



aktuell

Monatszeitschrift des OGB-L - Februar 2006 - N°2



**Zu den Reformdiskussionen
in Luxemburg**

**Viel Arbeit auf
den wirklichen
Zukunftsbaustellen!**



*Vereinbarkeit von Beruf und Familie
(Seite 38)*

Sommaire

Inhalt

5



Editorial

Une période mouvementée

6



Nationalvorstand - Comité national

"Et kann nët en Accord ginn, wou d'Gewerkschafte nëmme geruff gi fir Pompjee ze spillen"

10



Mittal - Arcelor

Bouffer ou être bouffé

14



Manifestation à Differdange

Le personnel de l'HPMA souligne ses revendications

15



FGIL/SEW

Journée de réflexion sur la loi scolaire : changer la façon de voir l'école

20



Die Bolkestein-Richtlinie

Wie geht es weiter?

24



Villeroy&Boch

Encore des licenciements ...

25



Du nouveau dans les entreprises

(e. a. transport sur route, aviation, sécurité privée, banques ...)

WËI GEET ET VIRU MAT EISER
MITTAL: ALLES OP INDESCH

पठिष्मि अपठ



STOLINDUSTRIE?
ARCELOR: ALLES OP LËTZEBUERGESCH

MIR BAUEN EIST NEIT
STOLWERK AN INDIEN!



D'BOLKESTEINDIREKTIVE ASS
AM DRECKSEEMER GELAND...



... HEESCHT LEIDER
NET, DASS SOZIAL
SÉCHERHEET
GARANTEÏERT
ASS!

DE LËTZEBUERGER MODELL
BLEIWT ZERBRIËCHLECH!



MANIFESTATIOUN HPMA



WAT SINN DÉI
ESOU PICKEG!

D'PERSONAL VERLANGT
VERANTWORTUNGEN
VU STAAT A GEMENGEN!

ACHNEIDER

Stürmische Zeiten

Wir erleben zurzeit eine stürmische Phase, in der wir immer stärker den Auswüchsen der unkontrollierten Globalisierung der Weltwirtschaft ausgesetzt sind, die von den internationalen politischen Entscheidungsträgern zu verantworten ist.

Wenn es stimmen sollte, dass die 180 Arbeitsplätze bei Villeroy & Boch durch den unlauteren Wettbewerb und die von den chinesischen Herstellern geführte Dumpingpolitik gefährdet sind - und dann müsste noch kontrolliert werden, ob es nicht vielleicht doch europäische Firmen sind, die den chinesischen Standort benutzen, dann stellt sich die Frage, wieso unsere Vertreter nicht bei der WTO (Welthandelsorganisation) eingreifen und wieso sie nicht die Kontrolle und eine soziale Regelung der Weltwirtschaft fordern.

Und dann ist, auf nationaler Ebene, seit der schmerzlichen Erfahrung im TDK-Dossier, ein Jahr vergangen und wir sind wieder mit einem neuen sozialen Drama bei Villeroy & Boch konfrontiert. Die Zeit vergeht und unsere Gesetzgebung wurde immer noch nicht angepasst, um den Arbeitnehmern richtig zu helfen, um ihnen den Weiterbestand ihres Arbeitsvertrages, ihres Arbeitsplatzes zu garantieren und, um das soziale Drama Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Es geht nicht nur um 180 Arbeitsplätze, sondern um 180 Menschen, die nicht mit den Schutzmechanismen und den goldenen Fallschirmen der Entscheidungsträger in den Verwaltungsräten ausgestattet sind. Werden wir erneut einem politischen Diskurs ausgesetzt sein, der wohl unterstreicht, dass der "maintien dans l'emploi" oder die Wiedereingliederung der Arbeitnehmer wohl interessante Pisten sind, diese aber aufgrund einer fehlenden gesetzlichen Basis nicht umsetzbar sind? Die Zeit drängt und alle Akteure, Villeroy & Boch, die Industriellenföderation und die Regierung, sind gefordert im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer zu handeln und neue Wege zu beschreiten. Der OGB♦L ist bereit seine Verantwortung zu übernehmen.

Auch das Übernahmeangebot der Mittal Steel auf Arcelor wirft, über die eigentlichen wirtschaftlichen und sozi-

alen Überlegungen hinaus, Fragen über die gesetzlichen Begleitmaßnahmen einer globalisierten Weltwirtschaft auf. Diese OPA lässt uns plötzlich mit Schrecken entdecken, dass es keinen guten gesetzlichen Rahmen für diese Art von Börsengeschäften gibt. Jetzt geht es also darum im Eilverfahren eine europäische Richtlinie aus dem Jahr 2004 umzusetzen. Nun ist es aber so, dass diese Richtlinie sehr liberal ist, dass sie nur wenige Möglichkeiten bietet sich gegen feindliche Übernahmen zu schützen und, dass sie den Gewerkschaften und den Personalvertretern nur unzureichende Eingreifmöglichkeiten bietet.

Auf europäischer Ebene haben wir mit der Abstimmung der Dienstleistungsrichtlinie, der berühmten "Bolkestein-Direktive", einen großen Augenblick erlebt. Die Kampagne der Gewerkschaften, die großen Demonstrationen, waren ein großer Erfolg. Die vom Europaparlament angenommenen Amendements ändern die grundsätzliche Ausrichtung der Richtlinie. Nun müssen noch die Kommission und der Ministerrat in die gleiche Richtung marschieren. In jedem Fall hat der gewerkschaftliche Einsatz sich gelohnt und er sollte uns eigentlich anspornen auf diesem Weg weiterzugehen, um der europäischen Konstruktion eine andere Richtung zu geben, im Sinne der Schaffung eines starken europäischen Sozialmodells.

Auf nationaler Ebene ist die von der Regierung am 12. Oktober begonnene Debatte ins Stocken gekommen. Sollte sich der Ansatz der Regierung darauf beschränken, die Ausgaben des Zentralstaats zu begrenzen insbesondere durch einen Rückzug aus dem Sozialbudget, dann können die Diskussionen nur zu einem Konflikt führen. Die Regierung muss auch die gewerkschaftlichen Vorschläge in Bezug auf die Einnahmen und die Reformen im sozialen und arbeitsrechtlichen Bereich in Betracht ziehen.

Der Dialog in der Tripartite darf keine Einbahnstraße sein.



Jean-Claude Reding
Präsident, président

Une période mouvementée

Nous vivons actuellement une période mouvementée et nous sommes de plus en plus confrontés aux conséquences de la globalisation incontrôlée de l'économie mondiale mise en place par les responsables politiques au niveau international.

S'il est vrai que 180 emplois sont menacés chez Villeroy & Boch à cause de la concurrence déloyale et d'une politique de dumping de la part de fabricants chinois - et encore faudrait-il contrôler si ce ne sont pas des groupes européens utilisant le site chinois -, alors la question se pose pourquoi nos dirigeants ne réagissent pas au sein de l'Organisation mondiale du commerce, pourquoi ils n'exigent pas un contrôle et une régulation sociale de l'économie mondiale.

Et puis au niveau national, depuis l'expérience douloureuse de la TDK, un an s'est écoulé et nous sommes maintenant confrontés à un nouveau drame social chez Villeroy & Boch. Le temps est passé et notre législation n'a toujours pas été adaptée pour permettre de venir en aide aux travailleurs concernés, pour leur garder un contrat de travail, un emploi, pour leur éviter ce drame humain qu'est le chômage. Il ne s'agit pas seulement de 180 emplois, mais il s'agit de 180 personnes humaines, qui ne bénéficient pas des protections et parachutes dorés des décideurs au sein des conseils d'administration. Va-t-on de nouveau entendre un discours politique qui dit que les propositions syndicales comme la mise en place d'une cellule de maintien de l'emploi, de reclassement et d'autres sont certes très intéressantes, mais ne sont pas réalisables faute de base légale? Il y a urgence et il y a une obligation de tous les acteurs, Villeroy & Boch, la Fédil, le gouvernement d'agir et d'innover dans l'intérêt des salariés concernés. L'OGB♦L est prêt à prendre ses responsabilités dans cette optique.

L'OPA de Mittal Steel sur Arcelor soulève, elle aussi, au-delà des considérations économiques et sociales, des questions quant à l'encadrement légal de la politique économique globalisée. Cette OPA nous fait soudaine-

ment découvrir l'absence d'un bon cadre légal pour de telles actions boursières. Maintenant il s'agit de transposer d'urgence une directive européenne de 2004 en la matière. Or, cette directive est une directive très libérale, qui offre peu de moyens pour se défendre contre des OPA hostiles et qui n'offre que de très faibles droits d'intervention aux représentants des salariés et aux syndicats.

Au niveau européen, nous venons de vivre un moment important avec le vote du Parlement européen de la directive concernant le marché des services, la célèbre directive Bolkestein. La campagne syndicale, les grandes manifestations menées ont été un vrai succès. Les amendements adoptés par le Parlement européen changent cette directive fondamentalement. Encore faut-il que la Commission et le Conseil des ministres suivent l'orientation du Parlement. En tout cas, l'engagement syndical a porté ses fruits et devrait nous inciter à continuer sur cette voie pour infléchir la construction européenne dans le sens de la création d'un modèle social européen fort.

Au niveau national, le débat engagé le 12 octobre par le gouvernement est entrain de s'enliser. Si l'approche du gouvernement vise à limiter les dépenses de l'Etat central et si elle essaie de réaliser cela essentiellement en se désengageant dans la sécurité sociale, les discussions ne pourront mener qu'à un conflit. Le gouvernement doit également prendre en considération les propositions syndicales en matière de recettes et de réformes dans le domaine social et du droit du travail.

Le débat au sein de la tripartite ne peut pas être à sens unique.

Comité national du 22 février 2006
Nationalvorstand vom 22. Februar 2006

"Et kann nët en Accord ginn,
wou d'Gewerkschaften nëmme geruff gi
fir Pompjee ze spillen"



Aktuelle Themen beschäftigten den Nationalvorstand des OGB♦L, der am 22. Februar in der Maison du Peuple in Esch/Alzette tagte. Tripartite, feindliches Übernahmeangebot von Mittal auf Arcelor; die Lage in den Betrieben (dies unter dem Schock der am frühen Morgen bekanntgewordenen geplanten Entlassung von 180 Beschäftigten bei Villeroy&Boch), sowie die aktuarielle Analyse des Rentensystems, standen auf der Tagesordnung.

Triparte - das Warten auf konkrete Angaben

Die für Montag 20. Februar angesagte Tripartite-Runde war auf Initiative von Premier Jean-Claude Juncker verlagert und durch bilaterale Gespräche ersetzt worden. OGB♦L-Präsident Jean-Claude Reding zeigte sich enttäuscht über den Verlauf der ersten Zusammenkunft. Er bemängelte das Fehlen konkreter Zahlen zu den finanziellen Problemen des Staates sowie fortschrittlicher Lösungsvorschläge, die hätten diskutiert werden können. Genauso blieb die zum wiederholten Mal gestellte Frage, ob es sich um strukturelle oder konjunkturelle Schwierigkeiten handelt, unbeantwortet. Sollte es sich tatsächlich um strukturelle Probleme handeln, so verlangt der OGB♦L eine Ursachenbestimmung: Wurde die aktuelle Lage durch eine schlechte Finanzgestion, eine zu großzügige Steuerreform vor vier Jahren oder gar durch zu gro-

ße Projekte verursacht? Der OGB♦L wehrt sich jedenfalls gegen ein reine Spardiskussion, er verlangt positive Reformen und Lösungen, die auf sozialem Plan Fortschritte bringen (siehe dazu auch Seite 8 :Viel Arbeit...).

Noch einmal betont der Nationalvorstand am 22. Februar seine Ablehnung gegenüber jeglichem Abbau in den Sozialsystemen und spricht sich gegen die vorgeschlagene moderate Lohnpolitik für die kommenden Jahre, eine de facto Null-Lohnpolitik, aus. Kein Verständnis zeigte der Nationalvorstand, die Rentenanpassungen (das Ajustement) zum 1. Januar 2007 auszusetzen oder gar Sparvorschläge in Richtung Desindexierung der Familienleistungen (Kindergeld, congé parental, ...) zu machen. Jegliche Indexmanipulation bleibt für den OGB♦L weiterhin Tabu.

