik am Kader vun der Lissaboner Strategie muss di dräi Pilier'en vun der Strategie gläichermoossen berücksichtigen, nämlech daat sozialt, daat ekologescht an daat ekonomëscht.

Den Rapport Fontagné huet daat an senger Analyse an an senger Konklusiounen eiser Meenung no net genuch gemach. Duerfir hu mer, wéi den Rapport Fontagné um

Dësch louch, zesummen mat der Arbechterkammer, dem OGB♦L an dem LCGB e Géigerapport opgestallt. Mir konnten do verschidde Sachen aus dem Rapport Fontagné relativiséieren an deems mer e puer Tatschen opgezielt hun déi an dem Rapport « vergiess » gin waren, sou zum Bäispill dass d'Salarié'en hei zu Lëtzebuerg déi héchste Produktivitéit an Europa hun. Och huet de Rapport Fontagné sech, trotz dem Fait dass en d'Kompetitivitéit vun enger Economie an e relativ globalen Kontext gesat huet, virun allem a senger Konklusiounen drop beschränkt fir de System vun der automatëscher Indexatioun vun de Salären a Fro ze stellen a fir den Niveau vum Mindestloun zu Lëtzebuerg als zevill héich anzeschätzen.

Mir hun an eisem Géigerapport gesot, dass déi generell Approche fir ze soen dass d'Léin zu Lëtzebuerg ze héich sin, ze global ass an de Professor Fontagné haat jo och selwer ugerécht dass et néideg wier eng sektoriell Analyse vun der Lëtzebuenger Economie ze machen.

D'Privatbeamtechamber huet sech daat zu Häerz geholl an am Hierscht 2005 eng Etude erausbruecht déi sech, sektoriell gekuckt, mat den Arbechtskäschten zu Lëtzebuerg an am internationale Verglach beschäftegt huet an déi vun elo un soll regelmäseg aktualiséiert gin. Hei huet d'Privatbeamtechamber objektif Zuelen op den Dësch geluegt – déi och net kontestéiert sin - an déi beweisen dass Lëtzebuerg béileiwe net ëmmer di héchsten Ar-





bechtskäschten huet. Och wann Lëtzebuerg an der Joresmoyenne vun der ganzer Economie di héchste Arbechtskäschten huet, muss een daat awer direkt relativiséieren an zwar op 2 Niveau'en.

Eischtens ass et esou dass sech e ganz anert Bild zeechent wann een d'Arbechtszäit mat arechent an d'Arbechtskäschten pro Stonn kuckt : da léit Lëtzebuerg ënnert séngen dräi Nopëschlänner. Wann een dann och nach d'Produktivitéit mat abezieht, dann ass Lëtzebuerg absolut kompetitif am europäesche Verglach waat d'Arbechtskäschten ubelängt. Loosst mech just eng Zuel nennen: wann, am Joer 2004, e Salarié säin Patron een Euro kascht huet, da krut de Patron duerfir eng Valeur ajoutée vun 2,08 Euro an d'Plaz. Daat ass europäesch Spëtzt a bal 20% méi wéi an eisen Nopëschlänner.

Deen zweete Punkt deen ee muss berücksichtegen wann een vun de Arbechtskäschten schwätzt sin awer effektiv déi sektoriell Ennerscheeder déi et do gëtt. A dene meeschte Sektöre vun eiser Economie hu mir Arbechtskäschten déi um Niveau vun deem vun eisen Nopëschlänner leien oder drënner, daat em sou méi, nach eng Kéier, wann een der Arbechtszäit an der Produktivitéit vun de Lëtzebuenger Salarié'en Rechnung dréit.

Mee d'Moyenne vun de Arbechtskäschten gëtt zu Lëtzebuerg an de Lutt gedréckt duerch déi spezifesch Struktur vun eiser Economie an der de Finanzsektör e relativ grouse Poids huet. E Finanzsektör deen natirlech net mat deem vun anere Länner ze vergläichen ass, mee éischer matt enger Finanzplaz wéi Zürech oder London, well eise Finanzsektör méi en héichen Undeel un héichqualifizierete a spezialisierete Leit huet wéi an anere Länner an

doduerch och méi héich Saläre bezillt.

An anere Sektöre wou mer zu Lëtzebuerg méi héich Léin hun gin et och strukturell Erklärungen dofir: Sou zum Bäispill an der Industrie : do hu mer e puer grouss Betriiber déi relativ gudd bezuelen an déi an eiser klénger Economie e groussen Deel vum Salarat an deem Sektör stellen, esou dass se d'Moyenne natirlech an d'Luut dreiwien. Et gëtt also an der Diskussioun ëm d'Arbechtskäschten zu Lëtzebuerg viles ze relativiséieren, mee eent ass kloer: Lëtzebuerg ass kompetitif um Niveau vun den Arbechtskäschten.

Dir Dammen an dir Hären,

An der Publikatoun iwert d'Lounkäschten si mer och kuerz op d'Indexproblematik agangen.

Eischtens kann ee soen dass trotz Index d'Arbechtskäschten, wéi virdrun gesot, zu Lëtzebuerg kompetitif sin. Zweetens ass zu Lëtzebuerg, wann een éierlecherweis den nationalen Index kuckt, un dee jo och d'Salären ugepasst gin, d'Inflation am europäeschen Duerchschnëtt. Leider gëtt an deem Kontext oft den harmoniséierten europäeschen Index zitéiert deen zu Lëtzebuerg an deem Sënn e verfälschend Bild gëtt well en d'Konsommatioun vun den Net-Résident'en matabezitt. Lo ass et esou dass béi den Net-Résident'en jo bekanntlech de Benzin méi e groussen Deel vun hiren Ausgaben zu Lëtzebuerg ausmecht wéi béi de Résident'en, esou dass eng Präisshausse um Benzin, wéi mer se an dene leschte Joren kann hun, do vill méi duerchschréit.



Daat heescht ët gëtt eng héich Inflatoun gemooss, obwuel daat nëmmen duerch desen methodologëschen Ennerscheid zustanne kënn; d'Präisser gin do duerch net méi an net manner an d'Luut.

Dir Dammen an dir Hären,

D'Privatbeamtechamber huet sech et och zur Mission gemach fir méi aktiv op europäeschen Dossier'en matzeschaffen.

Esou huet d'Privatbeamtechamber am Dossier « Bolkestein » eng wäertvoll Matarbecht un zwee gemeinsamen Pobeieren mat dem OGB♦L an dem LCGB geleescht. No enger méi prinzipieller Prise de position déi schons am Joer 2004 ausgeschafft gi war, hu mer am Fréijoer eng zweet Note ausgeschafft wou d'Proposition vum ehemolegen Kommissär Bolkestein Artikel fir Artikel analyséiert gin ass. An dene Pobeieren hu mer d'Geforen opgezecht déi an der Proposition dran sin, Geforen fir Lëtzebuerg am allgeméngen a besonnësch fir d'Salarié'en.

En aneren europäeschen Dossier mat deem mer eis d'lescht Joer beschäfteget hun, an och dest Joer nees wäerte beschäftegen, ass deen vun den Lignes directrices intégrées, déi vun den europäeschen Autoritéiten opgestallt gin, an déi am Fong sollen déi national Wirtschafts- a Beschäftigungspolitik guidéieren. Si sin zënter Joren vun denen selwächten Grondiwerleeungen gezecht; d'Rezepter fir déi europäesch Wirtschafts- a Beschäfti-

gungspolitik bleiwen fundamental seit Joeren déi nämlech, et sinn :

- ♦ eng moderat Lounpolitik,
- ♦ d'Reform, daat heescht Privatiséierung vun de soziale Secherheetssystemer,
- ♦ d'Flexibiliséierung vum Arbeitsrecht,
- ♦ den Développement vum Marché intérieur duerch d'Ophiewen vun sougenannten "obstacles réglementaires",
- ♦ d'Adaptation, daat heescht d'Erofsetzen vun de Steieren,
- ♦ d'Staatsdepensen esou wäit wéi méiglech reduzéieren.

Des Lignes directrices'en hun bis elo net déi erhofften Resultater bruecht waat de Chômage oder d'Armut betrëfft a gin trotzdem net fundamental a Fro gestallt. Daat ass bal wéi wann e Kach dee seng Zopp versalzt huet, nach ëmmer méi Salz derbäi schëtt fir d'Zopp ze retten. (...)

Dir Dammen an dir Hären,

mir hun 2005 awer och eist « Käergeschäft », nämlech Avis'en zu Gesetzesprojet'en ze schreiwen, net vernoléisseg. De Schwéierpunkt hei louch eemol méi op dem Avis zum Staatsbudget an dem mer der Meenung waren dass déi finanziell Situation vun de Staatsfinanzen zwar net méi grad esou gudd ass wéi virun e puer Joer, mee dass se awer alles anescht wéi dramatesch ass, notamment am

Verglach zum Ausland. Et wäer eiser Meenung no – a mir waren do mat di éischt, haut soen och nach aner Institutionen daat – et wäer also och kontraproduktiv wann ee duerch ze vill eng negativ Aschätzung de Leit géif Angscht machen; daat géif der Lëtzebuenger Economie secher net déngen.

Daat em esou méi dass vu kénger Säit bestridden gëtt dass mer zu Lëtzebuerg 2006 eng wirtschaftlech Croissance vun em di 4% wäerte kréien waat wahrscheinlech ongeféier daat duebelt wäert sin wéi d'Moyenne an der Eurozone. Schwarzmolerei huet sech nach selen bezuelt gemach an et besteet en plus dann d'Gefor vun enger sougenannter "selffulfilling prophecy". D'Indikatoren vun der Zentralbank weisen nämlech dass d'Vertrauen vun de Verbraucher am Moment net iwerméisseg héich ass, waat sech natirlech an hirer Konsommation néierschléit.

Dir Dammen an dir Hären,

Zu Lëtzebuerg misst gespuert gin héiert een vu ville Bord'en well d'finanziell Situation vum Staat sou lues ziemlech prekär wäer. Schold dorun wieren enner anem, oder soll ech soen virun allem, d'Sozialtransfären vum Staat un d'Sécurité sociale. Eischtens muss een, éier een drun denkt fir d'Sozialausgaben ze kierzen, sech bewoosst sin dass dest keng normal Depensen sin. Et kann een einfach net d'Sozialtransfären mat dem Bau vun enger Concertshal vergläichen. D'Sozialtransfären sin e feste Bestanddeel vun engem nationalen «contrat social» an e wichtegen Facteur vun dem sozialen Zesummenhalt zu Lëtzebuerg.

Et brauch een nëmme den Taux de pauvreté avant et après Transferts sociaux zu Lëtzebuerg ze vergläichen:

- ♦ mir haaten am Joer 2001 en Taux de pauvreté vun 40% virun den Transferts sociaux'en;
- ♦ den Taux gong op 23% erof no deems een eleng d'Pensionen mat abezunn huet an e gong op;
- ♦ 12% erof no deems een all d'Transfert'en (Kannergeld, Complément RMG, Heizkostenzuschuss asw.) mat agerechent huet.

Des Taux'en eleng beweisen schon d'Wichtigkeet, mee awer och d'Effizienz vun de Transferts sociaux, déi zu Lëtzebuerg di beschten an Europa ass. Zweetens sin d'Transfären vum Staat un d'Pensionskeesen oder un d'Krankekeesen, daat hu mer an eise Budgetsavis bewisen, an dene leschte Joren konstant bliwen wann een se par rapport zur Evolution vun dem PIB oder den Staatsdepensen kuckt.

Wann d'Sozialtransfären Spréng gemach hun an deelweis méi séier an d'Luut gin wéi aner Depensen dann ass daat duerch eng volontaristesch Politik – daat heescht duerch nei Mesuren – geschitt, wéi d'Aféieren vun der Assurance dépendance, vum Congé parental oder vun der Mammerent. Och, an dorun huet d'Privatbeamtechamber schon

öfters erënnert, huet de Staat an den nongzeiger Joren d'Käschten vum Kannergeld komplett iwerholl ; waat natirlech zur Kompetitivitéit vun den Entreprises béigedroen huet a wouriwer déi sech deemols och net beschwéiert hun.