Reformen könnten u. a. in Richtung alternativer Finanzierungsmöglichkeiten der Sozialversicherung gehen, wie etwa die Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze, oder der Erhebung einer indexneutralen Spezialtaxe auf Tabak und Alkohol. Als fortschrittliche Reform sähe der OGB♦L ebenfalls die Einführung des "statut unique", die Abschaffung der Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten im Krankheitsfall oder die Fusion der Krankenkassen, Änderungen, die laut OGB♦L-Analyse den Staatshaushalt entlasten könnten.

L'OGB♦L hostile à l'OPA de Mittal sur Arcelor

Le Comité national de l'OGB♦L a analysé la situation de l'OPA et a réitéré son opposition à la transaction envisagée. Pour l'OGB♦L, il n'est pas question que les salariés du premier employeur industriel luxembourgeois, déjà récemment victimes d'une restructuration, payent pour l'expansion du groupe Mittal. Il s'agit dans ce contexte également de défendre le modèle social luxembourgeois qui a fait ses preuves dans le passé. Le Comité national a d'ailleurs revendiqué une révision de la loi sur la transposition en droit national de la directive sur les OPA qui, à son avis ne protège à l'heure actuelle que les intérêts des actionnaires pour négliger ceux des salariés. L'Europe serait mal conseillée de se doter de plus de libéralisme que les Etats-Unis.



In den Betrieben macht sich die Globalisierung bemerkbar

Insgesamt 135 Kollektivverträge sind in diesem Jahr in den Betrieben neu zu verhandeln. Hier stellen die Verhandlungssekretäre fest, dass das Patronat verstärkt auf Konfrontation setzt. Probleme gibt es weiterhin beim Bau und im Spitalsektor; aber auch der Straßentransport und die Luftfahrt geben Anlass zu großer Beunruhigung.



Insgesamt ist festzustellen, dass eine Reihe von Betrieben von der Globalisierungswelle überrollt wird. Auch Villeroy&Boch, so OGB♦L-Präsident Jean-Claude Reding in einer ersten Analyse, leide unter der Entscheidung der Welthandelsorganisation, Quoten für den Import von Porzellanerzeugnissen aufzuheben.

Die Renten sind sicher

Anhand von konkretem, von der Generalinspektion der Sozialversicherung (IGSS) erstellten Zahlenmaterial, zeigte Sozialexperte René Piffaferri auf, dass das Luxemburger Rentensystem abgesichert ist. Bis etwa zum Jahre 2050 müssten allerdings alternative Finanzierungsmittel gesucht werden, um das System abzusichern. Eventuelle Anpassungen und Änderungen sollten in aller Ruhe vorbereitet werden; zusätzliche, unkontrollierte Belastungen der Pensionskassen durch versicherungsfremde Leistungen und der Griff in die Reserven müssten auf jeden Fall vermieden werden. (Siehe unseren ausführlichen Artikel Seite 9).

1^{er} mai : "Fête des Travailleurs et des cultures", une formule prometteuse

Les temps changent et l'OGB♦L ne ménage aucunement ses efforts pour s'adapter aux évolutions. Ainsi, cette année, la traditionnelle Fête du 1^{er} Mai quittera les sentiers battus pour revêtir la forme d'une fête riche en attractions et ceci pendant plusieurs jours. Le syndicalisme battra son plein le 28 avril avec le discours politique du président de l'OGB♦L dans le cadre d'une réunion du Comité national élargi à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette. Un public jeune sera au rendez-vous le 30 avril pour une série de concerts programmés à la Rockhal à Esch/Alzette, tandis que la fête du 1^{er} mai à l'Abbaye Neumünster; mettant à l'honneur les travailleurs et les cultures, offrira des animations pour toute la famille : spectacles, théâtre, cabaret, musiques du Luxembourg et du monde, jeux, films, exposition.

Journée(s) à réserver dès à présent !

Viel Arbeit auf den wirklichen Zukunftsbaustellen!

Die Diskussionen, die im Rahmen der Tripartite geführt werden sollen, sind von großer Wichtigkeit in Bezug auf die zukünftige Ausrichtung der Sozialpolitik unseres Landes. In seiner Vorbereitungssitzung vom 13. Februar hat der Geschäft führende Vorstand des OGB♦L seine Vorschläge und Forderungen für die anstehenden Verhandlungen und Gespräche festgelegt.

Der OGB♦L lehnt eine Haushaltssanierung auf Kosten der sozialen Absicherung der Menschen, die in Luxemburg leben und arbeiten, strikt ab. Nach dem Motto "Arbeit lohnt sich" tritt der OGB♦L auf Betriebsebene weiter konsequent für eine kontinuierliche Kollektivvertragspolitik und nationaler Ebene für eine innovative, fortschrittliche Reformpolitik im Interesse der Arbeitnehmer ein, mit klar definierten Prioritäten insbesondere was die Investitionen betrifft.

In Sachen Haushaltspolitik des Staates, weist der Geschäft führende Vorstand des OGB♦L bei den Ausgaben erneut auf das große Sparpotenzial hin, das besonders bei den öffentlichen Bauten besteht und fordert, dass die ständige Überschreitung der Kostenvoranschläge endlich gestoppt wird. Was die Einnahmenseite betrifft, so verlangt er, dass auch hier alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden und, dass insbesondere Steuerflucht, Steuerbetrug und Steuerhinterziehung aktiv bekämpft werden.

Der Geschäft führende Vorstand des OGB♦L erinnert weiter an seine Vorschläge, um zusätzliche Ausgaben in der Krankenversicherung über den Weg von neuen solidarischen Quellen sozialgerecht zu finanzieren. Die

Abschaffung der Beitragsgrenze oder auch die Abschaffung - z. B. im Rahmen der legislativen Vorbereitungsarbeit zum zukünftigen Code du Travail - der historisch überlebten Trennung der Arbeitnehmerschaft in Arbeiter und Privatbeamte mit Anpassungen an das jeweils günstigere Statut, wären positive Signale. Keinesfalls einverstanden ist der OGB♦L mit Beitragserhöhungen oder Leistungsver schlechterungen.

Der Geschäft führende Vorstand begrüßt, dass laut den vorliegenden aktuariellen Berechnungen, die Renten auch in Zukunft gesichert sind. Er warnt allerdings vor unkontrollierten, zusätzlichen Belastungen der Pensionskassen und vor einem Griff in den Reserven. In diesem Rahmen sieht der OGB♦L auch keinen Grund eine Diskussion über die Verlängerung der Lebensarbeitszeit oder über die Préretraite zu führen. In diesem Zusammenhang erinnert er auch an das Ende des Jahres fällige Rentenajustement, das nicht in Frage gestellt werden darf, genauso wenig wie die gleichzeitige Anpassung des sozialen Mindestlohnes. Der OGB♦L hält auch weiter an einer strukturellen Verbesserung des Mindestlohnes fest.

Auch in anderen arbeits- und sozialrechtlichen Bereichen ist eine moderne Reformpolitik gefordert: wenn die Wichtigkeit des Sozialdialogs hervorgehoben werden soll, dann ist eine fortschrittliche Reform der Mitbestimmungsgesetzgebung (Personalvertretungen und gemischte Betriebsräte) gefordert. In der Beschäftigungspolitik verlangt der OGB♦L Reformen, um die Beschäftigung zu erhalten insbesondere bei Restrukturierungen, die Arbeitslosigkeit zu vermindern und, um bei Konkursen (faillites) endlich mit den angepassten rechtlichen Mitteln die Arbeitnehmerrechte wirksam schützen zu können. Für den OGB♦L ist es ein Skandal, dass für die Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz im Rahmen eines Konkursverfahrens verlieren, nicht einmal die regulären Arbeitslosenansprüche und -rechte zur Anwendung kommen.

Schließlich bleiben für den OGB♦L Reformen in der Aus- und Weiterbildungspolitik, Investitionen in die Forschung, kurze und effiziente Verwaltungswege, Mittel und Wege, um unser Sozialmodell zu erhalten.

Der OGB♦L hat immer wieder seine Bereitschaft unterstrichen in all diesen Bereichen konstruktiv mitzuarbeiten unter einer Bedingung allerdings: dass die Reformdiskussion im Sinne des sozialen und gesellschaftlichen Fortschritts geführt wird.



Laut aktuariellen Berechnungen sind die Renten in Zukunft gesichert

OGB♦L warnt vor zusätzlichen Belastungen und Übergriffen in die Reserven

Alle sieben Jahre muss unser Pensionssystem hierzulande einer aktuariellen Analyse unterzogen werden. Untersucht wird jeweils die Entwicklung der Ausgaben und Einkommen der Pensionskassen im Privatsektor, um gegebenenfalls Anpassungen für die kommende Siebenjahresperiode vorzunehmen. Die von der Generalinspektion der Sozialversicherung (IGSS) vorgelegte Analyse für den Zeitraum von 1999-2005 belegt, dass das Pensionsregime gesund ist.

Das ist, laut Analyse, u.a. auf die ständig wachsende Zahl der Beschäftigten, die der Beitragszahler also, zurückzuführen. Durch den jährlichen Einnahmeüberschuss, der auch in Zukunft in einem gewissen Umfang bestehen bleibt, war es Ende 2005 möglich die Reserven auf den 3,7-fachen Betrag des jährlich ausbezahlten Rentenbetrags aufzustocken. Gesetzlich ist eine Mindestreserve von 1,5 Mal vorgeschrieben. Dank dieser Reserven hat die Angst vor der oft beschworenen Rentenmauer keine Berechtigung mehr.

Zwei Szenarien wurden von der IGSS erstellt: im ersten beläuft sich das Wirtschaftswachstum auf 3 Prozent mit einer gleichzeitigen Zunahme der Beschäftigungsquote um 1,3 Prozent, das zweite setzt auf ein Wirtschaftswachstum von 2,2 Prozent und eine Beschäftigungszunahme von 0,5 Prozent. Aus diesen Szenarien wird ersichtlich, dass alternative Finanzierungsmittel bis zu den Jahren 2041 beziehungsweise 2035 gefunden sein müssen. Vom Minister werden verschiedene „Lösungen“ erwogen, wie u.a. etwa die Anpassung der Lebensarbeitszeit.

Da die Rentenbilanz nachweislich positiv ist, sieht der OGB♦L augenblicklich keinen Grund eine Diskussion über die Verlängerung der Lebensarbeitszeit oder gar über die Prérétraite zu führen, fordert aber die Aufnah-

me der Diskussion betreffend die Schaffung zusätzlicher Einnahmequellen. Er warnt in diesem Zusammenhang aber vor zusätzlichen Belastungen der Pensionskassen durch versicherungsfremde Leistungen und vor einem Griff in die Reserven, um unser Rentensystem nicht zu gefährden und für die Zukunft abzusichern.



*René Piffaferri,
Mitglied des
Geschäftsführenden Vorstands*



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**

Arcelor - Mittal

Bouffer ou être bouffé

Avant le 27 janvier 2006, la presse économique en relatait beaucoup sur la tentative d'Arcelor de reprendre les activités du producteur canadien Dofasco. A en croire ces reportages, tout semblait indiquer une reprise prochaine. Il apparut que le processus de concentration annoncé lors de la création d'Arcelor se frayait son chemin.

Et puis vint le jour, le 27 janvier - de plus un vendredi, où un séisme secouait violemment la sidérurgie mondiale: à son origine, l'OPA dite hostile lancée par le leader mondial Mittal sur le numéro 2 Arcelor. L'OGB♦L réagit sans tarder. Dans un communiqué de presse rédigé par l'Asbl Sidérurgie, il revendiqua de la part d'Arcelor la sauvegarde des intérêts nationaux des entreprises industrielles y rattachées et de leurs salariés. Cet appel fût aussi adressé au gouvernement.

D'un point de vue syndical, il était clair que l'OPA engendrerait de nombreux problèmes notamment en relation avec la sidérurgie luxembourgeoise et qu'elle pourrait éventuellement mener à bien d'autres restructurations. Par ailleurs, le modèle luxembourgeois du dialogue social dans la sidérurgie et partant le statut dit "Arbed" des salariés serait mise en cause. L'OPA risquerait aussi d'avoir des répercussions sur l'ensemble des autres activités d'Arcelor au Luxembourg représentant en tout et pour tout quelque 7000 travailleurs et leurs familles.

Le gouvernement luxembourgeois n'hésitait pas non plus à prendre position : le 31 janvier le Premier ministre Juncker prenait parole pour le gouvernement en déclarant à la Chambre des députés que le gouvernement disait Non à l'offre publique d'achat lancée par Mittal sur Arcelor. Cette approche était applaudie par tous les partis politiques nationaux comme par les syndicats représentatifs sur le plan national, OGB♦L et LCGB. Par la suite, la FEM (Fédération Européenne des Métallurgistes), ainsi que les gouvernements français et espagnol rejoignirent cette position. Suite à une réunion extraordinaire de son Comité d'administration, Arcelor pour sa part se prononça également contre l'offre de Mittal.

Dans l'embrouille générale, une chose paraît pourtant certaine: il appartiendra aux actionnaires d'Arcelor de trancher et de décider en dernière instance, si, par l'échange d'actions, ils feront fortune et si donc l'Arcelor sera ou non vendue à Mittal.

Aux milliers de travailleurs, il ne reste rien d'autre à faire que d'attendre. Arcelor ou Mittal ? Le futur nous l'apprendra. Ensemble avec le LCGB, l'OGB♦L est prêt à défendre au mieux les intérêts des salariés des usines luxembourgeoises d'Arcelor !



Alain Kinn,
Membre du Bureau exécutif

OGB♦L/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.

Préserver les intérêts luxembourgeois !

Suite aux rumeurs actuelles de rapprochement entre Mittal Steel et Arcelor, OGB♦L/LCGB Sidérurgie Asbl se dit surpris par ces nouvelles. Préoccupés de cette situation, les syndicats sont dans l'attente de plus d'informations sur la nature du rapprochement et la structure globale envisagée de l'éventuelle nouvelle entité ainsi que sur les répercussions probables sur les sites luxembourgeois. En premier lieu, les syndicats doutent sérieusement de l'intérêt de l'offre d'achat pour Arcelor vu que la situation actuelle du groupe est excellente. Dans ce contexte, l'OGB♦L/LCGB Sidérurgie Asbl lance l'appel aux respon-

sables politiques et au management d'Arcelor d'agir dans l'intérêt de la sidérurgie luxembourgeoise et de ses travailleurs.

Cependant, les syndicats OGB♦L et LCGB à travers l'Asbl Sidérurgie mettront tout en œuvre pour préserver la situation d'emploi actuelle des salariés chez Arcelor et de défendre le modèle social luxembourgeois comme il s'applique actuellement sur les sites au Luxembourg.

Luxembourg, le 27 janvier 2006

l'OGB♦/LCGB Sidérurgie Asbl constate avec une certaine satisfaction que le gouvernement luxembourgeois répond à l'appel des syndicats pour agir dans l'intérêt de la sidérurgie luxembourgeoise et de ses salariés.

Les syndicats approuvent la position du gouvernement qui refuse catégoriquement l'OPA hostile lancée par le groupe Mittal sur Arcelor. En effet, les syndicats OGB♦L et LCGB à travers l'A.s.b.l. Sidérurgie accueillent favorablement la détermination des responsables politiques d'intervenir afin de préserver la culture du groupe Arcelor ainsi que le modèle social luxembourgeois.

L'A.s.b.l. Sidérurgie défendra également, et ceci au mieux, les intérêts des travailleurs Arcelor au sein de la Fédéra-

tion européenne des métallurgistes (FEM) où elle transmettra le message de l'Etat luxembourgeois aux syndicats des autres pays européens à l'occasion d'une réunion européenne qui aura lieu le 1^{er} février 2006 à Bruxelles.

Contrairement aux annonces de Mittal à Paris qu'il n'y aura pas de fermeture de site, de nouveaux éléments existent qui laissent suggérer une fermeture du STFS à Schifflange (en possession de Mittal pour 75% et de Arcelor pour 25%). Dans ce cadre, l'OGB♦/LCGB Sidérurgie Asbl a demandé une entrevue urgente avec le management d'Arcelor.

Luxembourg, le 31 janvier 2006

Réactions

Fédération Européenne des Métallurgistes

La Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) réagit avec force à l'offre de rachat hostile lancée par le groupe hollandais Mittal sur le groupe luxembourgeois Arcelor.

Ce rachat dans le secteur de l'acier serait le plus important de l'histoire industrielle récente, et il aurait certainement un impact sur l'industrie de la métallurgie à l'échelle mondiale étant donné que la nouvelle entreprise serait trois fois plus grande que ces principaux rivaux.

L'offre d'achat de Mittal sur Arcelor pourrait provoquer des effets de synergie avec le risque de peser à la baisse sur l'emploi dans l'industrie sidérurgique. En outre, au cours des dernières années, Arcelor a fait des efforts considérables pour développer un niveau extrêmement élevé de relations industrielles avec les travailleurs dans ses établissements et au niveau du groupe. Le dialogue social s'est constamment amélioré avec les représentants des travailleurs et les membres du comité d'entreprise européen. Tant la direction que les syndicats ont permis un dialogue constructif et toujours meilleur dans un contexte multiculturel. « Les syndicats représentatifs des travailleurs en Europe n'accepteront pas que des progrès substantiels dans les relations du travail au sein d'un groupe réellement européen tel qu'Arcelor soient sacrifiés au seul bénéfice de quelques spéculateurs sur les marchés boursiers » a déclaré Peter Scherrer, le Secrétaire général de la Fédération Européenne des Métallurgistes.

L'industrie sidérurgique européenne a été confrontée ces dernières années à des bouleversements importants et à des programmes de restructuration dans plusieurs pays et entreprises. Récemment, le nombre d'emplois dans l'industrie sidérurgique en Europe a chuté à 350.000. L'industrie sidérurgique joue un rôle vital, non seulement pour le progrès technologique mais également pour le développement de l'industrie métallurgique dans son ensemble. « Le plus urgent, à l'heure actuelle, est d'avoir une stratégie cohérente et clairement définie par les producteurs européens d'acier en vue d'accroître leur compétitivité et, dans le même temps, d'assurer la pérennité de l'emploi » a souligné Peter Scherrer. Le Secrétaire général de la FEM a également demandé que les producteurs européens d'acier unissent leurs forces dans un contexte de marché global afin de résister à une compétition de plus en plus féroce au niveau mondial ».

Information à la Presse

Aujourd'hui, 1^{er} février 2006, sous les auspices de la Fédération Européenne des Métallurgistes, la FEM, les membres du Groupe de Dialogue Social Arcelor et les membres du Groupe de Pilotage du Comité d'Entreprise Européen d'Arcelor, se sont rencontrés pour discuter de l'OPA hostile de Mittal.

Les organisations syndicales de Belgique, France, Allemagne, Espagne, Luxembourg et Italie, ont déclaré à l'unanimité qu'elles sont fermement opposées à l'OPA hostile de Mittal sur Arcelor.

Elles craignent qu'une OPA entraînera la suppression de nombreux emplois à cause d'effets de synergie.

Parallèlement, une telle transaction créerait un abus de position dominante.

Les représentants des travailleurs craignent notamment que ce rachat ne marque la fin d'une culture de dialogue social particulièrement développée au sein du groupe Arcelor. Ils craignent également que ne vienne à disparaître la politique de communication transparente sur la stratégie du groupe.

Les représentants des organisations syndicales, par le biais de leur Fédération européenne, vont sans tarder engager le dialogue avec la Commission européenne et le Parlement européen. Ils contacteront directement le Président de la Commission, M. Barroso, les commissaires Kroes, Verheugen et Spidla.

Dans le même temps, les organisations syndicales nationales vont contacter leurs responsables politiques respectifs en vue d'élaborer une stratégie de contre-offensive.

L'exemple d'Arcelor et de Mittal démontre combien il est urgent d'établir un dialogue social efficace au niveau européen. Les représentants des travailleurs d'Arcelor exigent que les politiques prennent leurs responsabilités et qu'au travers d'une politique européenne de l'acier, soient garantis des emplois durables et le respect des intérêts des travailleurs. Il est urgent d'investir dans une sidérurgie européenne. Il convient de renforcer les efforts de recherche et de développement afin de créer un climat d'innovation permanente.

La FEM en collaboration avec le Groupe de Dialogue Social Arcelor et les membres du groupe de Pilotage du CEE d'Arcelor, vont démarrer dans les plus brefs délais une plateforme commune pour définir la stratégie future de défense des intérêts et des droits des travailleurs de l'industrie sidérurgique.

Interregionaler Gewerkschaftsrat SLLT/WP solidarisch mit den ARCELOR Belegschaften in der Großregion

Der IGR-SLLT/WP hat in seiner Sitzung vom 31.01.06 über das Übernahmeangebot von Mittal auf Arcelor diskutiert. Der IGR teilt die Besorgnis der Stahlbelegschaften von Arcelor in der Großregion über die möglichen negativen Konsequenzen des feindlichen Übernahmeangebots von Mittal in bezug auf die Beschäftigungslage. Die Großregion hat schon viele Restrukturierungen in der Stahlindustrie mitgemacht. Die Erfahrung zeigt, dass Restrukturierungen immer mit Arbeitsplatzverlusten einhergehen. Die Stahlindustrie in der Großregion ist hochproduktiv und hochmodern. Sie darf nicht ausbluten und das Opfer

von internationalen Machtspielen und Börsenspekulationen werden. Darüber hinaus zeigt dieses Beispiel wie viele andere, dass es dringend notwendig ist europäische Rahmenrichtlinien zu entwerfen, damit bei Restrukturierungen, bei Fusionen, Übernahmen soziale, beschäftigungspolitische und andere Überlegungen, die von allgemeinem Interesse sind, berücksichtigt werden müssen. Da der Markt und insbesondere die Börse sozial blind sind, muss die Politik endlich regulierend eingreifen, damit Marktinteressen und Börsenspekulation allgemeinen Interessen unterworfen werden.

Dossier STFS Mittal (Schifflange)

Suite à une réunion entre syndicats OGB♦L et LCGB et direction générale Arcelor, la nouvelle nous a été transmise, que Mittal prévoyait de fermer la STFS le plus rapidement possible. Cette information était issue d'une rencontre entre responsables Arcelor et responsables Mittal du mois de décembre 2005. Dans ce contexte, la direction Arcelor nous a assuré qu'en cas d'une telle fer-

meture, Arcelor était prêt à reprendre l'intégralité du personnel de la STFS (le personnel à statut ARBED de toute façon, mais également le personnel à statut STFS).

La direction STFS de son côté a transmis l'information suivante :

MITTAL STEEL a été informé de la diffusion d'information au sujet d'une éventuelle fermeture de STFS. Cette information semble avoir été sortie de son contexte et nous voudrions donner les précisions suivantes :

ARCELOR a prévu de fermer les hauts fourneaux de Hayange en 2009/2010. En conséquence, MITTAL STEEL Gandrange va souffrir d'un manque de fonte liquide, qui est actuellement utilisée pour partie dans la production des billettes que lamine STFS.

Pour ces raisons, nous sommes en train d'explorer toutes les options, y inclus l'approvisionnement de matières premières ou billettes externes. Dans cette investigation des différentes options, nous avons également abordé le sujet avec notre partenaire (à hauteur de 25 % dans STFS), c'est-à-dire ARCELOR.

La Direction



OGB♦L/LCGB Sidérurgie Asbl

STFS : garantie d'emplois obtenue et garantie de sauvegarde de l'outil demandée !

Ce matin, en date du 2 février 2006, une délégation de l'OGB♦L/LCGB Sidérurgie Asbl a eu une entrevue urgente avec un représentant de la direction générale d'Arcelor au sujet de l'annonce probable de la fermeture par Mittal de la Société du Train à Fil Schifflange (STFS).

La direction d'Arcelor y a confirmé que le 23 décembre 2005 la direction de Mittal Europe leur a communiqué l'intention de fermer la STFS dans les meilleurs délais. De plus, cette décision a été réitérée en date du 13 janvier 2006.

Ceci dit, en cas d'une éventuelle fermeture, la direction générale d'Arcelor a assuré la reprise de l'intégralité du personnel y inclus le personnel à statut STFS.