Dir Dammen an dir Hären,

Mir hun am Joer 2005 och eng Rei vun Konferenzen organiséiert. Am Mee haate mer, am Kader vun eise Cycle de conférences am sozio-ekonomesche Beräich, dee mer och 2006 wäerte weiderféieren, de franséische Wirtschaftsprofesser Bernard Gazier invitéiert deen eis en interessanten Exposé iwert di sougenannten "Marchés transitionnels du Travail" an iwert en méiglechen neien Sozialmodell gehalen huet. Munch vun sengen Iwwerlegungen kënnen an enger Reform vun eiser Beschäftigungspolitescher Gesetzgebung benotzt gin an mir sin gespannt op déi ugekënnegt Reform vun eiser Gesetzgebung bei Restrukturierungen, Fusiounen asw.

Flexibilitéit ass secher néideg an der Wirtschaft, mä Flexibilitéit déi Onsecherheet fir d'Salarien schafft, déi iwwe de Wee vum Chômage organiséiert get, funktionéiert net. Mir müssen nei Wee'er fanne fir berufflech Transitionen fir d'Salarié'en ze organiséieren, oni dat se an de Chômage an an d'Prekaritéit geroden. Dat ass secherlech net einfach an et gëlt net nëmme fir Lëtzebuerg, mee et ass eng Herausforderung fir d'ganz europäesch Unioun. D'Ennerstëtzung vum europäesche Projet béi eise Matbierger hängt och dovun of op et eis geléngt dem legitimen soziale Secherheetsbedürfnis vun de Menschen och an méi enger flexibler, globaler Welt eng Substanz ze gin. (...)

Dir Dammen an dir Hären,

loosst mech och nach e puer Wuert iwert d'Weiderbildung verléieren. Mat iwert 6.600 Inscriptiounen am Joer 2005, bleiwt eis Chamber ee vun den Haaptpillier'en zu Lëtzebuerg wat d'Weiderbildung vun den Erwuessenen betrëfft. D'Wichtigkeet vun der Weiderbildung hautzudags brauch mengen ech net méi ennerstrach ze gin. An enger Zäit wou den technesche Fortschritt rasant ass a wou et net méi evident ass fir eng Platz um Arbeitsmarché ze fannen, ass et néideg fir sech den Evolutiounen unzepassen.

Di mannst vun eis si vläicht fréier gäer an d'Schoul gangen, mee haut kënnen mer et jo soen : eng gudd Ausbildung ass wichteg net nëmme fir ee selwer, mee och fir d'Kompetitivitéit vun eiser Economie. An do kann d'Weiderbildung eng wichteg sozial Funktioun iwerhuelen fir déi déi vläicht aus Grënn wou se néischt derfir konnten, net d'Chance haaten fir eng gudd initial Ausbildung ze kréien. An deem Kontext wollt ech nach soen dass eis Chamber och d'Gewerkschaften ennerstëtzt huet béi de Verhandlungen fir mam Patronat en Accord iwert den accès individuel à la formation ze fannen. (...) -

Begünstigung der Reichen



In ihrem Gutachten zur Einführung der 10%igen Quellensteuer auf Zinserträgen zum 1. Januar 2006 betont die Arbeiterkammer, dass sie den betreffenden Gesetzentwurf ablehnt, weil hierdurch die Wohlhabenden übervorteilt werden und sich die Lage der Kleinsparer verschlechtert.

Mehr denn je sieht die Arbeiterkammer sich in ihrem Eindruck bestätigt, dass die Quellensteuer sich nicht unbedingt durch eine starke soziale Komponente auszeichnet. Daran ändert auch der in den letzten Tagen viel diskutierte Zinsfreibetrag nicht viel. Dieser wird nach letztem Stand der Dinge 250 Euro betragen, also eine Verschlechterung zu den ursprünglich im Gesetzentwurf vorgesehenen 1.500 Euro.

Durch die geplanten Maßnahmen werden nur die Wohlhabenden begünstigt. Die sind nämlich ab Januar 2006 der Vermögensteuer enthoben und zahlen durch die Quellensteuer in Zukunft weniger, kommen eigentlich also in den Genuss einer Steuererleichterung.

Laut Stellungnahme der Arbeiterkammer wird hiermit deutlich, dass Kapitaleinkünfte weniger besteuert werden sollen als Löhne, Gehälter und Renten.

Grotesk

Ein solcher Schritt in Zeiten, in denen Regierungsvertreter scheinbar nicht wissen, woher das Geld nehmen und deshalb bei jeder sich bietenden Gelegenheit Sparpolitik predigen und kollektive Opferbereitschaft verlangen, ist grotesk und im Grunde auch nicht ganz schicklich.

Außerdem, so die Arbeiterkammer, muss man sich fragen, was die Gesetzesinitiative finanziell bringen wird, ob es denn wirklich jene 40 Millionen Euro sein werden, die die Regierung vorsieht oder ob es weniger wird, weil die Menschen sich Sparmöglichkeiten zuwenden, die der Quellensteuer nicht unterliegen.

Skeptisch ist die Arbeiterkammer auch, was den Wunschtraum der Regierung anbelangt, dass die Spitzenreiter unter den Vermögenden ihren Wohnsitz nach Luxemburg verlegen und haufenweise Geld in die Staatskasse fließen lassen.

Sollte dies wirklich geschehen, kann aus dem Wunschtraum aber leicht auch ein die soziale Kohäsion gefähr-

dender Altraum werden, so die Arbeiterkammer, insbesondere durch noch höhere Preise auf dem Immobilienmarkt.

Diskriminierung

Was die geplanten Änderungen am Gesetz bezüglich der Regelung des Elternurlaubs angeht, werden Grenzgänger benachteiligt, so die Arbeiterkammer.

Um in Luxemburg Elternurlaub beantragen zu können, sieht die nationale Gesetzgebung nämlich vor, dass man zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes einer Arbeit in Luxemburg nachgegangen und vor Antritt des Elternurlaubs mindestens 12 Monate berufstätig gewesen sein muss.

Da man 5 Jahre Zeit hat, um den Elternurlaub zu beantragen, kann es aber durchaus sein, dass der Antragsteller zum Zeitpunkt der Geburt nicht in Luxemburg gearbeitet hat, womit er hierzulande nicht in den Genuss des Elternurlaubs kommen könnte. In seinem Heimatland würde der Antragsteller allerdings auch abgewiesen, da er bei Antrag des Elternurlaubs dort in keinem Arbeitsverhältnis steht.

Diese Diskriminierung muss aufgehoben werden, so die Arbeiterkammer.

Was einen Teilzeit-Elternurlaub anbelangt, ist die Arbeiterkammer der Meinung, dass man diesen auch dann beantragen kann, wenn die reguläre Arbeitszeit weniger als die vom Gesetz geforderten 75% beträgt.

Warum diese Eile?

Anlässlich der letzten Plenarversammlung beschäftigte die Arbeiterkammer sich auch mit dem Vorentwurf einer großherzoglichen Verordnung, durch die die Lehrabschlussprüfung an die neuen Versetzungskriterien angepasst werden soll, die im Juni 2005 in Kraft getreten sind.

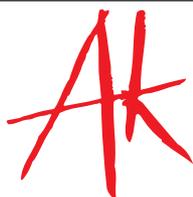
Die Arbeiterkammer pocht darauf, dass die Verordnung bezüglich der Hauptfächer so schnell wie möglich umgesetzt werden muss, da man der Überzeugung ist, dass auch einige Fächer aus der Fachtheorie als Hauptfächer angesehen werden müssen und somit nicht kompensiert werden dürfen, so wie das schon beim praktischen Teil der Prüfung der Fall ist.

Es muss das Prinzip beibehalten werden, so die Arbeiterkammer, dass eine Note unter 20 Punkten automatisch eine Zusatzprüfung nach sich zieht, auch wenn diese Ungenügende durch andere Noten kompensiert werden kann und der Durchschnitt eine Genügende ausweist. Dieses Prinzip muss auch für Kombinationsfächer gelten.

Abschlussklausuren im technischen wie im klassischen Sekundarunterricht betreffen, mit solcher Eile durchgeführt werden sollen obwohl sie erst fürs Schuljahr 2006/2007 gelten.

Mitgeteilt von der Arbeiterkammer
<http://www.akl.lu>
 Luxemburg, 16. Dezember 2005

Generell wundert die Arbeiterkammer sich aber, dass die Texte, welche die Lehrabschlussprüfung sowie die



AK-INFO 2/2005

**NOUVEAU NUMÉRO CONSACRÉ
 AU REVENU MINIMUM GARANTI (RMG)**

La loi sur le revenu minimum garanti a été introduite pour la première fois au Luxembourg en 1986. Par cette loi, le législateur a créé un droit à une assistance financière publique en faveur des personnes et des ménages dont les revenus n'atteignent pas un certain seuil, considéré comme minimum vital.

La publication est basée sur la dernière réforme de la loi, réalisée en 2004, et prend en compte la dernière adaptation indiciaire d'octobre 2005.

Elle décrit de manière simple et pratique les démarches à entreprendre si l'on veut bénéficier des prestations en matière de revenu minimum garanti.

Les éléments principaux de la législation sont l'indemnité d'insertion, qu'un demandeur touche en tant que contrepartie de sa participation à une activité d'insertion, ainsi que l'allocation complémentaire, qui sert à compléter les revenus d'une communauté domestique jusqu'au niveau du RMG.

La brochure énumère les conditions qu'un requérant (qu'il soit homme ou femme) doit remplir pour avoir droit aux prestations. Les différentes sortes de revenus et les éléments de fortune qui sont pris en compte pour la détermination de l'allocation complémentaire sont décrits dans la brochure, de même que la proportion de leur prise en compte.

En outre, des informations sont fournies sur la restitution des aides dans le cadre de la législation RMG.

La brochure est complétée par des exemples concrets et des adresses utiles.

La publication étant gratuite, elle n'est pas envoyée, mais peut être retirée auprès de la

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



**Manifestation syndicale
à Strasbourg
contre la directive „Bolkestein“
Mardi, 14 février 2006**

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) appelle à une grande manifestation contre le projet de directive Services dite Bolkestein, le mardi 14 février 2006 à Strasbourg devant le Parlement européen. Le Parlement européen, réuni en session plénière, débattera la proposition de directive au même moment et votera le lendemain.

Le mouvement syndical européen devra faire entendre sa voix à ce moment crucial pour défendre le modèle social européen.

Par conséquent, l'OGB♦L lance un appel pour manifester le 14 février contre une libéralisation des services qui va mettre fin à des services de qualité en Europe et qui va ouvrir tout grand portes et fenêtres au dumping social.

Afin de pouvoir organiser un déplacement en commun à Strasbourg, nous te prions de nous renvoyer dès à présent, le coupon-réponse ci-dessous en cas de participation. Les détails te seront communiqués en temps utile. Pour de plus amples renseignements, tu pourras contacter Sandra Marcelet au numéro de téléphone : 496005-211.

**Gewerkschaftliche Demonstration
in Strassburg gegen die
„Bolkesteinrichtlinie“
Dienstag, den 14. Februar 2006**

Der europäische Gewerkschaftsbund (EGB) ruft zur Teilnahme an einer großen Demonstration gegen die geplante Dienstleistungsrichtlinie, die so genannte Bolkesteinrichtlinie auf, die am 14. Februar 2006 vor dem Europaparlament in Straßburg stattfinden wird. Das europäische Parlament wird zu diesem Zeitpunkt in seiner Vollversammlung über die vorgeschlagene Dienstleistungsrichtlinie beraten und tags darauf abstimmen.

Die europäische Gewerkschaftsbewegung muss sich in solch einem wichtigen Moment zu Wort melden, um das europäische Sozialmodell zu verteidigen.

Deshalb ruft der OGB♦L dazu auf, am 14. Februar gegen die Liberalisierung aller Dienstleistungen zu manifestieren. Die Annahme dieses Vorschlags würde das Ende der hochwertigen Dienstleistungen in Europa bedeuten und dem Sozialdumping Vorschub leisten.

Um eine gemeinsame An- und Rückreise der Teilnehmer nach Straßburg organisieren zu können, bitten wir Dich bereits jetzt den untenstehenden Antwortschein an uns zurückzusenden. Die Details werden Dir zu einem späteren Zeitpunkt mitgeteilt. Für weitere Auskünfte, kannst du Dich mit Sandra Marcelet in Verbindung setzen (Tel : 496005-211).



Nom et prénom / Name und Vorname : _____

Adresse : _____

déclare participer à la manifestation du 14 février 2006 à Strasbourg.
wird an der Manifestation in Straßburg am 14. Februar 2006 teilnehmen.