Quant à Mittal Steel, propriétaire à 75% de la STFS, l'OGB♦L/LCGB Sidérurgie Asbl va solliciter une réunion urgente au niveau du comité d'entreprise européen Mittal et demandera également une convocation urgente du Conseil d'administration de la STFS en vue de clarifier l'état actuel et futur de la STFS, jugeant cet outil très performant.

Le personnel de l'HPMA souligne ses revendications

Manifestation pour rappeler aux politiciens leurs responsabilités

En vue de souligner ses revendications, le personnel de l'hôpital de Niederkorn avait organisé avec la délégation du personnel de l'Hôpital Princesse Marie-Astrid Niederkorn et le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGB♦L ainsi qu'avec le soutien solidaire des sections locales de l'OGB♦L de Differdange, Pétange et Rodange, une manifestation dans les rues de Differdange, le jeudi 16 février 2006. 300 personnes avaient suivi l'appel et applaudissaient le catalogue de 7 revendications que présentait André Roeltgen, membre du Bureau exécutif de l'OGB♦L. Dans son intervention le président du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs, Marco Goelhausen, a affirmé le désaccord du personnel avec l'intention de certains responsables politiques communaux de vouloir limiter leur action au seul objectif d'une réduction des coûts au lieu de se soucier en premier lieu et en toute priorité de l'activité hospitalière et des prestations de santé à l'HPMA.

Dernière minute :

La quadripartite n'a pas apporté la solution espérée par les communes : elles paieront jusqu'à la fusion.

L'OGB♦L salue la décision prise par la quadripartite et tient à rappeler aux responsables politiques du syndicat intercommunal de gestion de l'HPMA qu'ils ne sont pas seulement tenus à la dette de l'établissement, mais encore doivent-ils assumer leurs responsabilités pour l'année de gestion en cours et notamment pour cette importante période de transition qui durera jusqu'à la mise en place de la structure de substitution, en l'occurrence la fusion avec le CHEM.



REVENDICATIONS

Le personnel et l'OGB♦L revendiquent fermement de la part des responsables politiques des trois communes et du syndicat intercommunal

- 1° qu'ils assument à juste titre leur part de responsabilité dans l'affaire
- 2° qu'ils ne prennent pas une quelconque décision de financement budgétaire dirigée contre les intérêts d'une vraie survie de l'HPMA et de son niveau d'activité hospitalière
- 3° qu'ils respectent minutieusement l'emploi et les conditions de travail du personnel en lui fournissant maintenant toutes les garanties nécessaires à ce sujet
- 4° qu'ils adoptent une approche beaucoup plus sérieuse par rapport à la résorption progressif du déficit et par rapport à une meilleure gestion future des coûts
- 5° qu'ils décident de considérer les prestations de santé et la condition sociale du personnel comme prioritaires et non l'équilibre, coûte que coûte, du budget 2006
- 6° qu'ils prennent au niveau des communes les responsabilités financières pour la survie de l'hôpital, pour la protection des emplois et des conditions de travail du personnel et pour une vraie et constructive discussion de rapprochement entre l'HPMA et le CHEM
- 7° qu'ils souscrivent à 100% au dialogue social et à la participation active et directe des représentants du personnel dans tous les projets, décisions et pour-parlers importants

Le personnel, ses représentants élus et l'OGB♦L renforceront leur lutte et leur résistance justes et légitimes dans l'intérêt de la population et du personnel pour le cas où les responsables politiques décideraient une réduction aveugle des coûts ou bien la fermeture respectivement l'abandon irréfléchi et contreproductif de tel ou tel service ou activité.

Le syndicat Éducation et Sciences de l'OGB♦L et la Fédération générale des instituteurs ont organisé, le 18 février, une journée de réflexion sur la loi scolaire.

La journée de réflexion sur la loi scolaire avait pour but de dégager de grands axes pour bâtir l'école de demain. Entretien avec Monique Adam, présidente du SEW, syndicat Éducation et Sciences de l'OGB♦L.

Le Quotidien : Quel bilan peut-on tirer de cette journée ?

Monique Adam : Ça a été une journée très intéressante. Beaucoup de monde s'est déplacé. La présence de la ministre de l'Éducation, Mme Delvaux-Stehres, était très importante et son discours était très intéressant pour nos travaux, car elle veut déposer le projet de loi avant les grandes vacances.

Votre réflexion a-t-elle évolué pendant cette journée de travaux ?

Nous nous posons encore des questions. Notamment sur l'évaluation des écoles. Au cours de cette journée de travaux, un atelier était consacré à cette question. Cela nous a permis de relever tout ce dont nous ne voulions pas concernant l'évaluation des écoles. Cela nous a également permis d'avancer et de dégager des grands axes. Ce que nous ne voulons absolument pas c'est un classement des écoles ou des enseignants. Pourquoi ? Parce que c'est le meilleur moyen de laisser tomber les élèves en difficulté. On sait très bien que les « mauvaises écoles » ne se verraient affecter ni les meilleurs élèves, ni les meilleurs enseignants. Nous avons également peur que les critères des directives européennes tendent à restreindre les compétences de l'école. Il ne faut pas que l'école devienne trop « utilitaire », elle ne doit pas délaissé son rôle social, son côté humain.

Évaluer, c'est une bonne pratique, mais cela doit venir d'une réflexion sur ce qu'on fait quand on enseigne. C'est pourquoi nous pensons qu'il est préférable de s'orienter vers un système d'autoévaluation.

Vous avez également évoqué le sujet de la cogestion...

Oui, les discussions ont été très controversées. Pourtant, la cogestion, c'est la pierre angulaire de la réforme de l'école primaire. Mais impliquer les enseignants dans la recherche de nouveaux chemins pour atteindre les objectifs que l'école se fixe, ce n'est pas possible sans la création de comités de cogestion dans toutes les communes. Ces comités ne doivent pas seulement être chargés de l'aspect administratif, ils doivent aussi déterminer les projets pédagogiques. Ils pourraient rencontrer régulièrement des comités de parents d'élèves. On peut imaginer, par exemple, des rencontres trimestrielles pour discuter de l'organisation scolaire. Mais attention, la gestion journalière de l'école doit rester le rôle des enseignants.

Qu'en est-il des équipes pluridisciplinaires ?

Former une équipe pluridisciplinaire au sein d'une école pour mieux intégrer les enfants handicapés, c'est bien. Mais il faut que ces spécialistes, psychomotriciens, orthophonistes, éducateurs gradués, soient présents au sein de l'école, pour former de vraies équipes avec les enseignants. On peut ainsi imaginer de telles équipes dans chaque école et, au niveau régional, des spécialistes. Jusqu'à présent, tout cela n'est qu'une énumération d'idées. Si on veut vraiment changer l'école, il faut changer les mentalités. Mais cela ne se fait pas du jour au lendemain.

Noël Labelle (Le Quotidien du 20 février 2006)



FGIL/SEW: Journée de réflexion sur la loi scolaire

Luxemburg bekommt neues Schulgesetz

Am 18. Februar luden FGIL und SEW/IOGB♦L zu einer Fachtagung über das geplante Vor- und Primärschulgesetz in die Privatbeamtenkammer ein. In vier thematischen Workshops wurde über strittige Fragen diskutiert.

Unterrichtsministerin Mady Delvaux-Stehres hat sich viel vorgenommen. Noch vor den Sommerferien will sie das neue Vor- und Primärschulgesetz, das die alte "loi scolaire de 1912" ersetzen soll, im Parlament deponieren.

Am Wochenende nutzten FGIL und SEW/IOGB♦L ihre zweite "Journée de réflexion sur la loi scolaire", um Unklarheiten und strittige Punkte einer unfertigen Textvorlage kritisch zu prüfen und selbst Reformansätze in vier thematischen Workshops auszuarbeiten.

Die Schule müsse sich verändern, um auf die neuen Probleme eingehen zu können, unterstrich SEW-Präsidentin Monique Adam eingangs die Notwendigkeit einer grundlegenden Schulreform für den Vor- und Primärschulbereich. Dass sie kommen muss, daran zweifelt wohl keiner mehr: Lediglich der Weg dorthin scheint in verschiedenen Punkten noch umstritten. Das gilt insbesondere für die geplante Schulevaluation und die Reform des Lehrauftrags.

Unklarheiten gibt es noch im Hinblick auf die Einführung von Schulzyklen, wo der Übergangsmodus noch nicht ausgereift ist.

Auch im Bereich der geplanten Mitbestimmung in den verschiedenen Gremien ist noch unklar, wo über was entschieden werden soll.

Klärungsbedarf

Klärungsbedarf gibt es auch in Zusammenhang mit den multidisziplinären Schulteams, da die Anforderungen an die neuen Berufsgruppen und deren Zusammenspiel noch nicht genau feststehen.

Die Herausforderungen angesichts einer heterogenen Gesellschaft und Schulpopulation seien heute viel komplexer, unterstrich Unterrichtsministerin Mady Delvaux-Stehres. Heute gehe es darum, das maximale aus allen Kindern herauszuziehen. Vor diesem Hintergrund sei ein regelmäßiger Kontakt mit den Eltern unerlässlich. Mady Delvaux verteidigte sowohl die bei Lehrern umstrittene Schulevaluation als auch die geplante Neufassung des Lehrauftrags.

Mit beiden Reformansätzen dürfte sich die sozialistische Ministerin in der Lehrerschaft nicht nur Freunde machen. Delvaux-Stehres ist sich der großen Herausforderung denn auch bewusst. Die letzten Fragen seien die heikelsten, so eine zielstrebige Reformerin.

Auch die Finanzierung bereite ihr Sorgen. Letztendlich entschieden die Gemeinden über die interne Schulorganisation und Kinderbetreuung, so die Ministerin, die sich für einen gerechteren Verteilungsschlüssel auf kommunaler Ebene stark machen will.

Alex Fohl (Tageblatt, 20. Februar 2006)



Der OGB♦L stellt mit Bedauern fest, dass die Erwerbslosigkeit im Dezember 2005 weiter angestiegen ist und mit der 5%-Arbeitslosenquote ein neuer trauriger Rekord erzielt wurde.

Dieser neue Höchststand untermauert die Dringlichkeit der vom OGB♦L seit langem geforderten Reformen im Sinn einer aktiven Beschäftigungspolitik und müsste nun endlich ein Umdenken in der Politik bewirken.

Der OGB♦L wiederholt seine Forderung nach einer Reform der Arbeitsmarktverwaltung, die im Sinne einer größeren Effizienz ihre Vermittlerrolle ernst nehmen muss, die auf die individuellen Kompetenzen und Defizite der Arbeit Suchenden eingehen und langwierige bürokratische Vorgehensweisen, die z. B. bei der Ausstellung des Formulars "E 301" für französische arbeitslose Grenzgänger zu unnötigen Verzögerungen führen, definitiv ablegen muss.

Der OGB♦L verlangt aber auch eine unbürokratische, systematische Zusammenarbeit der verschiedenen Ministerien, damit es nicht mehr zu so grotesken Situationen wie kürzlich beim Ettelbrücker CNFPC kommt, wo aufgrund einer mangelnden Koordination zwischen dem Arbeits- und dem Erziehungsministerium, die Geldmittel gestrichen wurden.

Weiterbildung ist gleichbedeutend mit besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Regierung muss im Bereich der Erwachsenenbildung neue Wege beschreiten, um mehr Arbeitnehmern und insbesondere den Arbeit Suchenden gute Perspektiven bieten zu können. Die Anerkennung der beruflichen Erfahrung (VAE - validation

des acquis de l'expérience) und die Umsetzung und Weiterführung der zwischen Sozialpartnern ausgehandelten Abkommen im Weiterbildungsbereich würden positive Akzente setzen.

Der OGB♦L unterstreicht auch die Bedeutung der Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen, sowie der verschiedenen Beschäftigungsmaßnahmen und -initiativen, insbesondere in Bezug auf die Bekämpfung der strukturellen Komponenten der Arbeitslosigkeit und der hohen Sockelarbeitslosigkeit. In diesem Zusammenhang ist es dringend notwendig, dass endlich der gesetzliche Rahmen für die Entwicklung und den Weiterbestand der Beschäftigungsinitiativen, insbesondere im Bereich der "économie solidaire" verabschiedet werden kann. Die Verantwortung hierfür liegt beim Arbeitsminister.