(signature / Unterschrift)

A retourner avant le 1^{er} février 2006 à :

OGB♦L - à l'att. de Sandra Marcelet - 19, rue d'Epernay - L-1490 Luxembourg

Zurückschicken bis spätestens 1. Februar 2006 an:

OGB♦L - z. Hd. Sandra Marcelet - 19, rue d'Epernay - L-1490 Luxembourg

Fax: 48 69 49 - Email : sandra.marcelet@ogbl.lu

**ATTAC Luxembourg et le Forum Social Luxembourgeois,
en collaboration avec la FNCTTFEL et l'OGB♦L**

ont le plaisir de vous inviter à une

**conférence de Raoul Marc Jennar,
chercheur à l'URFIG et à la Fondation Copernic:**

LE RETOUR DE LA PROPOSITION BOLKESTEIN

**Vendredi 10 février 2006 à 19h30
au Casino syndical, 63 rue de Bonnevoie, à Luxembourg ville**

Les services jouent un rôle considérable. D'abord parce que de nombreuses activités de service constituent une forme de mise en œuvre de droits collectifs fondamentaux. Le droit à la santé, à l'éducation, à la culture, à l'accès à l'eau potable, à des moyens de transport, au courrier; par exemple, sont mis en œuvre par le biais de services fournis à tous par les pouvoirs publics. Lorsque ces activités de service sont fournies par des acteurs privés, l'égalité dans l'exercice de ces droits disparaît. Mettre ces activités de services en concurrence conduit quasi automatiquement à leur privatisation.

C'est justement l'objectif de la proposition de directive européenne relative aux services dans le marché intérieur, mieux connue sous le nom du Commissaire européen qui en est l'auteur, M. Bolkestein. Raoul Marc Jennar, qui fut l'un des premiers chercheurs à alerter les mouvements sociaux sur les dangers de cette proposition, nous expliquera concrètement les tenants et aboutissants de cette proposition et de ces récents amendements qui, loin d'avoir été jetée à la poubelle, est bien toujours en négociation au Parlement européen.

Entrée libre

**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:

Organisation mondiale du commerce

Un sentiment de déjà-vu : le développement encore une fois trahi par l'OMC

Hong Kong, le 19 décembre 2005 : l'accord conclu aujourd'hui à Hong Kong est un nouveau revers pour l'emploi et le développement durable, et ignore le besoin urgent d'améliorer la vie des travailleurs, selon l'organe syndical international CISL et l'alliance d'ONG Solidar.

S'exprimant au nom de 145 millions de travailleurs, le Secrétaire général de la CISL Guy Ryder a déclaré : "Ils ont recommencé. Malgré l'unité sans précédent des pays en développement; malgré les millions de personnes qui exigeaient un commerce international juste; malgré la très récente crise dans le secteur des textiles, les pays industrialisés ont manipulé l'acceptation de cet accord qui trahit le développement et qui, une fois encore, ne répond pas à la question-clé du travail décent."

"Les Membres de l'OMC semblent déterminés à rendre l'OMC encore plus impopulaire qu'elle ne l'est déjà. Cet accord ne fera rien pour dissiper les craintes que les gens ont à propos de la mondialisation, ni pour changer l'image de club pour riches et puissants que l'OMC s'est forgée. En persistant à ignorer les voix des pays en développement et de la société civile, l'OMC met en péril le système commercial multilatéral."

"Bien que les pays en développement aient adopté ce texte, ses conséquences seront sévères. Ils seront soumis à une pression extrême pour ouvrir leurs services publics aux ravages de la libre concurrence. Le texte sur l'AGCS est une véritable boîte de Pandore. Comment pouvons-nous accepter un système commercial mondial qui force les habitants des pays en développement à choisir entre aller chez le docteur et mettre de la nourriture sur la table ?"

"Nous avons peut-être perdu cette bataille, mais nous n'avons pas perdu la guerre. Les syndicats et les ONG continueront d'argumenter en faveur d'un authentique système commercial multilatéral à dimension sociale, lié à d'autres institutions globales telles que l'ONU et l'OIT."

Giampiero Aladheff, le secrétaire général de Solidar a commenté : "Toute affirmation que les négociations de Doha avaient pour but d'en finir avec la pauvreté a été contredite à Hong Kong. La date de 2013 pour l'élimination des subventions agricoles n'est qu'une maigre consolation pour les pays en développement, dont les travailleurs seront victimes du chômage massif qui découlera forcément de l'accord NAMA sur les produits industriels."

"Pendant des années, nous avons été les témoins du chaos que la libéralisation indiscriminée a produit dans la vie des gens. Il suffit de prendre en considération la crise du secteur textile cette année. Malgré cela, notre appel pour la réalisation préalable d'études d'impact sur l'emploi et le respect des droits des travailleurs n'a pas été écoutée."

"L'accord sur le coton est invraisemblable. Les médias aux Etats-Unis diront qu'ils ont fait des concessions majeures mais, en réalité, les moyens de survie de millions de personnes en Afrique sont mis en danger."

"Même l'aide pour le commerce est un mirage. Des 2 milliards d'euros promis par l'UE, seulement 250 millions d'euros sont de l'argent frais."

"Ceci constitue un échec fondamental - nous allons dans la mauvaise direction. Tant que l'OMC ne donne pas priorité aux gens, la mondialisation ne nous donnera pas le monde que nous voulons, avec un travail décent et une vie décente pour tous."

Pour rappel:

Le 21 novembre, l'OGB♦L avait participé avec une délégation symbolique à l'action "Oui à la justice commerciale - non au libre échange" que la Confédération internationale des syndicats libres avait organisée dans les rues de Bruxelles. Cette action devait montrer que les citoyens européens se soucient des questions de commerce international et qu'ils souhaitent que les négociations à l'OMC contribuent à la justice sociale.



Großregion und Gewerkschaftliche Plattform

Kurt Beck: Wir müssen Motor des europäischen Sozialmodells sein

„Die Großregion muss ein Motor und ein gutes Beispiel für die Weiterentwicklung des europäischen Sozialmodells sein.“ Das erklärten übereinstimmend Ministerpräsident Kurt Beck und die Vertreter der Gewerkschaftsbünde, die in der „Gewerkschaftlichen Plattform“ der Großregion Saarland-Lothringen–Luxemburg–Rheinland-Pfalz–Wallonie/Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens zusammengeschlossen sind. Als Gipfelpräsident der Großregion folgte der Ministerpräsident einer Einladung der Gewerkschaften nach Trier.

Auf der Tagesordnung des zweistündigen Gesprächs standen sowohl europaweite wie spezifisch regionale Themen. Einigkeit herrschte über die Frage, dass nur ein sozial gestaltetes Europa auf Akzeptanz der Bevölkerung stoßen werde. Besondere Bedeutung erlange in diesem Zusammenhang der koordinierte Sozialdialog. Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) gewinne dabei an Bedeutung.

Kurt Beck: „Forschung, Bildung und wirtschaftliche Verflechtungen müssen ausgebaut werden und dem Ziel der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen dienen. Die rheinland-pfälzische Gipfelpräsidentschaft strebt deshalb unter anderem eine Hochgeschwindigkeits-Datenbank der Universitäten der Region sowie einen ständigen Koordinator der Hochschulaktivitäten zur besseren Wissens- und Forschungsvernetzung an.“

Das Erlernen der Sprache des Nachbarn soll in einem speziell auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzielenden Projekt ausgeweitet werden. Dabei sollen Modelle von Jugendaustauschmaßnahmen in Betrieben eine Orientierungshilfe bieten.

Auf rheinland-pfälzischer Seite besteht der Wunsch, das Projekt „Haus der Großregion“ fortzuführen und auszubauen unter der Voraussetzung, dass alle Teilregionen mindestens ihre ideelle Beteiligung bis spätestens Mitte 2006 verbindlich erklären. Die Gewerkschaften der Großregion sind nach Meinung von Kurt Beck dann willkommene Gäste und Nutzer des „Hauses der Großregion“.

Konkrete Vorschläge erbat Beck von den Gewerkschaften bei der Umsetzung der Hochgeschwindigkeits-Datenbank und für verstärkte Kontrollmöglichkeiten von Sozialbetrug durch kriminelle Geschäftemacher; die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in teilweise Mafia ähnlichen Strukturen der Schwarzarbeit organisiert ausbeuten.

Die bereits vom Saarbrücker Gipfel im Juni 2003 durch den WSAGR erarbeitete Weiterbildungs-Datenbank für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll reaktiviert und fortgeschrieben werden.

Der äußerst umstrittene Entwurf einer EU-Dienstleistungsrichtlinie (Bolkestein-Richtlinie) kann nach Auffassung des Mainzer Regierungschefs nur verabschiedet werden, wenn die Bevölkerung gleichzeitig durch eine nationale Absicherung von Mindestlöhnen und eine konsequente Bekämpfung ungesetzlicher Umgehungshandlungen vor schädlichen Dumpingstrategien geschützt wird.

Die „Gewerkschaftliche Plattform“ der Großregion nahm das Angebot von Ministerpräsident Kurt Beck gerne an, den offenen und konstruktiven Dialog kontinuierlich fortzusetzen.



La veille sociale de la politique européenne s'intensifie !

À l'occasion de sa réunion de décembre, le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) a fait le point sur les dossiers brûlants de la politique sociale et de l'emploi européenne, dont notamment la directive services (Bolkestein) et la révision de la directive sur le temps de travail.

Depuis l'élargissement de 2004, les deux vues de l'intégration européenne – celle visant à construire l'Europe sur base de règles communes contraignantes pour tous les Etats membres et celle qui vise à déréglementer tout ce qui peut l'être pour ainsi créer un vaste marché de libre-échange à l'intérieur duquel la concurrence est effrénée – semblent aujourd'hui s'affronter à tous les niveaux politiques de l'Union européenne.

La « bolkesteinisation » s'accélère

Si avant les référenda sur le traité constitutionnel maints chefs d'Etat et de gouvernement, en premier lieu Messieurs Chirac et Schroeder, demandaient et promettaient une remise à plat de la proposition de directive sur la libéralisation des services, la réalité d'aujourd'hui est tout autre. Le texte original, élaboré par l'ancien Commissaire néerlandais Frits Bolkestein, est bien vivant et sera mis au vote du Parlement européen (PE) en janvier ou février 2006. Celui qui dit « libéralisation des services » dit aussi « libre circulation des travailleurs ». Car les services sont en règle générale effectués par des humains. Il ne faut donc pas confondre la libre circulation des marchandises avec la libre circulation des services. Or, si la législation européenne et internationale base la circulation des travailleurs entre les différents pays concernés sur le principe du pays de destination – les conditions et normes de travail du pays d'accueil sont d'application –, la proposition de directive sur les services, elle, introduit le principe du pays d'origine. En effet, elle pose la règle du pays d'origine comme un principe communautaire qui n'a pourtant reçu jusqu'alors que de rares applications dans des secteurs particuliers harmonisés au préalable par le biais d'une directive. Pour les syndicats, ceci ne conduira pas seulement à l'insécurité juridique, mais risque de conduire au dumping social, fiscal et administratif, ainsi qu'à une distorsion réelle de concurrence et à une diminution de la qualité des services, notamment de ceux qui sont offerts par des organismes d'intérêt général.

Manifestation à Strasbourg

Le mouvement syndical européen est en alerte maximale car il voit qu'il ne peut plus compter sur le bon sens des politiciens. Malgré le rejet du traité constitutionnel dans deux pays fondateurs de la Communauté européenne, malgré le scepticisme grandissant dans la population vis-à-vis de la construction européenne, malgré un chômage de masse historique, les politiques semblent continuer à soutenir prioritairement l'agenda néolibéral. Au niveau du Conseil européen il y a visiblement peu de préoccupation pour la réalité sociale et pour l'aggravation générale de la précarité et de la pauvreté dans les Etats membres de l'Union européenne. Les impulsions qui viennent de la part de la Commission et du Conseil vont presque toutes dans la même direction : régression sociale, déréglementation, libéralisation à tout va. Pour répondre à cette cécité politique, les syndicats manifesteront leur colère la veille du vote en plénière du Parlement européen de la directive Bolkestein à Strasbourg le 14 février 2006. L'OGB♦L/CGT-L et le LCGB participeront à cette manifestation.

Temps de travail

Le Comité exécutif de la CES s'est également penché sur la révision de la directive sur le temps de travail, avec le même constat. Malgré un vote largement favorable à une amélioration de la directive actuelle, en faveur de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, et malgré de multiples arrêts de la Cour européenne de justice qui vont dans le même sens, la proposition actuellement sur la table du Conseil va clairement dans le sens contraire, c'est-à-dire celui de la régression sociale. Le Conseil semble vouloir contourner à la fois un vote démocratique du Parlement européen et la justice européenne ! Pour les syndicats européens, ceci est scandaleux.