Vor dem Hintergrund des ständig wachsenden Risikos eines Tages arbeitslos zu werden, muss von Regierungsseite den Forderungen der Arbeitgeber nach einer Kürzung der Arbeitslosenunterstützung ein Riegel vorgeschoben werden. Im Respekt vor den Menschen, die eine Arbeit suchen, muss die soziale und materielle Absicherung der Arbeitslosen garantiert sein.

Notwendig ist ebenfalls eine bessere Absicherung der Beschäftigten bei Restrukturierungen, Fusionen und Ausgliederungen. In dieser Hinsicht ist der Arbeitsminister gefordert nun definitiv das Gesetzesprojekt über den "Maintien dans l'emploi" vorzulegen.

10.653 Menschen ohne Arbeit sind mehr als genug. Der Arbeitsminister muss dringend die richtigen beschäftigungspolitischen Impulse geben!

Kommentar

Wenn neuerdings, dank einer neuen Berechnungsgrundlage die Arbeitslosenquote unter die 5%-Marke fällt, so kann sie doch nicht über den negativen Trend hinwegtäuschen.

14.055 Jobsuchende (laut der erweiterten Arbeitslosenquote) sind mehr als nur besorgniserregend!



Praktische Infos

Am 5. September 2005 hatte der OGB•L, Bezug nehmend auf die starken Preissteigerungen bei den Erdölprodukten, u. a. die Forderung erhoben, den Heizkostenzuschuss als soziale Ausgleichzahlung zu erhöhen. Die Regierung hat nun für das Jahr 2005 die Zulage um 50% erhöht und für 2006 die erhöhten Beträge beibehalten.

Aus der nachfolgenden Aufstellung wird ersichtlich welche Personen (Haushalte) Anrecht auf den Heizkostenzuschuss (volle Höhe) oder den teilweisen Zuschuss haben. Als Haushalt versteht man eine Gruppe von Personen die in derselben Wohnung leben und dieselbe Heizquelle haben.

Das Einkommen setzt sich aus zwölf Mal dem Einkommen des Monats Januar (Lohn aus einer Berufstätigkeit, Mieteinkommen, Renten und Pensionen sowie Leistungen aus öffentlichen oder privaten Organisationen) zusam-

men. Übersteigt das Einkommen die Grenze in einem bestimmten Rahmen, so kann man eine Teilzulage erhalten (siehe Tabelle).

Auf der Heizkostenzulage sind keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.

Der Antrag auf den Heizkostenzuschuss muss an den Fonds National de Solidarité: 8-10, rue de la Fonderie B.P. 2411, L-1024 Luxembourg gerichtet werden. Dazu benötigt man ein spezielles Formular, das beim Fonds angefordert werden kann unter Angabe der Sozialversicherungsnummer (Tel.: 49 10 81-1, morgens zwischen 8.30 Uhr - 11.30 Uhr). Diesem Formular sind sämtliche Rechnungen der Heizkosten des Jahres für das man den Antrag stellt, beizulegen.

René Pizzaferrì

Zusammensetzung des Haushaltes	Einkommensgrenze (Index 100)		Einkommensgrenze (Index 652,16)		Heizkostenzulage	Einkommensgrenze für Teilzulage	
	Jahr	Monat	Jahr	Monat		Jahr	Monat
Eine Person	2.767 €	231 €	18.045 €	1.504 €	600 €	18.644 €	1.554 €
Zwei Personen	4.151 €	346 €	27.071 €	2.256 €	750 €	27.820 €	2.318 €
Drei Personen	4.940 €	412 €	32.217 €	2.685 €	900 €	33.116 €	2.760 €
Vier Personen	5.731 €	478 €	37.375 €	3.115 €	1.050 €	38.424 €	3.202 €
Fünf Personen und mehr	6.534 €	545 €	42.612 €	3.551 €	1.200 €	43.811 €	3.651 €



Présence massive de syndicalistes luxembourgeois à la manifestation contre la directive Bolkestein

A l'appel de la CES, 50.000 travailleurs ont défilé à Strasbourg pour réclamer plus d'Europe sociale

A l'appel de la Confédération européenne des syndicats (CES), les syndicats européens - parmi eux une très forte délégation composée de quelque 700 militants de l'OGB•L - s'étaient mobilisés en force le 14 février dans les rues de Strasbourg. Ralliant l'analyse du secrétaire général de la CES John Monks qui a estimé que "cette forte mobilisation est un signal clair lancé aux décideurs européens et nationaux que les syndicats sont des acteurs politiques avec lesquels il faut compter", l'OGB•L estime que le rejet de la part des travailleurs européens de la régression sociale, de la déréglementation, de la libéralisation à tout va est désormais des plus clairs.

Pour l'OGB•L il est évident que dans l'optique d'une Europe vraiment sociale, les Etats membres doivent pouvoir conserver un niveau élevé de protection pour leurs travailleurs, les consommateurs et l'environnement.

Suite au vote du compromis obtenu entre les principaux groupes politiques du PE, l'OGB•L fera une analyse approfondie et critique du nouveau texte.



Die Bolkestein-Richtlinie

Wie geht es weiter?

Am 14. Februar demonstrierten 50.000 Gewerkschafter aus allen Mitgliedsländern der EU gegen die geplante Dienstleistungsrichtlinie in Straßburg. Drei Tage vorher waren bereits tausende Vertreter der Zivilgesellschaft auf der Straße, um ihre Opposition gegen die Richtlinie auszudrücken. Am selben Tag manifestierte der DGB mit 40.000 Demonstranten in Berlin. Noch nie vorher ist ein Richtlinienentwurf auf solchen Widerstand gestoßen.

Ein kurzer Rückblick

Januar 2004 bescherte uns der niederländische Kommissar Frits Bolkestein den nach ihm benannten Dienstleistungsrichtlinienvorschlag. Und der hatte es in sich. Ohne die geringsten Skrupel schlug er die komplette Deregulierung aller Dienstleistungen in Europa vor. Sein Vorschlag hätte dem Sozialdumping Haus und Tor weit geöffnet. Nach zwei Jahren und vielen Debatten im EU-Parlament kam es am 8. Februar 2006 zu einem Kompromiss zwischen den beiden größten Fraktionen im EU-Parlament, dem konservativen und dem sozialistischen bzw. sozialdemokratischen Block. Dieser Kompromiss ist das Verdienst der europäischen Gewerkschaftsbewegung.

Was ist neu?

Das Herkunftslandprinzip ist, in der ursprünglich vorgesehenen Form, gestrichen worden; das Zielland kann nun sehr eingeschränkt eigene Regeln aufstellen. Aber der neue Artikel lässt einen großen juristischen Spielraum zu. Dadurch besteht die Gefahr, dass der EU-Gerichtshof durch seine Urteile, Recht schaffen wird. Arbeits- und Sozialrecht am Ort der Dienstleistung bleiben von der Richtlinie unberührt. Kontrollen dürfen weiter vom Zielland gemacht werden. Leih- und Zeitarbeit ist von der Richtlinie ausgenommen. Andere sensible Sektoren wie z.B. Gesundheit, private Sicherheitsdienste usw. sind ebenfalls ausgenommen worden. Der Schutz der Dienste von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse ist zwar verbessert, aber nicht ausgeschlossen worden. Wichtig für uns

als Gewerkschaften: Kollektivverträge werden nicht mehr von der Richtlinie gefährdet. Also insgesamt ein Fortschritt. Die oben angeführten Punkte erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Wie geht es weiter?

Aufgrund der Abstimmung im EU-Parlament wird die Kommission in nächster Zeit einen neuen Entwurf vorlegen. Dieser wird dann im Ministerrat, eventuell noch unter österreichischer Präsidentschaft, spätestens aber in der 2. Jahreshälfte, unter finnischer Präsidentschaft, diskutiert und abgestimmt werden. Im Herbst ist dann die 2. Lesung im EU-Parlament.

Wir müssen also weiter wachsam bleiben, zumal die Majorität im EU-Parlament, die den oben genannten Kompromiss angenommen hat, doch relativ knapp war: Von 732 Abgeordneten waren 640 anwesend. 391 stimmten für den Kompromiss. Die absolute Majorität liegt bei 366 + 1.

Also muss der Druck weiter aufrecht gehalten werden. Der OGB♦L, der mit fast 700 Militanten in Straßburg dabei war, wird weiter am Ball bleiben.



Nico Clement,
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands



Industrie des matériaux

Conférence mondiale de l'ICEM

Les 17 et 18 novembre 2005, l'ICEM a organisé une conférence mondiale pour l'industrie des matériaux à Bruxelles. Nous rappelons tout d'abord que l'ICEM est la Fédération internationale des syndicats libres des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses et qu'elle regroupe plus de 20 millions de travailleurs dans le monde. L'OGB•L, membre de l'ICEM, était représenté par Jean-Claude Bernardini secrétaire central du syndicat Chimie à cette conférence mondiale.

Sous le nom générique d'industrie des matériaux figurent les trois secteurs industriels suivants : l'industrie du verre, l'industrie du ciment et l'industrie de la céramique. Il s'agit donc non seulement de trois secteurs importants dans notre économie luxembourgeoise, mais également de secteurs à enjeu syndical fondamental, car exposés à des restructurations, des fusions-absorptions-rachats, ainsi qu'à tout le lot d'incertitude et d'injustice sociale qu'entraînent ces situations.

La conférence mondiale portait essentiellement sur les sujets suivants :

- ♦ les principaux défis pour les syndicats dans l'industrie des matériaux ;
- ♦ stratégie de l'ICEM en vue de conclure des accords mondiaux ;
- ♦ campagne de l'ICEM contre la sous-traitance et le travail intérimaire ;
- ♦ santé, sécurité et environnement dans l'industrie des matériaux.

La résolution finale adoptée par la conférence mondiale, rappelle tout d'abord l'importance que l'ICEM accorde à la négociation et au suivi d'accords mondiaux avec des entreprises multinationales. Ces accords doivent porter, entre autres, sur les droits des travailleurs, l'égalité dans le travail et les meilleures normes de santé, sécurité et protection environnementale dans le monde et la mise en réseau des représentants syndicaux dans les multinationales.

Des campagnes mondiales seront également lancées à l'encontre d'entreprises multinationales bafouant les règles de démocratie sociale et détériorant les relations sociales dans divers pays.

Quatre cas ont été particulièrement épinglés : la multinationale française Imerys et la société espagnole Cementos Portland Valderrivas pour leur attitude anti-syndicale aux Etats-Unis ; toujours aux Etats-Unis, la direction locale de Saint-Gobain a refusé d'entériner une convention collective après 4 années de négociation, la multinationale japonaise Asahi et son comportement lors des négociations d'un plan social concernant l'usine de Glaverbel à Fleurus en Belgique. Sous le titre révélateur «L'emploi n'est pas à vendre», l'ICEM vient également de lancer une campagne mondiale contre le recours abusif à la sous-traitance et au travail intérimaire. Le volet principal de cette action étant une campagne en faveur de la définition de normes internationales

régissant le recours à la sous-traitance et au travail intérimaire par le biais de l'OIT, de l'OCDE et de l'UE. Ces normes devant également figurer dans les accords mondiaux signés avec les multinationales.

À ce sujet, nous conseillons à l'ensemble de nos lecteurs de (re) lire la « Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale », adoptée par le conseil d'administration du Bureau International du Travail lors de sa 204^e session en novembre... 1977. Cette déclaration se trouve à l'adresse ci-dessous :

(<http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/sources/mne.htm>).

Les délégués présents à la conférence mondiale ont également rappelé l'importance de se consacrer ensemble à la promotion de la solidarité concrète et quotidienne. La force du mouvement syndical doit absolument passer par un syndicalisme uni, unique et unifié à l'échelle mondiale.

Ps : Tous les détails, concernant la conférence, les campagnes d'informations et de mobilisations ainsi que divers documents de travail sont disponibles sur le site de l'ICEM (<http://www.icem.org>).



Jean-Claude Bernardini

sur notre photo :

les délégués de la République Démocratique du Congo, de la République de Djibouti et du Grand-Duché de Luxembourg.