Les autres sujets traités par le Comité exécutif comprenaient notamment les mesures transitoires applicables à la libre circulation des travailleurs issus des nouveaux Etats membres de l'UE, le dialogue social européen et les perspectives financières de l'UE 2007-2013.

Le Luxembourg était représenté par Robert Weber, président du LCGB, Viviane Goergen, secrétaire générale adjointe du LCGB, Nico Clement, membre du Bureau exécutif de l'OGB♦L/CGT-L et Mil Lorang en tant que conseiller.



75. Geburtstag der ACAL

Die ACAL feierte ihren 75. Geburtstag

Reformen ja, Sozialabbau nein

Zu den Geburtstagsfeierlichkeiten am 3. Dezember 2005 im Sandweiler Kulturzentrum, konnte ACAL-Präsident Mett Waldbillig an die 200 ACAL-Mitglieder und zahlreiche Gäste, darunter Arbeitsminister François Biltgen und zahlreiche Abgeordnete begrüßen. In seiner Willkommensansprache ging er auf die 75-jährige Geschichte der ACAL ein (siehe Kasten) - heute zählt das OGB♦L/ACAL-Berufssyndikat rund 3000 Mitglieder und ist bei den Transport-, den Bus- und den Taxiunternehmen mit Delegierten vertreten. Als besonderen Moment bezeichnete der ACAL-Präsident den Beitritt der ACAL zum OGB♦L im Jahre 2001, als die ACAL-Mitglieder mit 160 Ja-Stimmen und ohne Gegenstimme entschieden, die seit 1954 bestehende FNCTTFEL-Mitgliedschaft aufzulösen. So haben sich die Berufsfahrer einem starken Partner angeschlossen, um angesichts des immer stärker werdenden Drucks des Patronats, ihre berechtigten Forderungen bei Kollektivvertragsverhandlungen durchsetzen zu können.

Die Jubiläumsrede des OGB♦L-Präsidenten Jean-Claude Reding, die im Zeichen der Budgetdebatten stand, zeigte eindrucksvoll die brisante Aktualität vieler ACAL-Forderungen auf. So illustrierte der OGB♦L-Präsident am Beispiel des langjährigen ACAL-Kampfes, dass soziale Errungenschaften nur dank des solidarischen Einsatzes der Betroffenen gesichert werden können. Wenn jetzt die politisch Verantwortlichen eine strenge Sparpolitik in Aussicht stellten, so dürften eventuelle Reformen auf keinen Fall auf Kosten des Luxemburger Sozialmodells gehen. Am Indexsystem sowie am Mindestlohn dürfe nicht gerüttelt werden, dies insbesondere weil laut zahlreicher Analysen nationaler und internationaler Institute die Luxemburger Wirtschaft nach wie vor dynamisch und wettbewerbsfähig sei. Es müsse weiterhin in die Qualität der Arbeitsplätze investiert werden, ein hochwertiges Weiterbildungsangebot angeboten und bessere Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Reformen, so Jean-Claude Reding, könnten nur mit sozialem Fortschritt einhergehen. Im Transportsektor werde sich der OGB♦L/ACAL gegen jede Form von Sozialdumping wehren, dem rauhen Wind der Liberalisierung konkret entgegenwirken.

Nach der Rede des OGB♦L-Präsidenten, der auch die Verdienste aller solidaritätsbewusster Mitglieder und deren uneingeschränkter Einsatz im Dienste des Berufsfahrers hervorstrich, ergriff Arbeitsminister François Biltgen das Wort. Er betonte, dass auch ihm der rauhe Wind der Liberalisierung zu schaffen mache. An und für sich sei die Liberalisierung nicht schlecht, man müsse sie aber mit adäquaten Rahmenbedingungen begleiten. Nur ein starkes und soziales Europa könne diese gewährleisten. Weiterhin ging er auf die Wichtigkeit ein-

heitlicher Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen in Europa sowie einer flexiblen Sozialpartnerschaft ein.

Beim anschließenden Ehrenwein wurden dann die langjährigen ACAL-Mitglieder geehrt. Der Auftritt der Flamenco-Gruppe „Canela Pura“ und das Konzert der Folk-Gruppe „Millermoaler“ begeisterten die Anwesenden, die sich nach dieser Feierstunde besonders motiviert zeigten auch in kommenden schwierigen Zeiten für die Interessen der Berufsfahrer zu kämpfen.

Welche akuten Probleme in nächster Zukunft einer Lösung harren, erklärten uns am Rande der Veranstaltung der Zentralsekretär des Syndikats Hubert Hollerich sowie der Vize-Präsident und Personaldelegierte Biagio Pazaglia. Die Ost-Erweiterung der EU bürge nicht nur die Gefahr des Sozialdumpings, diese sei leider oft schon Realität. Den polnischen Berufsfahrer gäbe es bereits in Luxemburg. Deshalb sei, so Hubert Hollerich, das Engagement der ACAL in der Europäischen Transportarbeiterföderation besonders wichtig. Dank des internationalen gewerkschaftlichen Drucks sei es oft möglich die nationalen Verantwortlichen zu sensibilisieren. Doch auch die Arbeitsbedingungen, so Biagio Pazaglia, würden sich aufgrund des wachsenden Konkurrenzdrucks ständig verschlechtern. Für den OGB♦L/ACAL ist es daher besonders wichtig wachsam zu sein und den Versuchen des Patronats Sozialabbau zu betreiben wirksam entgegen zu treten.

75 Jahre Geschichte

1930: Die „Association professionnelle et de secours mutuels des conducteurs d'automobiles du Grand-Duché de Luxembourg“ (ACAL) wird am 7. August in Hollerich gegründet.

1931: Bereits ein Jahr nach ihrer Gründung zählt die Gewerkschaftsorganisation über 400 aktive Mitglieder.

1949: Nach dem Verbot der Aktivitäten der ACAL während des Zweiten Weltkriegs, stellt die Gewerkschaft die Weichen für die Zukunft.

1969: Der erste Kollektivvertrag für Busfahrer wird eingeführt.

2001: Die ACAL tritt dem OGB♦L bei.



du nouveau dans les entreprises



Buslinie zum Cargo Center

OGB♦L-Vorschlag stößt bei Gemeinde Luxemburg und beim Transportminister auf taube Ohren

Am 4. August 2005 richtete der OGB♦L sich schriftlich an den Transportminister und die Gemeinde Luxemburg und stellte den Antrag das Luxair Cargo Center an das bestehende Busnetz anzubinden. Dies hätte den rund 1.500 Beschäftigten des Cargo Centers die Möglichkeit gegeben, sich mit öffentlichen Verkehrsmitteln zum Arbeitsplatz zu begeben. In seinem Schreiben schlug der OGB♦L vor, bei den bestehenden fünf Buslinien, die in unmittelbarer Nähe am Cargo Center vorbeiführen, einen zusätzlichen Halt einzuplanen. Sollte dies nicht möglich sein, plädierte der OGB♦L für die Schaffung einer neuen Buslinie.

In seinem Antwortschreiben weist Stadtbürgermeister Helminger nun die Verantwortung von sich und verweist auf das Transportministerium; der Transport- und Umweltminister Lucien Lux seinerseits bewertet die Vorschläge des OGB♦L als nicht realisierbar.

Da keine der vom OGB♦L vorgeschlagenen Lösungen zurückbehalten wurde, bleibt das Cargo Center, ein wirtschaftlich bedeutender Standort, weiterhin nur mit dem Auto erreichbar. Diese Haltung steht in krassem Widerspruch zu den rezenten politischen Aussagen, die eine Förderung des öffentlichen Transports erkennen ließen.

Die Beschäftigten, die sich trotzdem mit dem öffentlichen Transport zur Arbeit begeben wollen, sind demnach weiterhin gezwungen einen mehr als 1,5 km langen Wanderweg durch den Wald, zur

nächstgelegenen Bushaltestelle in Niederanven, in Kauf zu nehmen.

VLM AIRLINES

OGB♦L unterzeichnet ersten Kollektivvertrag für Piloten, Flugbegleiter und Bodenpersonal

Am 16. Dezember 2005 unterzeichnete der OGB♦L den ersten Kollektivvertrag für die Beschäftigten der Fluggesellschaft VLM Airlines Luxembourg, mit Sitz auf Findel. In Luxemburg beschäftigt VLM Airlines rund 30 Mitarbeiter, insgesamt sind rund 400 Arbeitnehmer bei der Firma beschäftigt. VLM Airlines betreibt die Fluglinie Luxemburg-London/City.

Der Kollektivvertrag hat eine Laufdauer von 2 Jahren, mit Beginn am 1. Januar 2006. Er ist anwendbar auf die Piloten, das Flugbegleitpersonal (cabin crew) und das Bodenpersonal. Vorrangig ging es darum, die aktuellen Gegebenheiten betreffend die Lohn- und Arbeitsbedingungen festzuschreiben. Die wichtigsten Elemente des Kollektivvertrags sind:

- ♦ die Einstellungs- und Beschäftigungspolitik
- ♦ die Urlaubsregelung
- ♦ die Flugzeiten und Ruhezeiten für die Piloten und das Kabinenpersonal
- ♦ die Regelung betreffend das "Stand-By"
- ♦ die Spesen- und Hotelregelung für das Flugpersonal
- ♦ die Lohntabellen für Piloten, Kabinenpersonal und Bodenpersonal
- ♦ die Aus- und Weiterbildung für das Flugpersonal
- ♦ die Regelung über die Teilzeitbeschäftigung des Flugpersonals
- ♦ die Versicherung bei Verlust der Fluglizenz
- ♦ die Arbeitszeitregelung sowie die Überstundenregelung
- ♦ die Regelung der Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.

Die Verhandlungen zu diesem ersten Kollektivvertrag konnten innerhalb von nur 5 Monaten abgeschlossen werden und fanden in einem äußerst konstruktiven Klima statt. Beide Seiten vereinbarten den Sozialdialog auch weiterhin aufrecht zu halten und auszubauen.

Mit der Unterzeichnung dieses Kollektivvertrags konnte das Syndikat "Zivile Luftfahrt" des OGB♦L seine Kompetenzen in Bezug auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Piloten, des Kabinenpersonals und des Bodenpersonals bei einer weiteren Airline erneut unter Beweis stellen. Verhandlungen mit anderen Airlines werden demnächst anlaufen.



Perte de contrat de Brink's auprès de la Commission européenne

Le ministre du Travail se rallie à la proposition de l'OGB♦L !

Dans le contexte de la perte de contrat de la société Brink's, l'OGB♦L avait lancé un appel aux partenaires sociaux ainsi qu'au ministre du Travail afin de trouver des solutions voire de dégager de nouvelles pistes pour éviter des licenciements.

L'OGB♦L avait notamment invité les deux sociétés impliquées à tout mettre en œuvre pour réduire les dégâts au niveau social et humain à un minimum. Dans cet ordre d'idées, il avait proposé aux patrons de ces sociétés de gardiennage de s'inspirer des modalités du secteur du nettoyage - et plus précisément du texte y relatif de la convention collective de ce secteur - où il existe un instrument pour maintenir les droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise voire de changement de contrat. Cette formule prévoit qu'en cas de transfert de contrat, le cessionnaire a l'obligation de reprendre les 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.

L'OGB♦L se dit très satisfait que le ministre du Travail François Biltgen ait

du nouveau dans les entreprises

soutenu cette formule avancée par lui en s'adressant aux sociétés concernées pour leur suggérer de passer un accord volontaire afin d'absorber totalement ou partiellement cet excédent de personnel.

A la clôture de ce numéro d'Aktuell/Actuel, nous étions toujours sans nouvelles précises quant au sort des employés.

ACL-Services et Voyages S.A.

Neuer Kollektivvertrag abgeschlossen

Nach relativ kurzen und konstruktiven Verhandlungen konnte die Erneuerung des Kollektivvertrages vom OGB♦L und der Direktion von ACL-Services et Voyages S.A. unterschrieben werden. Folgende Verbesserungen wurden ausgehandelt:

Lohnerhöhungen

Für das Jahr 2006 wird allen Mitarbeitern eine lineare Lohnerhöhung von 0,50% gewährt. Ab 01.01.2007 und 01.01.2008 erfolgt für alle Mitarbeiter jeweils eine lineare Erhöhung der Löhne und Gehälter von 0,50 %.

13. Monat

Verbesserung der Bedingungen, um mit kürzerer Betriebszugehörigkeit in den Genuss des vollen 13. Monatsgehalts zu kommen, gemäß folgender Tabelle:

- 1 Jahr voll gearbeitet am 31.12.
= 50% des 13. Monatsgehalmtes
- 2 Jahre voll gearbeitet am 31.12.
= 75% des 13. Monatsgehalmtes
- 3 Jahre voll gearbeitet am 31.12.
= 100% des 13. Monatsgehalmtes

Berufsführerschein

Finanzielle Beteiligung seitens der Firma an den Kosten bei Verlängerung des Berufsführerscheins der Mitarbeiter.

Arbeitskleidung

Ab 1. Januar 2006 beträgt die monatliche Unkostenbeteiligung, die den Mitarbeitern zum Waschen der Arbeitskleidung seitens der Firma gewährt wird, 40.-€ (nicht indexiert).

Nacharbeit

Zusätzlich zur bestehenden Prämie für Nacharbeit, hat jeder Mitarbeiter, der

regelmäßig Nacharbeit verrichtet, das Anrecht auf einen zusätzlichen Urlaubstag. Um als "regelmäßige Nacharbeit" anerkannt zu werden, müssen mindestens 15 effektiv geleistete Nachtschichten im Laufe des Jahres verrichtet werden.

Urlaub

Festschreiben im Kollektivvertrag, dass bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren den Mitarbeitern ein zusätzlicher Urlaubstag zusteht.

Motivationsprämie

Das Personal bekommt zusätzlich zur bestehenden Gratifikation eine Prämie die je nach Dienstalter zwischen 125.-€ und 600.-€ pro Jahr beträgt. Die Höhe der auszuzahlenden Prämie wird durch das Resultat der jährlichen Bewertung festgelegt.

Dauer des Vertrages

3 Jahre und zwar vom 1. Januar 2006 bis zum 31. Dezember 2008.

Die Vertragsparteien haben sich im Rahmen dieser Verhandlungen außerdem dazu verpflichtet eine Neufassung des bestehenden Kollektivvertrages auszuarbeiten.

PRESTAGAZ à Kleinbettingen

Signature d'une nouvelle convention collective de travail

L'OGB♦L - syndicat majoritaire- et le LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail avec la direction de la société Prestagaz de Kleinbettingen. Cet accord couvre la période du 1^{er} janvier 2006 au 30 juin 2008 et est le résultat de négociations qui se sont déroulées dans le cadre d'un bon dialogue social avec la direction. Parmi les principales améliorations, on peut noter:

- ♦ La mise en place d'une nouvelle structure des salaires qui englobe une augmentation du salaire de base de 1,5% à partir du 01.01.2006
- ♦ à partir du 01.01.2006 du congé supplémentaire lié à l'ancienneté est accordé comme suit :
 - 1 jour supplémentaire pour 5 ans d'ancienneté

- 2 jours supplémentaires pour 15 ans d'ancienneté
- 3 jours supplémentaires pour 25 ans d'ancienneté
- 4 jours supplémentaires pour 35 ans d'ancienneté
- ♦ revalorisation de la prime de fin d'année.
- ♦ une prime de "non-accident" de 600.-€ a été introduite ; son montant varie en fonction du nombre d'accidents causés collectivement et/ou individuellement.
- ♦ une prime "qualité" de 360.-€ par an a été négociée. Cette prime est payée mensuellement et son montant varie en fonction d'un objectif mensuel à définir.
- ♦ augmentation du pécule de vacance. Les modalités y afférentes ont été améliorées.
- ♦ la masse d'habillement mise à disposition gratuitement par la direction aux ouvriers a été nettement augmentée.

Secteur gardiennage et sécurité privée

Signature d'une nouvelle convention collective de travail pour le secteur

L'OGB♦L et le LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail avec l'Association Luxembourgeoise des Entreprises de gardiennage et de transport de fonds (ALEGA). Les négociations de cet accord ont duré plus d'un an et ont abouti à un accord couvrant la période du 1^{er} novembre 2005 au 31 octobre 2008. Parmi les principales améliorations, on peut noter :

- ♦ une augmentation linéaire des salaires de
 - 0,8% à partir du 01.01.2006
 - 0,8% à partir du 01.01.2007
 - 0,8% à partir du 01.01.2008
- ♦ à partir du 01.01.2006 le congé annuel est porté à 27 jours ;
- ♦ revalorisation de la «prime de chien» alloué aux agents «maître-chien» et remboursement des frais de vaccination des chiens affectés à des prestations canines au service des entreprises ;

du nouveau dans les entreprises

- ♦ les agents affectés au transport de fonds et y justifiant d'une ancienneté de 15 années au moins auprès de la même entreprise, ont le droit d'être affectés à des activités de gardiennage au sein de cette entreprise s'ils en formulent la demande.

La demande de déclaration d'obligation générale a été introduite auprès du ministre du Travail.

Fédération Luxembourgeoise des Ascensoristes

Signature d'une nouvelle convention collective de travail pour le métier d'installateur d'ascenseurs

L'OGB♦L - en tant que porte-parole - et le LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail avec la Fédération Luxembourgeoise des Ascensoristes pour les ouvriers du secteur d'installateur d'ascenseurs. Cet accord couvre la période du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008. Parmi les principales améliorations, on peut noter:

- ♦ une prime de "non-accident" a été introduite, son montant est basé sur les heures prestées annuellement varie en fonction du nombre d'accidents causés individuellement ;
- ♦ augmentation du taux des prestations supplémentaires effectuées le samedi à 50% ;
- ♦ l'indemnité de déplacement et de logement pour les déplacements à l'étranger a été sensiblement augmentée ;
- ♦ le temps de trajet en dehors des heures de services pour le compte de la société est considéré comme temps de travail effectif.

Il reste à souligner que la demande de déclaration d'obligation générale a été introduite auprès du ministre du Travail.



Quelques brèves des entreprises...

Avant de revenir en quelques mots sur l'actualité dans diverses entreprises du secteur, nous profitons de cette rubrique pour vous présenter à toutes et tous nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année. Par rapport aux dossiers qui nous attendent, nous souhaitons qu'elle soit avant tout faite de solidarité entre les travailleurs dans la défense de notre modèle social.

En ce qui concerne l'OGB♦L, nous sommes prêts à nous investir à fond dans la lutte pour le maintien de l'emploi et des acquis sociaux dans nos industries. Ce combat tel que développé et présenté (notamment) dans le manifeste rédigé par les trois syndicats industriels de l'OGB♦L se fera, non pas avec des déclarations démagogiques et ronflan-

tes, mais sur base de propositions concrètes et d'actions au quotidien avec nos délégués et les travailleurs sur le terrain et dans les entreprises.

Venons-en aux entreprises : chez **Lux-guard I/GLC** à Bascharage, les choses semblent, enfin, rentrer dans le rang et les négociations ont pu démarrer autour de notre cahier de revendications. Actuellement, nous n'avons pas encore vraiment progressé et les positions respectives divergent encore fortement. Néanmoins, grâce au mandat reçu par le personnel et forts de la solidarité exprimée par ce dernier, nous restons confiants.

Chez **Avery Dennison**, la première réunion concernant le renouvellement de la convention collective des ouvriers a eu lieu le 20 janvier. Pas grand-chose à dire, si ce n'est que depuis quelques mois, la direction essaie de déstabiliser la délégation en discréditant les délégués devant le personnel et en racontant un peu n'importe quoi.

Ici non plus, la direction ne fait pas preuve d'une grande originalité : chantage à l'emploi si jamais on n'est pas assez flexible, menaces de délocalisation si les résultats ne sont pas à la hauteur des espérances, remise en question de l'un ou l'autre avantage négocié précédem-



Sur la photo nos délégués ouvriers de l'entreprise Curver lors d'une réunion préparatoire dans nos locaux. De gauche à droite : Omar, Mireille, Alain, Yazid, Arsène, Sylvie. Manquent, car absents lors de la prise de photo, Gilles et Juan.

du nouveau dans les entreprises

ment, etc... Tout comme dans pas mal d'autres entreprises nous restons persuadés que le personnel ne sera pas dupe du message véhiculé par la direction locale et saura en temps voulu réagir en manifestant sa solidarité et son ras-le-bol.

Les négociations se poursuivent normalement pour la convention des employés chez **Mondo**, pour les ouvriers et les employés chez **Technofibres**, ainsi qu'à la **Chaux de Contern**. Début février aura lieu une première réunion de négociation pour l'ensemble du personnel chez **Newell Rubbermaid** et chez **Vitrumlux**.

Chez **Curver** (anciennement Rubbermaid à Niedercorn) un agenda de négociation pour le renouvellement de la convention collective des ouvriers a été établi en novembre. La direction européenne, participant aux négociations, nous signale à ce moment-là que, début janvier, divers changements interviendraient dans le management local et notamment l'arrivée d'un nouveau directeur de site. La direction européenne nous fait part de son intention de négocier sereinement et déclare sa volonté d'arriver à un accord rapidement, avant la mise en place de la nouvelle équipe. Nous n'y voyons aucun inconvénient et signalons tout simplement à la direction qu'il « suffit » de se mettre d'accord sur les points essentiels du cahier de revendication pour trouver un accord rapide et raisonnable. Malheureusement, la direction semble une fois de plus confondre rapidité avec précipitation et veut profiter des négociations pour introduire une flexibilité à outrance (sans doute pour pallier aux incompétences organisationnelles) dans l'organisation du travail. Résultat des courses : les négociations sont interrompues en attendant l'arrivée du nouveau directeur local. Il nous semble évident que ce nouveau directeur aura le même mandat de négociation que nos interlocuteurs précédents, qui, tout compte fait, sont ses supérieurs hiérarchiques. En attendant, nos délégués profitent du temps pour informer et mobiliser le personnel en vue des prochaines échéances.

Le prix citron du mois revient cette fois-ci (encore une fois aurions-nous ten-

dance à écrire) à l'entreprise **Euronimbus** à Foetz. Dans notre dernier numéro, nous avons relaté les problèmes connus dans cette entreprise et l'échec des négociations chez les employés. Depuis, les négociations pour le renouvellement de la convention des ouvriers ont également échoué et l'Office national de conciliation a été saisi. Des réunions d'information du personnel sont programmées et une première action de protestation devrait être organisée début février.

En plus, l'entreprise connaît depuis un certain temps divers problèmes de harcèlement liés au comportement intempêtif d'un « petit chef ». Interpellée sur le sujet, la direction n'a trouvé d'autre solution que de re-mélanger les différentes équipes de travail en changeant les opérateurs de poste. Sans doute veut-elle que tout le monde puisse bénéficier du harcèlement de ce « petit chef ».

Fin décembre, nous avons fait parvenir un courrier à la direction en lui demandant de convoquer une réunion urgente avec la délégation du personnel ouvrier et le comité mixte en vue de solutionner le problème. À ce jour nous n'avons pas reçu de réponse...



Syndicat Commerce

Comptoir des Fers et Métaux

Signature d'une nouvelle convention collective de travail pour les ouvriers

Le 22 décembre 2005, l'OGB•L - en tant que porte-parole - et le LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail avec la société Comptoir des Fers et Métaux pour les ouvriers.

Cet accord couvrant la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007, est le fruit de négociations qui se sont

déroulées dans le cadre d'un bon dialogue social avec la direction.

Parmi les principales améliorations, on peut noter :

- ♦ une augmentation du salaire de 2% à partir du 1.1.2006
- ♦ à partir du 1.1.2006 un congé supplémentaire lié à l'ancienneté est accordé comme suit :
- ♦ 1 jour supplémentaire pour 10 ans d'ancienneté
- ♦ 2 jours supplémentaires pour 20 ans d'ancienneté
- ♦ une prime dégressive de "non-accident" de 750.-€ a été négociée pour les chauffeurs, son montant varie en fonction du nombre d'accidents causés par ceux-ci.



Syndicat Santé et Services sociaux et éducatifs

Domaine thermal Mondorf

Kollektivvertrag für rund 250 Privatangestellte und Privat-arbeiter wurde unterzeichnet

Nach fünfzehn Monaten schwieriger Verhandlungen, einer Reihe von gewerkschaftlichen Aktionen, sowie einer Sitzung mit dem nationalen Schlichtungsamt, konnten der OGB•L und der LCGB am 20. Dezember 2005 ein Abkommen für die rund 250 Privatangestellten und Privatarbeiter des Mondorfer Domaine thermal unterzeichnen.