Coopération entre l'Université de Metz, la CEP•L et l'IEST

Validation des techniques de relaxation sophrologique au niveau scientifique



Le 6 février 2006, l'Université de Metz, l'Institut Européen de Sophrologie du Travail (IEST) et la Chambre des employés privés (CEP•L) ont signé une convention de coopération.

L'objectif de cette coopération a pour but d'instruire une démarche globale de validation expérimentale et clinique de protocoles de soins issus de la sophrologie. Les alternatives thérapeutiques de la sophrologie peuvent être des atouts majeurs pour la psychologie de la santé, qui s'est essentiellement développée sur le plan théorique, ces dernières années.

Grâce au Laboratoire de psychologie clinique et cognitive de l'Université de Metz, les techniques de relaxation sophrologiques peuvent être étudiées avec des outils de mesures scientifiques. Les travaux et les résultats qui résultent de cette coopération permettent de mesurer scientifiquement les effets des méthodes de relaxation de la sophrologie sur l'état psychologique des personnes atteintes par la maladie, en l'occurrence plus particulièrement aux conséquences psychiques et physiologiques du stress qui constituent une entrave à la performance économique.

Les études et recherches qui se dégagent de cette convention peuvent contribuer à l'analyse des moyens de transposition concernant l'accord européen entre les partenaires sociaux européens sur le stress au travail au Luxembourg.

L'antécédent de cette convention est la création de l'IEST en 2003 par la Chambre des employés privés dont l'objectif est de former des professionnels en sophrologie qui peuvent se distinguer des pratiques trop souvent occultes que l'on rencontre dans ce domaine.

Suite à la signature de la convention, le professeur, C. Traquinio de l'Université de Metz, a tenu un exposé sur les apports des techniques de relaxation sophrologiques lors d'une prise en charge psychologique.

M. M. Bresler, directeur de l'IEST, quant à lui, a expliqué l'apport de l'IEST face aux situations de stress dans notre société.

En mars 2006, l'IEST ouvrira la 4^{ème} promotion. La formation a pour but de procurer aux participants les outils de la sophrologie afin que ces derniers puissent jouer le rôle de multiplicateurs en pratiquant la sophrologie dans des séances pratiques destinées à la relaxation au sein de son entreprise ou à des fins personnelles.



De gauche à droite : MM Roger Melmer, directeur adjoint de la CEP•L, Max Bresler, directeur de l'IEST, Jean-Claude Reding, président de la CEP•L, Luc Johann, vice-président de l'Université de Metz, Norbert Tremuth, directeur de la CEP•L.



Plenarversammlung der Arbeiterkammer

Arbeitszeit kürzen heißt Arbeitsplätze schaffen

Anlässlich ihrer letzten Plenarversammlung beschäftigte die Arbeiterkammer sich mit einer europäischen Direktive aus dem Jahr 2003, bei der es um einige Aspekte der Arbeitszeitreglung geht, die in nationales Recht umgesetzt werden sollen.

Was diese spezifischen Punkte anbelangt, äußert die Arbeiterkammer ihre Zustimmung.

Als Grundsatzaussage in Bezug auf die aktuelle Entwicklung in der europäischen Arbeitszeit gilt aber, dass jeder Versuch europäischer Lobbyisten oder Arbeitsgeberverbände, der darauf hinzielt die maximale Wochenarbeitszeit zu erhöhen oder sie zu umgehen, kategorisch zurückzuweisen ist.

Dies betrifft vor allem die so genannte Opt-Out-Möglichkeit in der EU-Arbeitszeitreglung. Hier wird den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten erlaubt, die maximale wöchentliche Arbeitszeit zu umgehen, wenn eine Reihe Bedingungen

(die allerdings eher zweifelhafter Natur sind) erfüllt sind.

Dies aber darf nicht der Weg sein, so die Arbeiterkammer. Wenn es darum geht, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern und zu stärken und gleichzeitig gegen eine zunehmend besorgniserregende Arbeitslosigkeit vorzugehen, dann kommt einzig und alleine eine Kürzung der Arbeitszeit in Frage.

Eine solche Maßnahme erlaubt nicht nur die Schaffung neuer Arbeitsplätze sondern steigert durch längere Urlaubszeiten auch die Lebensqualität jener, die Arbeit haben, so die Arbeiterkammer und betont, dass im Interesse der Arbeitnehmer das Rad der Zeit nicht zurückgedreht werden darf.

Mitgeteilt von der Arbeiterkammer

<http://www.ak.lu>

Luxemburg, 21. Februar 2006

Entrevue du CNFL avec l'OGB♦L

Remédier au déséquilibre homme-femme

Lors d'une entrevue en date du 26 janvier 2006, le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) - représenté par Ginette Jones, Landy Casali, Anik Raskin et Maggy Berckes - et l'OGB♦L - représenté par Annette Schuler-Vandeputte, René Pizzaferi, Vera Spautz, Danièle Nieves et Marie-Jeanne Leblond-Reuter - ont eu un échange de vue en matière d'égalité entre femmes et hommes.

Les deux délégations ont abordé les domaines du marché du travail et de la sécurité sociale, domaines dans lesquels de nombreux déséquilibres subsistent entre femmes et hommes.

Afin de permettre aux femmes et aux hommes d'intégrer pleinement le marché du travail, les deux délégations partagent l'avis selon lequel la création en nombre suffisant de structures d'accueil de qualité occupant un personnel qualifié est indispensable. Ce tant pour l'encadrement des enfants que pour celui des personnes dépendantes.

De même, elles ont exprimé leur attachement à un système de sécurité sociale performant, doté de mécanismes

qui permettent de protéger efficacement les femmes et les hommes contre les risques de maladie, de maternité, de vieillesse et de dépendance.



du nouveau dans les entreprises



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

Villeroy & Boch

Encore des licenciements

Le matin du 22 février, le ministre de l'Economie a confirmé par voie de presse les rumeurs concernant la suppression de 180 emplois sur les quelque 480 actuels chez Villeroy & Boch. Nous rappelons le même jour à partir de midi, a eu lieu la réunion extraordinaire du Comité d'entreprise européen, du Comité mixte et des délégations du personnel des ouvriers et des employés avec la direction de V & B. Lors de cette réunion, la direction a annoncé la réorganisation des activités sur le site de Luxembourg.

Cette suppression d'emplois devrait s'inscrire dans le cadre d'un choix stratégique de la maison-mère qui souhaiterait "concentrer ses activités là où l'entreprise a ses compétences". Dans ce schéma, le Luxembourg serait un site destiné à l'injection et à la pression de produits semi-finis; la décoration, la logistique, l'emballage, ... etc devant être délocalisés vers l'Allemagne.

L'OGB♦L est particulièrement offusqué par les déclarations du ministre de l'Economie qui avançait la concurrence accrue de la Chine comme seule et unique raison motivant cette importante réduction d'emplois.

Au-delà du drame social touchant 180 travailleurs et leurs familles dans la Grande-Région, l'OGB♦L refuse la politique du fait accompli qui semble se généraliser au niveau des relations sociales.

Si en novembre 2003, la restructuration opérée chez Villeroy Luxembourg était la suite d'un investissement de plus de

20 millions d'euros en vue de consolider le site et l'outil de travail, nous sommes cette fois-ci dans le cas de figure d'une restructuration liée à des seuls motifs d'ordre financier.

Déjà à cette époque, l'OGB♦L avait interpellé le ministre du Travail et de l'Emploi afin de mettre en place un dispositif légal permettant des « restructurations intelligentes ». Or, à ce jour, l'emploi dans l'industrie continue à s'éroder et les responsables politiques n'assument toujours pas leur responsabilité.

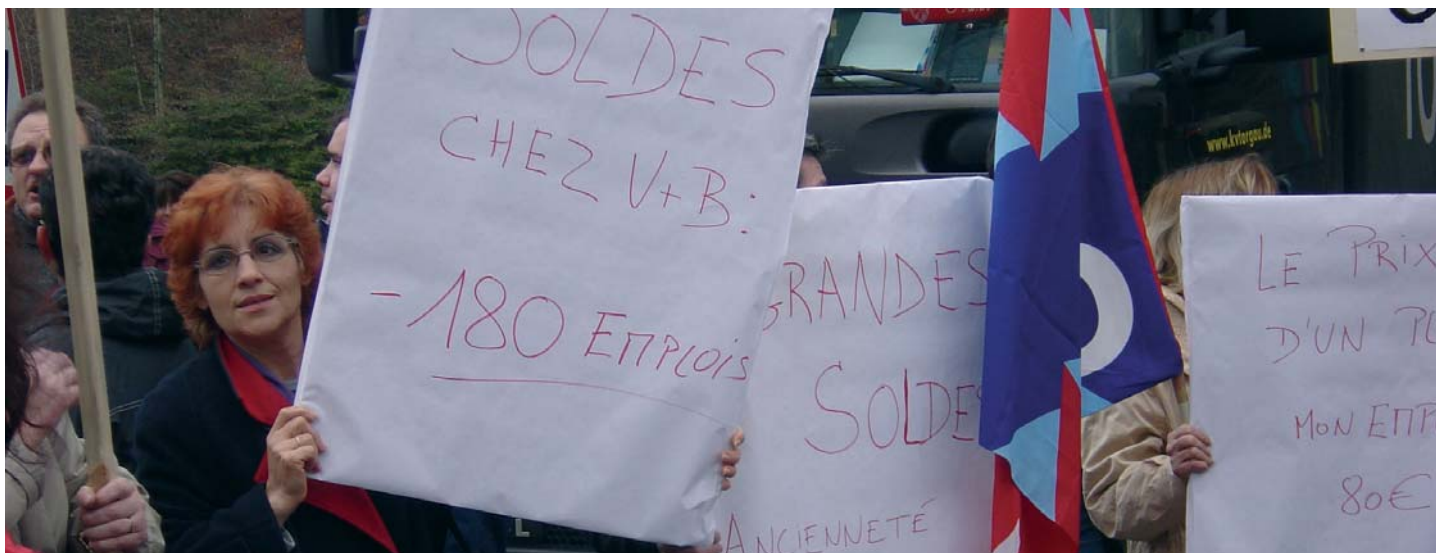
L'OGB♦L rappelle sa revendication en faveur de la création d'une cellule permettant de maintenir les salariés concernés par des restructurations dans un emploi, au lieu de les exposer à la précarité sociale et économique. Cette cellule doit être obligatoirement accompagnée de mesures de formation poussées, d'un aménagement du temps de travail et d'une prospection et implication active de la part de l'Administration de l'Emploi.

Dans le cas spécifique de V & B, nous estimons qu'une consultation interrégionale des partenaires sociaux s'impose. L'OGB♦L, pour sa part, a pris l'initiative de solliciter les collègues de la IGBCE pour constituer un réseau syndical (Industriegewerkschaft Bau, Chemie, Energie des DGB). Ce réseau devant permettre notamment un échange d'informations au niveau syndical et de surveiller de près le discours patronal tenu des deux côtés de la frontière.

Devant l'ampleur et l'enjeu de cette restructuration, l'OGB♦L lance un appel pressant à tous les acteurs directement et indirectement impliqués afin qu'ils assument leur responsabilité en collaborant à la mise en place de solutions actives basées sur les pistes de réflexion élaborées par l'OGB♦L.

Les propos indécents d'un certain Wendelin von Boch

L'OGB♦L est scandalisé par la teneur des propos tenus par Wendelin von Boch lors de la conférence de presse organisée par Villeroy.



du nouveau dans les entreprises

Il est tout simplement insolent de comparer ce qui se passe actuellement chez Villeroy à "une vague de tsunami déferlant sur nous", et ceci à plusieurs égards. Tout d'abord pour les centaines de milliers de victimes touchées par la catastrophe naturelle et, ensuite, parce que la levée des quotas d'importation est connue de longue date. Mettre les déboires actuels de l'entreprise sur le dos des importations ainsi que sur la problématique du piratage des produits est intellectuellement malhonnête et sert sans nul doute à masquer les incapacités de réaction de la direction.