Der Vertrag sieht vor, dass alle Beschäftigten, die in den Jahren 2004 und 2005 keine linearen Gehälteranpassungen erhielten, für diese beiden Jahre pro gearbeitetem Monat eine Prämie von 50€ erhalten. Für 2005 könnte diese Prämie allerdings etwas geringer ausfallen, falls das Geschäftsergebnis die Auszahlung der ganzen Prämie nicht erlauben sollte. Die bestehenden Gehälter und Arbeitsbedingungen werden nicht angetastet.

du nouveau dans les entreprises

Für das Jahr 2006 wurde ein finanzielles Paket von 0,5% der Gehältermasse von Dezember 2005 festgeschrieben. Des Weiteren einigten sich der OGB♦L und der LCGB mit der Direktion darauf, innerhalb eines Monats, die Verhandlungen zu einer Reihe wichtiger Punkte in Bezug auf die Gehälter- und Arbeitsbedingungen wieder aufzunehmen. Diese Verhandlungen müssen bis spätestens zum 30. April 2006 abgeschlossen werden.

Pflege- und Sozialsektor

Neuer Kollektivvertrag wurde unterzeichnet

Am 16. Januar 2006 haben die Arbeitgeberverbände des Pflege- und Sozialsektors mit dem verhandlungsführenden OGB♦L, sowie dem LCGB, einen neuen Kollektivvertrag unterzeichnet.

Die Personalvertreter des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGB♦L stimmten am 10. Januar 2006 den Lohn- und Arbeitsbedingungen für 2005 und 2006 zu.

Der neue Kollektivvertrag beinhaltet unter anderem folgende Punkte:

- ♦ rückwirkend für 2005 die Auszahlung einer einmaligen Prämie von 1% des Bruttoeinkommens der Angestellten und Arbeiter. Die Prämie wird bis zum 28. Februar 2006 ausbezahlt;
- ♦ ab dem 1. Januar 2006 eine monatliche Lohnprämie von 1,808% des monatlichen Bruttoeinkommens;
- ♦ die Einführung einer Arbeitsgruppe, bestehend aus Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern, deren Aufgabe es ist bis Ende September 2006 über mögliche qualitative Veränderungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu diskutieren. Sollte sich auf neue Maßnahmen geeinigt werden, so werden diese frühestens mit dem nächsten Kollektivvertrag in Kraft treten können.



NOVELIS Dudelange

Salariés, 100 % pour NOVELIS – NOVELIS, 0 % pour les salariés

Le 19 décembre, les délégués ouvriers et employés de l'entreprise ont décidé de faire une action à l'entrée du site avec le soutien des représentants syndicaux OGB♦L et LCGB.

Ce mouvement de protestation, synonyme d'avertissement, ne concerne pour l'instant que les représentants du personnel.

Suivant l'évolution de la situation, il se pourrait qu'en cas de blocage des négociations du contrat collectif, nous ayons recours à la participation de l'ensemble du personnel, afin de prouver notre solidarité et notre détermination face aux propositions jugées indécentes de notre direction.

À ce jour, nous maintenons notre demande de négocier sur une période d'un an, en sachant que la situation est loin d'être désastreuse et que chacun des salariés mérite, par son travail, un peu de considération de la part des dirigeants.

Lors de la réunion du Comité européen de début juillet, les dirigeants du groupe ont confirmé la bonne rentabilité du site de Dudelange.

De plus, les actionnaires n'ont pas à se plaindre des dividendes reversés par NOVELIS qui par ailleurs, a déjà remboursé 300 millions d'euros de dettes, ce qui est supérieur aux espérances du groupe.

Nous tenons aussi à mettre en garde le personnel pour les conventions à venir. En effet, si nous devons signer un contrat peu avantageux, voire nul, nos dirigeants, prendraient vite l'ascendant sur le personnel. Le travail des délégués pour mettre en place une délégation forte, ainsi que les avantages acquis depuis de nombreuses années, auraient vite fait de fondre comme neige au soleil...

Au sujet de l'indexation, le discours du patronat reste inchangé et il nous semble injustifié de remettre éternellement ce sujet à l'ordre du jour. L'index existait bien avant l'implantation de cette entreprise, ce qui ne la pas empêchée de s'installer sur le territoire luxembourgeois, pour bénéficier d'autres avantages.

Pour conclure, la réduction des coûts étant à l'ordre du jour, il est surprenant de constater l'obstination dont fait preuve la direction, afin d'informer (une nouvelle fois) par courrier son personnel sur les conséquences de la conjoncture économique. Il faut croire que le personnel a du mal à comprendre au point qu'il faut lui expliquer plusieurs fois...



OGB♦L-ONG "Solidarité syndicale"

Weiterbildungsprogramm für chinesische Gewerkschafter



Vom 12. bis 23. Januar 2006 ist, auf Einladung der OGB♦L-NGO "Solidarité syndicale" asbl, eine Delegation der "Fédération des Syndicats de Chine" zu Gast in Luxemburg.

Gemäß den Zielsetzungen der OGB♦L-NGO "Solidarité syndicale" unter die u.a. gewerkschaftliche Schulungsprogramme fallen, erhalten die 21 chinesischen Gewerkschafter Einführungskurse über das Arbeitsrecht, die verschiedenen Leistungen der Sozialversicherung sowie den Sozialdialog. Des Weiteren steht eine Konferenz über die Geschichte Luxemburgs auf dem Programm. Die aus ver-

schiedenen Provinzen Chinas stammenden Kolleginnen und Kollegen werden auch mehrere Betriebsbesichtigungen unternehmen.

Dies ist bereits die 6. Delegation von chinesischen Gewerkschaftsvertretern, die im Rahmen eines Kooperationsvertrages zwischen dem OGB♦L und der FSC (Fédération des Syndicats de Chine) eine Studienreise nach Luxemburg unternommen hat. Die NGO "OGB♦L Solidarité syndicale", wird dieses Projekt auch in Zukunft unterstützen. Neue Projekte, besonders in den Entwicklungsländern, sind in der Ausarbeitung.

Zur Erinnerung, sei darauf hingewiesen, dass die NGO im Wesentlichen folgende Zielsetzungen hat:

- ♦ wirtschaftliche, soziale, technische und kulturelle Entwicklungsprojekte vorzuschlagen
- ♦ direkte oder indirekte Hilfeleistungen für Organisationen, Institutionen besonders an Gewerkschaftsorganisationen anzubieten.



Foto: v.r.n.l. M. Zhang Heping - Übersetzer, M. Jean-Claude Reding, OGB♦L-Präsident, M. Li Xiang Zhu (Leiter der chinesischen Delegation) und Mme Jing.

“En route vers Lisbonne – et l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi ?”

La brochure rend compte des interventions et des conclusions de la conférence publique et du séminaire "En route vers Lisbonne – et l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi ?" organisés le 11 et 12 mars 2005 à Esch-sur-Alzette par le Service à l'égalité des chances de la Ville d'Esch-sur-Alzette, les syndicats OGB♦L, LCGB, FNCTTFEL et les associations de femmes Cid-femmes, Femmes en Détresse, LI.DI.A., Initiativ Rëm Schaffen et Zarabina à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme et dans le contexte des discussions

- ♦ autour de la révision de la stratégie européenne pour l'emploi,
- ♦ de la proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur (proposition de directive dite Bolkestein) et
- ♦ des propositions de révision de la directive sur le temps de travail de la Commission européenne.

La brochure contient

- ♦ une analyse de l'effet de la stratégie européenne pour l'emploi sur l'égalité entre femmes et hommes au niveau européen (par Madame Rachel Silvera, économiste et experte française du réseau « Femmes dans l'emploi » à la Commission européenne)
- ♦ une description du marché de l'emploi au Luxembourg en relation avec l'égalité de genre (par Madame Blandine Lejealle, CEPS-Instead)
- ♦ une description de la mise en œuvre de la stratégie européenne de l'emploi au Luxembourg et des mesures prises en faveur de l'égalité entre femmes et hommes (par Madame Maryse Fisch, conseillère

de gouvernement au ministère du Travail et de l'Emploi)

- ♦ une description de la situation de la commune d'Esch-sur-Alzette du point de vue de l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi (par Monsieur Emmanuel Cornélius, agent de développement social de la Ville d'Esch-sur-Alzette) et
- ♦ une présentation de l'action communale à Esch-sur-Alzette en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes (par Madame Nicole Jemming, responsable du Service à l'égalité des chances d'Esch-sur-Alzette)
- ♦ la position de la Confédération Européenne des Syndicats sur la proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur dite Bolkestein (par Madame Catelene Passchier, secrétaire confédérale de la Confédération Européenne des Syndicats) et
- ♦ une analyse des implications de la directive dite Bolkestein pour le Luxembourg à l'exemple du secteur conventionné (par Madame Danièle Nieves, vice-présidente de la Chambre des employés privés)
- ♦ les comptes rendus des discussions dans les deux groupes de travail du séminaire : « Stratégie de Lisbonne et l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi » et « La directive Bolkestein et les implications pour le Luxembourg »
- ♦ le catalogue commun de revendications des organisations sus-mentionnées portant notamment sur:

- le changement des rôles stéréotypés des femmes et des hommes par l'introduction de l'égalité des genres à tous les niveaux de l'école et lors de la formation professionnelle
- la réduction générale du temps de travail en vue d'un meilleur partage du travail rémunéré et non rémunéré entre femmes et hommes et en vue de combattre le chômage
- l'élimination des écarts de rémunération entre femmes et hommes, en introduisant la classification des fonctions et des professions et l'élaboration de plans d'action positives ou de plans à l'égalité des chances dans les conventions collectives avec une obligation de résultat

La brochure "En route vers Lisbonne - et l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi ?" peut être commandée auprès du Service à l'égalité des chances de la Ville d'Esch-sur-Alzette (téléphone : 54 73 83-591 ou 592)



Photo © MdL

L'institut de formation économique et sociale et son programme de formation en 2006

formation

Formation de base pour délégués du personnel

Ce cycle de formation destiné aux représentants du personnel nouvellement élu, ayant peu ou encore aucune expérience syndicale, leur donnera les clefs pour mieux connaître le volet pratique de leur mission.

Descriptif de la formation

La dominante de ce cycle, composé de neuf (9) modules différents est l'acquisition de bases de connaissances. Cette formation interactive est centrée sur de multiples exercices pratiques dans différents groupes de travail. En général chaque session de formation est basée sur une durée de deux jours. Aucune connaissance en la matière n'est requise. Tous les cours de base sont offerts en langue française, allemande et luxembourgeoise. Chaque module complet est sanctionné par un certificat de participation.

Les modules de la formation de base

- ◆ La délégation du personnel
- ◆ La défense des intérêts des salariés en 2006
- ◆ Le temps du travail
- ◆ Les salaires et traitements
- ◆ Santé & sécurité au travail
- ◆ Le comité mixte
- ◆ Le contrat de travail
- ◆ Les incapacités de travail
- ◆ Les conventions collectives de travail de l'entreprise

Formation complémentaire pour le délégué du personnel

Voici l'occasion pour le délégué du personnel de perfectionner ses compétences, de développer ses capacités, d'améliorer ses techniques afin de se doter d'outils méthodologiques nécessaires dans le but de l'accomplissement de sa fonction.

Descriptif de la formation

Ce profil de formation, composé de 8 modules différents, constitue l'élargissement de la culture générale du participant, axé sur l'approfondissement des matières, sur le perfectionnement du savoir faire ainsi que sur le renforcement de la culture économique, politique et sociale.

Les modules se situent à des niveaux différents et sont offerts en langue française, allemande et luxembourgeoise. En général, chaque session de formation est basée sur une durée de deux jours. Il est souhaitable qu'un nouveau délégué ait suivi d'abord la formation de base.

Les modules de la formation complémentaire

1. Développement de la personnalité
2. Gestion de conflits et égalité de chances
3. Economie et comptabilité
4. Environnement politique et social
5. Droit
6. L'Union européenne
7. L'histoire syndicale
8. Technologies de l'information et de la communication



ZARABINA asbl steht für die berufliche Integration von Frauen, die Förderung von Chancengleichheit in Arbeit, Beruf und Bildung. Zarabina bietet während des Jahres 2006 spezifische Kurse für Gleichstellungsdelegierte und für Fortgeschrittene an.

Calendrier des formations

en 2006

Mars

März

Date / Datum	Titre / Titel	Langue / Sprache	REF
06.03 - 07.03.2006	Die Personalvertretung	A	A 6011
13.03 - 14.03.2006	Der Arbeitsvertrag	A	A 6061
13.03 - 14.03.2006	Chancengleichheit in einer veränderten Arbeitswelt	A	A 6125
16.03.2006	Die Renten in Luxemburg	A	A 6147
16.03 - 17.03.2006	Le contrat de travail	F	F 6062
20.03 - 21.03.2006	Der Kollektivvertrag des Unternehmens	A	A 6021
22.03 - 23.03.2006	Die Kunst der Rhetorik	A	A 6111
22.03 - 23.03.2006	L'art de communiquer	F	F 6111
27.03 - 28.03.2006	Le temps de travail	F	F 6091
29.03.2006	Der gemischte Betriebsrat	A	A 6031
29.03 - 30.03.2006	Wie lese ich die Bilanz eines Unternehmens	A	A 6135
29.03 - 30.03.2006	Savoir lire un bilan d'une entreprise	F	F 6135
30.03 - 31.03.2006	Stress am Arbeitsplatz	A	A 6123

Avril

April

Date / Datum	Titre / Titel	Langue / Sprache	REF
03.04 - 04.04.2006	La délégation du personnel	F	F 6012
06.04 - 07.04.2006	Verfassen von Berichten und Notizen	A	A 6116
06.04 - 07.04.2006	Betriebswirtschaft: eine Einführung	A	A 6134
06.04 - 07.04.2006	La rédaction de rapports et la prise de notes	F	F 6116
06.04 - 07.04.2006	L'économie d'entreprise: une approche introductive	F	F 6134
24.04 - 25.04.2006	Die Arbeitsunfähigkeit	A	A 6071
25.04.2006	Die politischen und sozialen Institutionen in Luxemburg	A	A 6141
25.04.2006	Le fonctionnement des institutions luxembourgeoises au plan politique et social	F	F 6141
26.04 - 27.04.2006	Les incapacités de travail	F	F 6072

Date / Datum	Titre / Titel	Langue / Sprache	REF
05.05.2006	La sécurité sociale au Luxembourg	F	F 6144
08.05 - 09.05.2006	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz - Einführungskurs	A	A 6051
08.05 - 09.05.2006	Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen bei Verhandlungen	A	A 6113
08.05 - 09.05.2006	Santé et sécurité au travail - Introduction	F	F 6051
08.05 - 09.05.2006	Convaincre et s'imposer en négociation	F	F 6113
10.05 - 11.05.2006	La défense des intérêts des salariés en 2006	F	F 6041
12.05.2006	Le comité mixte	F	F 6032
15.05 - 16.05.2006	Der Lohn oder das Gehalt	A	A 6081
15.05 - 16.05.2006	Zusammenarbeit auf Distanz	A	A 6126
18.05 - 19.05.2006	Le salaire ou traitement	F	F 6082
29.05.2006	Die Arbeitslosigkeit und geltende Gesetzgebung	A	A 6143
29.05.2006	Le chômage et sa législation	F	F 6143
29.05 - 30.05.2006	Die Arbeitszeit	A	A 6092
30.05.2006	Die Kündigung aus wirtschaftlichem Grund	A	A 6152
30.05.2006	Le licenciement économique	F	F 6152
30.05 - 31.05.2006	Die Personalvertretung	A	A 6013

Date / Datum	Titre / Titel	Langue / Sprache	REF
01.06 - 02.06.2006	Die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer im Jahre 2006	A	A 6042
01.06 - 02.06.2006	Soziale und berufliche Integration von Ausländern in Luxemburg	A	A 6142
01.06 - 02.06.2006	Intégration sociale et professionnelle des étrangers au Luxembourg	F	F 6142
12.06 - 13.06.2006	Les incapacités de travail	F	F 6073
14.06 - 15.06.2006	Prévenir les excès de stress au travail	F	F 6123
15.06 - 16.06.2006	Die Globalisierung der Wirtschaft	A	A 6133
15.06 - 16.06.2006	La mondialisation de l'économie	F	F 6133
26.06 - 27.06.2006	Die Arbeitsunfähigkeit	A	A 6074
26.06 - 27.06.2006	Sitzungen vorbereiten und leiten	A	A 6115
26.06 - 27.06.2006	La conduite de réunion	F	F 6115
28.06 - 30.06.2006	Santé et sécurité au travail - Perfectionnement	F	F 6052
29.06 - 30.06.2006	Europa und seine Geschichte	A	A 6161
29.06 - 30.06.2006	L'Europe et son histoire	F	F 6161

Juillet**Juli**

Date / Datum	Titre / Titel	Langue / Sprache	REF
03.07 - 04.07.2006	Die europäische Erweiterung	A	A 6162
03.07 - 04.07.2006	La convention collective de travail de l'entreprise	F	F 6022
03.07 - 04.07.2006	L'élargissement européen	F	F 6162
04.07 - 05.07.2006	La défense des intérêts des salariés en 2006	F	F 6043
05.07.2006	Die luxemburgischen Gerichte	A	A 6151
05.07.2006	Les cours et tribunaux luxembourgeois	F	F 6151
05.07.2006	Die Medien und ihr Einfluss	A	A 6181
06.07.2006	Les médias et leur influence	F	F 6181

Septembre**September**

Date / Datum	Titre / Titel	Langue / Sprache	REF
ab dem 15/09/2006	Sprachkurs Luxemburgisch	A	A 6117
ab dem 15/09/2006	Einführung in die EDV und Büroinformatik	A	A 6183
à partir du 15/09/2006	Cours de langue luxembourgeoise	F	F 6117
à partir du 15/09/2006	Introduction à l'informatique et bureautique	F	F 6183
18.09 - 19.09.2006	Konflikte und Konfliktbewältigung in der beruflichen Zusammenarbeit	A	A 6122
18.09 - 19.09.2006	La gestion de conflits	F	F 6122
19.09 - 20.09.2006	La délégation du personnel	F	F 6014
20.09 - 21.09.2006	Zarabina - Fortgeschrittenenseminar	A	A 6127
21.09 - 22.09.2006	Der Arbeitsvertrag	A	A 6063
25.09 - 26.09.2006	Le contrat de travail	F	F 6064
27.09 - 28.09.2006	Der Kollektivvertrag des Unternehmens	A	A 6023
27.09 - 28.09.2006	Die verschiedenen Arten der Diskriminierung am Arbeitsplatz	A	A 6121
27.09 - 28.09.2006	Les différentes discriminations sur le lieu de travail	F	F 6121

Octobre**Oktober**

Date / Datum	Titre / Titel	Langue / Sprache	REF
02.10.2006	Der gemischte Betriebsrat	A	A 6033
03.10 - 04.10.2006	Die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer im Jahre 2006	A	A 6044
04.10 - 05.10.2006	Die Kunst der Rhetorik	A	A 6112
04.10 - 05.10.2006	L'art de communiquer	F	F 6112
05.10.2006	Die Sozialversicherung in Luxemburg	A	A 6145
09.10 - 10.10.2006	Die Arbeitszeit	A	A 6093

Date / Datum	Titre / Titel	Langue / Sprache	REF
10.10.2006	Les pensions au Luxembourg	F	F 6148
11.10 - 12.10.2006	Grundbegriffe der Wirtschaft	A	A 6131
11.10 - 12.10.2006	Les notions fondamentales de l'économie	F	F 6131
12.10.2006	Der Ombudsmann in Luxemburg	A	A 6153
12.10.2006	Le médiateur au Luxembourg	F	F 6153
12.10 - 13.10.2006	Die Personalvertretung	A	A 6015
ab dem 15/10/2006	Informationsquellen zum Arbeits- und Sozialrecht im Internet	A	A 6184
à partir du 15/10/2006	Les sources d'information via Internet sur le droit du travail et le droit social	F	F 6184
16.10 - 18.10.2006	Santé et sécurité au travail - Perfectionnement	F	F 6053
19.10 - 20.10.2006	Die Arbeitsunfähigkeit	A	A 6075
20.10.2006	Geschichte der luxemburgischen Gewerkschaftsbewegung	A	A 6171
20.10.2006	Histoire du syndicalisme luxembourgeois	F	F 6171
23.10 - 24.10.2006	Les incapacités de travail	F	F 6076
25.10 - 26.10.2006	Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen bei Verhandlungen	A	A 6114
25.10 - 26.10.2006	Convaincre et s'imposer en négociation	F	F 6114

Date / Datum	Titre / Titel	Langue / Sprache	REF
06.11 - 07.11.2006	Die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer im Jahre 2006	A	A 6045
08.11 - 09.11.2006	Le temps de travail	F	F 6094
09.11 - 10.11.2006	Wie lese ich die Bilanz eines Unternehmens	A	A 6136
09.11 - 10.11.2006	Savoir lire un bilan d'une entreprise	F	F 6136
10.11.2006	Le comité mixte	F	F 6034
13.11 - 14.11.2006	La convention collective de travail de l'entreprise	F	F 6024
15.11 - 16.11.2006	Die Wirtschafts- und Finanzpresse entschlüsseln	A	A 6182
15.11 - 16.11.2006	Décoder la presse économique et financière	F	F 6182
16.11 - 17.11.2006	La délégation du personnel	F	F 6016
20.11 - 21.11.2006	La défense des intérêts des salariés en 2006	F	F 6046
22.11 - 23.11.2006	Die luxemburgische Wirtschaft	A	A 6132
22.11 - 23.11.2006	L'économie luxembourgeoise	F	F 6132
23.11 - 24.11.2006	Der Lohn oder das Gehalt	A	A 6083
27.11 - 28.11.2006	Le salaire ou traitement	F	F 6084
29.11 - 30.11.2006	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	A	A 6124
29.11 - 30.11.2006	L'égalité des chances dans l'entreprise	F	F 6124

« Nous nous battons pour des droits égaux »

La salle des fêtes de la Maison du Peuple livrait son décor à la célébration du 20^e anniversaire du Département des Immigrés de l'OGB♦L. A cette occasion, le président du département, Ademar Rodrigues, a pu accueillir de nombreux militants et invités d'honneur, dont le ministre délégué aux Affaires étrangères et à l'Immigration, Nicolas Schmit. Fondé en 1985, le département compte aujourd'hui quelque 16 000 membres et est intégré à part entière dans l'OGB♦L.

Le président d'honneur de l'OGB♦L, John Castegnaro, pionnier de ce département, qualifia dans son discours l'anniversaire de symbole fort de l'intégration et du combat commun, un combat qui de nos jours, face à la globalisation, doit être mené avec la même verve que dans les années de la fondation. « *Bolkestein nous salue. Il faut se battre et le combattre* », mettait en garde le président d'honneur.

Si au début, les travailleurs immigrés italiens se voyaient confrontés à de nombreux problèmes, ce sont aujourd'hui d'autres travailleurs immigrés qui rencontrent presque les mêmes. Edouardo Dias, secrétaire central du département, passa en revue une partie de ces problèmes e.a. la reconnaissance du service militaire pour les travailleurs portugais dans le calcul de la pension, mais aussi le problème de la reconnaissance de l'invalidité, chaque pays ayant gardé la souveraineté sur la question, les législations divergentes dans les différents pays de l'Union européenne sur le droit de séjour, la précarisation du travail à cause de l'augmentation du travail temporaire, la lutte contre les accidents, l'actualisation des conventions collectives de travail et la réforme du système éducatif luxembourgeois qui continue à désavantager les enfants des immigrés. « *Nous avons les mêmes devoirs, payons les mêmes impôts et exigeons donc les mêmes droits* », ajouta le secrétaire central.

« *Nous n'acceptons pas que notre modèle social soit mis en question* », tel fut le message du président de l'OGB♦L Jean-Claude Reding. Dans son discours, il constata que les injustices sociales étaient loin d'appartenir au passé, qu'elles commencent au contraire à prendre de l'ampleur; que le chômage ne cesse d'augmenter et que les acquis sociaux sont de plus en plus souvent attaqués. Un changement de politique s'impose donc, d'un côté, au niveau de l'Union européenne, mais, d'un autre côté, le plus important syndicat luxembourgeois ne devra pas chômer non plus sur le plan national, vu les 39% de résidents étrangers. La réforme scolaire doit représenter une priorité de même qu'une participation accrue des étrangers

aux processus décisionnels. « Sans cohésion sociale, il n'y aura pas d'avenir pour le Luxembourg », conclut Jean-Claude Reding.