A en croire la direction, la majorité des problèmes de l'industrie de la céramique en général et des "Arts de la Table" en particulier, seraient liés aux importations chinoises, arrivées massivement en 2005. Comment expliquer alors les dizaines de milliers de pertes d'emplois intervenus en Europe dans cette branche industrielle déjà depuis 1995 ?

Nous sommes tout aussi outrés par les propos de Monsieur von Boch sur "le peu de flexibilité dans le temps de travail" que connaîtrait le Luxembourg. Monsieur von Boch semblait découvrir hier lors de la conférence de presse que notre pays avait une législation sociale. Ceci démontre en quelque sorte le peu d'intérêt qu'il a accordé jusqu'à ce jour au site de Luxembourg. Annonçant au passage que "ce peu de flexibilité" est un handicap pour le site, est également, tout simplement révoltant.

Que se cache-t-il derrière ces propos : l'annonce d'un futur plan social numéro x ou s'agit-il d'un message téléguisé par la Fédil et ses consorts et empiétant sur les discussions sociales futures ? Que ces mêmes personnes réfléchissent également sur les avantages que représente la paix sociale.

Il est plus que temps de mettre en place de nouvelles solutions. L'OGB♦L a, quant à lui, et à plusieurs reprises, exposé ses pistes de réflexion (cellule de maintien de l'emploi, mesures d'accompagnement en matière de formation professionnelle, mesures de réinsertion, aménagement du temps de travail, etc.).

Par contre, dans l'ensemble des propos tenus par la direction, l'OGB♦L ne retrouve que très peu d'éléments concernant un

plan industriel. Nous refusons également cette équation simpliste qui fait rimer réorganisation et restructuration avec licenciement collectif.

Es geht um 180 Schicksale, nicht um Flexibilität!

Nach dem Auftritt der Minister Biltgen und Krecké im Fernsehen, stellt der OGB♦L mit Bedauern fest, dass im schwierigen Villeroy & Boch-Dossier versucht wird, Politik über den Weg von öffentlichen Erklärungen in der Presse zu machen. Dies ist keine gute Methode, um Ruhe in die komplizierten Verhandlungen zu bringen, die in den nächsten Wochen anstehen und bei denen es nicht nur um 180 Arbeitsplätze, sondern um 180 Menschen geht. Sollten konzertierte Dreiergespräche allerdings die Lösung sein, so ist der OGB♦L der Meinung, dass allein die Einberufung einer Tripartite das geeignete Mittel wäre, um Lösungen im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer herbeizuführen.

Der OGB♦L begrüßt dennoch die Einsicht des Arbeitsministers François Biltgen, der nach mehr als einem Jahr endlich die OGB♦L-Forderung nach der Einsetzung einer sektoralen "cellule de maintien de l'emploi" aufgegriffen hat und die staatliche Bereitschaft zugesagt hat, durch Weiterbildungsmaßnahmen, den Arbeitnehmern ein Beschäftigungsverhältnis zu garantieren.

Überhaupt kein Verständnis zeigt der OGB♦L hingegen für die unqualifizierten Bemerkungen des Wirtschaftsministers Jeannot Krecké in Sachen Flexibilisierung. Der Vergleich mit den Nachbarländern hinkt, da in diesen Ländern - mit der viel gepriesenen Flexibilität - die 35- respektive 38-Stunden-Woche die Regel ist. Der OGB♦L ist vor allem aber erstaunt darüber, dass es der Wirtschaftsminister ist, der eine Debatte über die Arbeitszeit in Luxemburg lostritt. Er müsste wohl wissen, dass wir in Luxemburg eine weitaus höhere Arbeitszeit als unsere Nachbarländer haben.

Der OGB♦L seinerseits ist jederzeit bereit, über Arbeitszeitverkürzung zu diskutieren - als Mittel um sichere Arbeitsplätze zu schaffen und Arbeitsplätze zu erhalten.

Chimie

Quelques brèves des entreprises...

C'est avec une plume remplie de colère et imbibée d'un vent de révolte que nous reprenons ce mois-ci notre traditionnelle rubrique concernant la vie sociale dans les entreprises. Nous nous posons néanmoins la question si, vu les éléments dont il est question dans le communiqué ci-contre, nous devons

encore parler de vie sociale ou plutôt de dégradation de l'emploi et de rupture de plus en plus flagrante dans la cohésion sociale.

Combien de coupes sombres dans notre monde industriel, combien de drames sociaux devons-nous encore connaître avant que nos responsables politiques, ministre du Travail en tête, prennent enfin le taureau par les cornes et se décident à mettre en place une législation sociale élargissant les

droits des salariés en matière de cogestion et de codécision au sein des entreprises ? À quand la fin des « beaux » discours creux ? À quand l'introduction d'un bilan social accompagné d'un audit social ? À quand la mise en place d'une structure assurant le maintien de l'emploi en cas de restructuration ? À quand une réelle politique de l'emploi ?

Revenons tout d'abord à divers autres dossiers qui nous occupent depuis plu-

du nouveau dans les entreprises

sieurs semaines, voire des mois. Tout d'abord **Luxguard I / GLC** à Bascharage ; alors que les négociations pour le renouvellement de la convention collective des ouvriers semblaient dans un premier temps plutôt mal embarquées, 5 à 6 réunions, plusieurs coups de fil et surtout le soutien et la solidarité exprimée par le personnel ont permis de faire décanter rapidement la situation. Lors de diverses séances d'information organisées dans l'enceinte de l'usine, les ouvriers nous ont massivement mandaté pour signer la dernière proposition de la direction (73,46% pour, 25% contre). Dans un de nos prochains numéros nous reviendrons plus en détail sur l'accord qui doit être signé dans les prochains jours.

En attendant, les points principaux de l'accord sont :

- ♦ durée de la convention 3 années, du 01.01.2006 au 31.12.2008 ;
- ♦ au 1^{er} janvier 2006 une augmentation des salaires horaires de 20 cent par heure à partir de 3 années

d'ancienneté (plus de 90% du personnel concernés) et de 5 cent par heure au 01.01.2008 ;

- ♦ mise en place d'une prime de production unique pour le site et révision des concepts définissant le montant de cette dernière ;
- ♦ aménagement qualitatif et sans condition d'un congé (dit ATL) lié à l'ancienneté et pouvant aller jusqu'à 28 heures par année ainsi que l'extension à l'ensemble du site de 2 congés d'ancienneté après 5 années d'ancienneté et maintien d'un troisième congé supplémentaire pour le personnel de Luxguard I après 10 années d'ancienneté.

Une autre négociation qui vient de se terminer concerne la convention collective des employés de l'entreprise **Euronimbus**. Un accord a pu être signé lundi 20 février et ce après un passage mémorable en conciliation. Les points de l'accord sont :

- ♦ durée de la convention 2 années, du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2007 ;
- ♦ versement d'une prime forfaitaire de 225.-€ en février 2006 (couvrant la rétroactivité jusqu'au 1^{er} juillet 2005) ;
- ♦ une augmentation de 1,5% des salaires mensuels au 1^{er} mars 2006 ;
- ♦ revalorisation de la prime d'astreinte à 24.-€ rétroactivement au 1^{er} juillet 2005.

Chez **Technofibres**, un accord est sur le point d'être trouvé pour la convention de l'ensemble du personnel ouvrier et employé. Au moment de mettre sous presse nous ne disposons pas encore du texte de l'accord. Plus d'infos dans un prochain numéro. Les négociations se poursuivent pour les employés chez **Mondo**, chez **Newell-Rubbermaid**, pour l'ensemble du personnel chez **Mipa** et **Vitrumlux**.



Syndicat Sidérurgie et Mines

Ouvriers d'ARBED (Arcelor)

Nouvelle convention collective

Après de longues et difficiles négociations - en effet le renouvellement de la convention échue le 31 décembre 2003 avait été sensiblement retardé par la démarche Lux 2006 et les changements intervenus au niveau de la direction du personnel, un accord entre partenaires sociaux a pu être trouvé et a été

avisé par la Commission tarifaire de l'OGB♦L. L'accord prévoit en bref :

- 1) Une durée de 3 années ; la nouvelle convention court du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2006 ;
- 2) Pour l'année 2004, un paiement rétroactif de 1,05% d'un salaire brut annuel. Pour les apprentis, même paiement, sur base de la masse de l'indemnité d'apprentissage ;

- 3) Pour l'année 2005, un paiement rétroactif de 1,60% d'un salaire brut annuel. Pour les apprentis, même paiement, sur base de la masse de l'indemnité d'apprentissage ;
- 4) Au 1^{er} janvier 2006 la grille actuelle des salaires sera augmentée de 2,5%, le catalogue des primes sera augmenté du même pourcentage. A partir du 1^{er} janvier 2006 l'indemnité d'apprentissage sera augmentée de 2,5% également ;
- 5) La nouvelle grille des salaires sera introduite avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2006 et sera comptabilisée d'un coût d'introduction d'environ 0,4% de la masse salariale ;
- 6) A partir de l'année 2004, une prime de participation aux résultats sera introduite dans la convention collective ; le paiement pour l'année 2004 est de 1,27% d'un salaire brut annuel. Le montant de 2005 n'est pas encore connu, mais d'après les prévisions, il sera sensiblement supérieur au montant payé pour 2004.



**OGB•L-ACAL
beim Transportminister**

**Fast alle Probleme
bleiben ungelöst**

Eine Delegation des OGB•L-Transport-syndikats ACAL, bestehend aus Zentralsekretär Hubert Hollerich, ACAL-Präsident Mett Waldbillig, ACAL-Kassierer Fränz Dahm und Gewerkschaftssekretär Fränz Hoffmann kam am Freitag, den 17. Februar 2006 mit Transportminister Lucien Lux zusammen. Zur Diskussion standen transportpolitische Dossiers, die seit Monaten anhängig sind.

Chipkarte: Fahrer brauchen nicht zu zahlen

In Bezug auf die Diskussionen um die Einführung des neuen elektronischen

Tachographs in Lkws und Bussen ab 1. Januar 2006, der nur mit einer speziellen Chip-Karte funktioniert, sprach sich der Minister deutlich dafür aus, dass die Kraftfahrer nicht für die Kosten dieser Karte aufkommen dürften. Da es sich um ein Arbeitsinstrument handele, müssten die Arbeitgeber für die Kosten aufkommen, so der Minister, der sich dafür aussprach, die Frage der Bezahlung im Rahmen der anstehenden Kollektivvertragsverhandlungen zu regeln. Die EU-Direktive, die am Ursprung der Gesetzgebung stehe, behandle das Problem der Finanzierung nicht, was es dem Minister demnach nicht ermögliche, die Arbeitgeber per Gesetz zur Zahlung der Chip-Karte zu zwingen. Der OGB•L-ACAL sieht dies anders und verlangt, dass, ähnlich wie bei den Busunternehmen des öffentlichen Dienstes (AVL, TICE und CFL), der Staat die Kosten für die Chip-Karte übernimmt. Nicht einverstanden zeigte sich der Minister mit der Vorgehensweise der Mehrheit der Arbeitgeber im Straßentransportsektor, die ihren Fahrern die geschuldeten 74€ vom Lohn abgezogen haben.

Der OGB•L-ACAL verwies auch auf die mangelnden Informationen betreffend das Bedienen und das Funktionieren des neuen elektronischen Tachographs und stellte die berechtigte Frage, welche Parameter als Grundlage zur Programmierung dieses Fahrtenschreibers dienen werden. Diese Frage ist umso wichtiger als dass die Arbeitszeitrichtlinie für Transportbeschäftigte immer noch nicht in Luxemburger Recht umgesetzt ist und diese Richtlinie eben die Definitionen der aufzuzeichnenden Arbeitszeit und Bereitschaftszeit vorgibt.

Arbeitszeitrichtlinie auf Instanzenweg

Der Transportminister übermittelte dem OGB•L-ACAL den am selben Tag vom Ministerrat angenommenen Gesetzentwurf betreffend die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie 2002/15/CE. Wegen der Nicht-Umsetzung dieser Richtlinie in Luxemburger Recht, mussten die vertragsschließenden Gewerkschaften das Nationale Schlichtungsamt anrufen, weil die Kollektivvertragsverhandlungen im Lkw-Sektor von den Arbeitgebern blockiert wurden. Die Syndikatsleitung des OGB•L-ACAL wird sich in ihrer näch-

sten Sitzung im März mit dem Gesetzentwurf, der nun vom Staatsrat und den Berufskammern begutachtet wird, beschäftigen.