Ce fut ensuite au ministre délégué Nicolas Schmit de présenter les points de vue du gouvernement. Il regretta au plus fort que le système scolaire n'offre pas de véritable égalité des chances. Le grand défi sera donc d'en faire un instrument complet d'intégration. Ceci non en dernier lieu pour éviter une société à deux classes souvent à l'origine d'une certaine xénophobie. Finalement, il se prononça pour la double nationalité comme élément d'une nouvelle citoyenneté et la facilitation de la participation politique des non luxembourgeois aux décisions démocratiques.

Malgré de belles victoires remportées par le Département des Immigrés les vingt dernières années, cet anniversaire démontra clairement qu'il y aura aussi à l'avenir du pain sur la planche.



20^e anniversaire du Département des Immigrés

Entrevue avec des syndicats portugais et italien

Dans le cadre du 20^e anniversaire de son Département des Immigrés, l'OGB•L avait reçu le vendredi, 9 décembre des délégations des syndicats portugais CGTP-IN et UGT ainsi que du syndicat italien INCA/CGIL pour

débattre le phénomène migratoire en général et plus particulièrement les problèmes sociaux rencontrés par les travailleurs immigrés.



Section Immigrés Differdange/Rodange

La section Immigrés Differdange/Rodange fête son 20^e anniversaire

Quelques semaines avant la célébration au niveau national, le comité de section de Differdange/Rodange avait fêté ses 20 ans d'existence dans le cadre de sa traditionnelle "Fête de l'amitié". Suite à l'intervention de Marie-Jeanne Leblond, vice-présidente de l'OGB•L et en présence de nombreux invités d'honneur, il a été procédé à l'inauguration du drapeau de section et à la présentation de la brochure spéciale éditée à cette occasion.

Le comité tient à remercier chaleureusement ses sponsors, annonceurs ainsi que toutes les sections locales qui ont répondu à l'appel et qui ont ainsi contribué à la réussite de l'organisation.

Numéros gagnants de la tombola sur les billets d'entrée

1^{er} prix (VTT) au N°01148 - 2^e prix (cuisinier-vapeur) au N°00831 - 3^e prix (jambon) au N°00992

Prix de consolation

00839, 00675, 01241, 01236, 00838, 00925, 00900, 01120, 01043, 01092, 01126, 00873, 00672, 00659

Les prix sont à retirer avant le 31 janvier chez Adolfo de Matteis
36a, rue de Fingig à Clemency (tél. pour rdv. 021 273 581)

Section Immigrés Differdange/Rodange

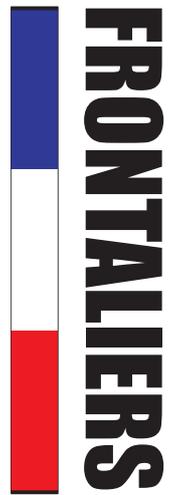
Assemblée générale 2006

vendredi 3 février à 19h30 au Centre sportif d'Obercorn

Orateur : Romain Daubenfeld, secrétaire central du syndicat Bâtiment

Verre de l'amitié et cadeau offerts aux participants

Chienne de Vie



REGIME LOCAL DE SECURITE SOCIALE D'ALSACE-MOSELLE EN DANGER !

Décidément, l'heure est à la casse sociale et le régime local d'Alsace Moselle ne déroge pas à la règle.

Le 19 décembre 2005, l'instance régionale de gestion du régime local a décidé de baisser les remboursements des médicaments à vignette bleue de **90% à 80%** et ceux à vignette jaune de **90% à 0%**.

Le régime local de sécurité sociale a été fondé pour garantir à la population d'Alsace Moselle le remboursement à **100% pour l'hospitalisation et à 90% pour tous les autres soins**.

En pratiquant ainsi, l'instance régionale de gestion du régime local s'engage dans la remise en question de ce régime qui **constitue un droit acquis**.

Nous ne pouvons pas accepter que ce régime local soit "détruit" comme nous ne pouvons pas accepter la fusion programmée des trois CPAM de Moselle avec transfert des dossiers des travailleurs frontaliers résidant à Metz à la CPAM de Thionville. C'est la suppression des services de proximité rendus aux assurés.

En baissant les taux de remboursements et en les modulant, l'instance régionale de gestion engage le régime local dans la voie des assurances privées et se dégage ainsi du système de solidarité entre les générations, mis en place depuis 1945.

La section des frontaliers français de l'OGB♦L s'associera et participera à toutes les actions qui seront engagées pour maintenir ce régime local et pour dire :

"NON à la baisse des remboursements des médicaments"

et pour demander le maintien :

"du TAUX UNIQUE de remboursement à 90% pour tous les médicaments,

du TAUX UNIQUE de remboursement à 100% pour l'hospitalisation,

et le MAINTIEN des caisses primaires d'assurance maladie de METZ, THIONVILLE, SARREGUEMINES et de tous leurs services"

Travailleurs frontaliers d'Alsace Moselle, nous sommes concernés en tant que bénéficiaires de ce régime par cette remise en cause !

La section des frontaliers participera donc au

MEETING organisé le jeudi 19 janvier 2006 à 20h00 à Hagondange

concernant ce dossier et informera les travailleurs frontaliers des démarches qui seront entreprises pour contrer l'instance de gestion du régime local.

Voilà le modèle d'Europe sociale que l'on veut nous imposer !

Adieu solidarité, bonjour la précarité et la médecine à deux vitesses !

Dans un proche avenir, il vaudra mieux être "riche et en bonne santé que pauvre et malade".

Philippe Manenti

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'abréger 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

REMÉDIER À LA REMISE TARDIVE DU E 301 PAR L'ADMINISTRATION DE L'EMPLOI

Dans sa lettre du 16 janvier 2006, l'OGB♦L informe le ministre du Travail et de l'Emploi luxembourgeois François Biltgen, que ses services de permanences sont régulièrement interpellés par des adhérents et travailleurs frontaliers français confrontés, suite à leur licenciement au Grand-Duché, à des retards considérables dus à l'Administration de l'emploi qui peine à délivrer le formulaire E 301, indispensable au traitement de leurs dossiers par les ASSEDIC. En effet, faute du formulaire en question, aucun paiement d'allocations de chômage n'est effectué par cet organisme.

Depuis plusieurs mois, le délai pour la remise du formulaire E 301 par l'Administration de l'emploi est de huit semaines. Les travailleurs frontaliers ne peuvent percevoir dès lors leurs allocations de chômage qu'après trois mois d'attente au minimum. De plus, il semblerait, d'après les informations fournies par nos adhérents et recueillies auprès de l'Administration de l'emploi que ce délai de huit semaines tend à augmenter.

S'ils ne disposent pas de fonds propres, et c'est très souvent le cas, ces travailleurs se voient dans

l'obligation d'effectuer des emprunts-relais à des taux élevés. Et dans certains cas, on en arrive à des situations extrêmes : dossier de surendettement voire faillite personnelle alors que des droits existent.

Pour l'OGB♦L de telles situations sont intolérables et inadmissibles pour ces travailleurs qui ont des droits ASSEDIC ouverts en France et qui, après avoir été licenciés, se trouvent de surcroît en situation d'extrême précarité. Certains de ces travailleurs frontaliers font appel par obligation au Centre d'action sociale de leur commune, lequel faute de moyens, ne peut tout résoudre. Ce phénomène nous a d'ailleurs été confirmé par la commune d'Audun-le-Tiche ainsi que par des communes voisines.

Ainsi l'OGB♦L sollicite l'intervention du ministre sur ce dossier afin que la remise du formulaire E 301 par l'Administration de l'emploi se fasse dans les délais plus courts pour aboutir à un traitement décent des dossiers.

Conférence 21 mars à 15:00



Diversité dans l'entreprise: une réponse au handicap et aux autres motifs de discrimination

Suite à la signature par les syndicats LCGB et OGB-L et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) de la «Charte commune pour promouvoir l'égalité des chances et l'accès à l'emploi des personnes porteuses de handicaps», le Commissariat du Gouvernement aux Etrangers / Ministère de la Famille et de l'Intégration, le Ministère du Travail et de l'Emploi et les partenaires sociaux

ont l'honneur de vous inviter à cette conférence qui aura lieu à la Chambre des Métiers, à l'occasion de la Journée Internationale pour l'Élimination de la Discrimination Raciale.

Cette conférence s'insère dans une démarche de sensibilisation devant relever le défi de promouvoir l'égalité des chances pour tous en milieu professionnel.

Pour le programme détaillé et / ou votre inscription avant le 10 mars 2006 veuillez nous contacter par fax: 478 3672 ou par email: diversite@uel.lu



La conférence se tiendra en langue française et est gratuite. L'accueil des invités aura lieu à partir de 14h30.

Cette conférence est soutenue par le Programme d'Action Communautaire de lutte contre la discrimination 2001-2006. Pour de plus amples informations voir:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_fr.htm

OGB•L**NOUVEAU !****PARTENARIAT****OGB-L** (Section des frontaliers français) /**CVM** (Association de tourisme)**POUR TOUT ADHERENT OGB-L****- 4 %****SUR TOUTES DESTINATIONS****(Au départ de tout aéroport)**

(* Non valable pour achat billets d'avion et séjours tarifs groupes/Offres spéciales)

Renseignements aux numéros suivants :

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

E-mail : clubvacancesmodernes@gofornet.com

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

Nom : Prénom :

Adresse :

Téléphone : E-mail :

Désire recevoir gratuitement les brochures CVM

OGB•L & LSAP Käerch

Invitatioun

**Ech soën näischt
Kabarä Jemp Schuster**

De Jemp Schuster kënnt op Käerch an de Festsall

**Freides, den 10. Februar 2006
Keess ab 19.15 Auer, Rideau 19.45 Auer**Mellt lech - virum 5. Februar - un
bei Flammang-Risch

Tel: 399 555

Fax: 399 551 oder fm@pt.lu



KREUZWORTRÄTSEL

Lärm um nichts	▽	Kinderspielmaterial	▽	Hauptstadt von Kanada	▽	▽	Parlament in Polen	Entweichung	Abk.: Akademie	original	▽	Ergebnis	▽	religiöse Handlung
▽	▽	▽	1	▽	▽	Luftwedel	▽	▽	▽	▽	▽	▽	▽	▽
Sprengkörper	▽	Hauptstadt von Algerien	▽	kleines Nordseeküstenschiff	▷	4	▽	▽	▽	Ruhe, Schwelgen	▽	spanisch: ja	▷	▽
empfehlenswert	▷	7	▽	▽	▽	▽	polar	▽	eng- lische Biersorte	▷	▽	▽	3	▽
helles eng- lisches Bier	▷	▽	▽	Gewicht fest- stellen	▷	▽	ein- stellige Zahl	▷	▽	▽	Leicht- metall (Kurz- wort)	▷	▽	▽
Beweis der Ab- wesen- heit	▽	Kot des Wildes	▽	richtige Darstel- lung	▷	▽	▽	6	▽	▽	im Jahre (latein.)	▽	▽	▽
▽	▽	▽	▽	▽	▽	künstler. Nackt- darstel- lung	▷	▽	Werk- zeug	▽	Spelse- fisch	▷	5	▽
▽	▽	2	▽	▽	▽	Stadt in der Toskana (Turm)	▷	▽	Feuer- stein	▷	▽	▽	▽	Näh- linie
leicht färben	▽	▽	nicht ein- geschaltet	▷	▽	Doppel- gewebe	▷	▽	▽	▽	juristi- sche Abk. für Drogen	▽	▽	Schick- sal
Leid zufügen	▽	Schild des Zeus	▷	▽	▽	▽	▽	Kfz-Z. Heil- bronn	▽	süd- amerik. Wurf- waffe	▷	▽	▽	▽
▽	▽	▽	▽	▽	▽	Schorn- stein	▷	▽	▽	▽	▽	Ausruf der Überra- schung	▷	▽
flüch- tiger Brenn- stoff	▷	▽	▽	▽	Flaggen- stange	▷	▽	▽	▽	▽	▽	▽	▽	▽

DEKE-PRESS-1512-42

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. Februar 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



LAMETTA

11-12/2005 Lösung Kreuzworträtsel: LAMETTA

Claudine Claire, Schifflange, (L)
Marco Fassbinder, Noerdange (L)

1. Preis
2. Preis

PERMANENCES RÉGIONALES

DIFFERDANGE - L-4620 - 4, rue E. Mark

Tél.: 58 82 86 - Fax: 58 34 56 - regionale.differdange@ogbl.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@ogbl.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@ogbl.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@ogbl.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@ogbl.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@ogbl.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@ogbl.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