Sicherheit im öffentlichen Transport

Der OGB•L reklamierte, weil er nicht zu der vom Transportministerium eingesetzten Steuerungsgruppe „Sicherheit im öffentlichen Transport“ eingeladen wurde, dies obwohl der OGB•L mehrheitlich beim Escher Trambahnsyndikat TICE und bei den privaten Busunternehmen vertreten ist. Dem OGB•L wurden daraufhin zwei Vertreter in besagter Steuerungsgruppe, die sich in erster Linie mit dem Thema der zunehmenden Aggressionen in öffentlichen Verkehrsmitteln befasst, zugestanden.

Aus- und Weiterbildung

Der OGB•L-ACAL forderte erneut in die Diskussionen betreffend die Umsetzung der EU-Richtlinie 2003/59/CE über die Aus- und Weiterbildung der Berufskraftfahrer eingebunden zu werden. Der Minister erklärte, die Regierung sei dabei, ein geeignetes Gelände zum Bau eines Ausbildungszentrums zu suchen. Kontakte habe sein Ministerium in dieser Angelegenheit mit dem Ausbildungszentrum für Autofahrer in Colmar-Berg und mit dem Erziehungsministerium gehabt. Ab 2007 wird die Aus- und Weiterbildung für Berufskraftfahrer obligatorisch.

Sozialdumping bekämpfen!

Enttäuscht zeigte sich der OGB•L-ACAL über die Antwort, die gemeinsam von mehreren Ministern auf eine parlamentarische Anfrage des Abgeordneten John Castegnaro gestellt wurde und in der es um das Einsetzen von osteuropäischen Lkw-Fahrern in Westeuropa geht. Die Regierung sieht in diesem Fall keinen Handlungsbedarf, da alle Transporte im Einklang mit den gültigen Gesetzen abgewickelt würden. Betreffend die spezifische Lage in einem Betrieb aus Niederkerschen, unterliegen die Fahrer aus Polen der polnischen Gesetzgebung und erhalten einen Lohn von umgerechnet 420€ pro Monat, was nicht einmal einem Fünftel des normalerweise in Luxemburg geschuldeten Lohns entspricht. Der OGB•L-ACAL stützt sich außerdem auf die Aussage eines Juristen der Europäischen Kom-

du nouveau dans les entreprises

mission, der der Meinung ist, die EU-Entsenderichtlinie müsse prioritär zum Tragen kommen. Der OGB♦L-ACAL bezeichnete die neuen Praktiken einzelner Transportunternehmen als Sozialdumping gemäß Bolkestein-Ideologie. Der Minister versprach, das Dossier erneut zu analysieren.



Flughafen Findel

Das Ende der fetten Jahre?

Sind die fetten Jahre am Flughafen Findel, während denen es wirtschaftlich boomte, endgültig vorbei? Steht die Luxair vor einer Restrukturierung und, wenn ja, wird diese auf dem Buckel der Beschäftigten ausgetragen? Welche Auswirkungen hat die zunehmende Akzeptanz der so genannten Billigfluggesellschaften, wie zum Beispiel Ryan Air oder Easy Jet seitens der Verbraucher? Wie lange noch werden London und, vor allem im Hinblick auf die Inbetriebnahme des TGV-Est, Paris, von der Luxair angefliegen? Ist die Luftfracht an ihre Grenzen gestoßen oder besteht noch weiterer Spielraum, die Kapazitäten auszubauen? Diese Themen wurden in den letzten Tagen und Wochen ausgiebig von der nationalen und ausländischen Presse kommentiert.

Doch auch das Personal am Flughafen stellt sich berechnete Fragen. Sind die Verantwortlichen aus Politik und Management der Fluggesellschaften nicht dabei, das Terrain für die bevorstehende, in Brüssel beschlossene Liberalisierungswelle, vorzubereiten?

Killer „low cost“

Fakt ist, dass Luxemburgs Flughafen umzingelt ist von anderen Flughäfen, die Billigfluggesellschaften beheimaten. Als Beispiele können die Flughäfen Hahn in der Eifel und Charleroi in Belgien

genannt werden, von wo aus Europas größter "low cost carrier" Ryan Air für wenige Cents die Kunden zu wichtigen Zielorten befördert. Aber auch Lüttich mit seinen Billig-Charterflügen ist nicht zu unterschätzen. Die Gerüchte verdichten sich, dass Europas zweitgrößter Billigflieger, Easy Jet, sich in Metz niederlassen will, was in den Augen der Luxair den Gnadestoß für die nationale Fluggesellschaft bedeuten würde.

Torschlusspanik

Schnell beauftragt das Luxair-Management eine Consulting-Firma mit der Erstellung einer Studie, um die Fluggesellschaft, vor allem das Kerngeschäft, nämlich die Personenbeförderung, wieder auf Vordermann zu bringen. Da ein erster Plan zur Kosteneinsparung, der unter anderem darin bestand, auf bestimmten Linienflügen keine Erdnüsse und Tageszeitungen mehr an die Passagiere zu verteilen, angeblich nicht gebräuchlich hat, soll nun endlich ein Konzept her, mit welchem mehrere Millionen Euro eingespart werden sollen. Dabei fordert der OGB♦L bereits seit 2002 ein Konzept, das es der Luxair ermöglichen würde am veränderten, auf knallharten Wettbewerb ausgerichteten, Markt weiter bestehen zu können. Die gegenwärtige Torschlusspanik hätte man sich somit ersparen können. Zur Aufwertung des nationalen Flughafens gehören sicherlich auch moderne Infrastrukturen, die den Anforderungen der Kunden, aber auch den internationalen Sicherheitsstandards gerecht werden. Mit dem Bau der neuen Aerogare und dem geplanten Bau des Hangars für die Wartung der Cargoluxflugzeuge wurden in dieser Hinsicht die richtigen Entscheidungen getroffen.

Bedeutender Wirtschaftsstandort

In zahlreichen Unterredungen der letzten Jahre mit den Direktionen von Luxair und Cargolux, mit dem Transportminister, dem Umweltminister, den Gemeindeverantwortlichen der Randgemeinden des Flughafens, der Direktion der Flughafenbetreiberfirma LuxAirport hat der OGB♦L stets auf die Bedeutung des Flughafens als wichtiges Standbein der Luxemburger Wirtschaft hingewiesen.

Mehr als 5.500 Arbeitsplätze hängen direkt oder indirekt von den Aktivitäten

des nationalen Flughafens ab, davon alleine 2.300 bei der Luxair und 900 bei der Cargolux. Aber auch andere ausländische Fluggesellschaften, die eine Niederlassung auf Findel haben, und so genannte "Forwarding"- und Handlingfirmen beschäftigen insgesamt noch einmal 400 Arbeitnehmer. Vom Luxair Cargo Center sind fast 1.000 Beschäftigte des Straßengüterverkehrs abhängig. Hinzu kommen rund 700 Arbeitsplätze im Handel, im Bus- und Taxisektor; in den Reisebüros sowie im Gaststätten- und Hotelgewerbe. Nicht zu vergessen sind die rund 250 Beschäftigten im öffentlichen Dienst, bei der Zoll- und Akzisenverwaltung, der Polizei und der Flughafenverwaltung, in deren Dienst die Fluglotsen, die Meteorologen des staatlichen Wetterdiensts und die Feuerwehrleute stehen.

OGB♦L fordert Transparenz

Dass die Lage ernst ist, daran besteht wohl kein Zweifel. Nicht einverstanden ist der OGB♦L jedoch mit der Vorgehensweise der Luxair-Direktion, die Schlacht ausschließlich in der Presse zu führen, vorbei an den Betriebsdelegationen und am "Comité mixte". Seit Jahren verlangt der OGB♦L als Sozialpartner in die Diskussionen eingebunden zu werden. Die Moral bei den Luxair-Beschäftigten, aber auch bei vielen anderen Beschäftigten am Flughafen, ist auf dem Nullpunkt angelangt. Ähnlich wie das Luxair-Management, verfährt auch die Direktion der Flughafenverwaltung, für die der Begriff "Sozialdialog" ein Fremdwort zu sein scheint. Nicht klar ist dem OGB♦L auch die von der Flughafenbetreiberfirma LuxAirport verfolgte Politik, mit der einheimischen Fluggesellschaften das Leben schwer gemacht wird. Auch die Staatsfunktionäre der Flughafenverwaltung wissen nicht, wo sie mit der Flughafenbetreiberfirma dran sind, weil kein offener Sozialdialog stattfindet. Die Beschäftigten verlangen danach endlich informiert zu werden!

Aufgeschoben ist nicht aufgehoben

Der Transportminister hüllt sich in Schweigen, dabei war es gerade er, der dem OGB♦L am 15. April 2005 anlässlich einer Unterredung ein Rundtischgespräch über die Zukunft des nationalen Flughafens und über die Auswirkungen der Liberalisierungspolitik zugesichert hatte. Diese Dis-

du nouveau dans les entreprises

kussion, die im Herbst 2005 stattfinden sollte und an der sämtliche Akteure beteiligt werden sollten, wurde abgesagt und auf Anfang 2006 vertagt. Wir warten immer noch auf ein Datum, denn aufgeschoben ist nicht aufgehoben.

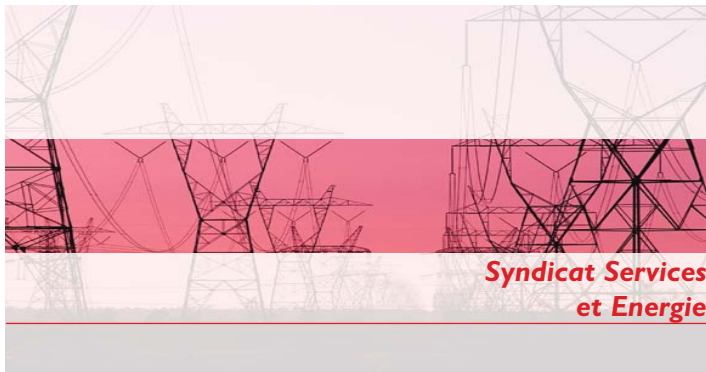
Politik muss handeln

Angesichts der schwierigen Lage in der sich unsere nationale Fluggesellschaft befindet und vor dem Hintergrund der langfristigen Absicherung der Arbeits-

plätze Tausender Beschäftigter aus dem Privatsektor und dem öffentlichen Dienst, ist der Staat, allen voran Transportminister Lucien Lux, gefordert. Mit seinen 36% ist der Staat Hauptaktionär bei der Luxair und hat, wie dies in anderen Dossiers der Fall ist, eine Verantwortung zu übernehmen, sowohl gesamtwirtschaftlich als auch gegenüber den Beschäftigten. Es reicht nicht, dass Politiker bei Auslandsreisen das Cargolux-Dossier in der Aktentasche mitfüh-

ren und in fernen Ländern mehr Landrechte für die Cargolux aushandeln, auch vor Ort, in Luxemburg, besteht dringender Handlungsbedarf.

Nachdem das CFL-Dossier nun beigelegt ist, dürfte es der Zeitplan der politischen Verantwortlichen im Transportministerium erlauben, die Anliegen der Flughafenbeschäftigten ernsthaft zu behandeln.



Brink's Luxembourg: contrat avec la Commission de l'UE

Communiqué hypocrite et laconique de la direction de Brink's

Ordonnance en référé du TPI des CE relative à l'attribution du marché de surveillance et du gardiennage des immeubles de la Commission européenne : Brink's maintient son recours quant au fond et propose le transfert de ses salariés au prestataire signataire

Faisant suite notamment de l'ordonnance du président du tribunal de première instance, intervenue le 7 février dernier, la Commission européenne estime ne pas devoir ou pouvoir attendre pour signer le contrat avec la société Group 4 Falck. Cette signature interviendra dans les prochains jours, de manière à permettre une entrée en vigueur du contrat au 1^{er} mars 2006.

Cette décision ne préjuge en rien quant au recours introduit par Brink's sur le fond de l'affaire qui se poursuit.

Face à cette situation, les préoccupations premières de Brink's vont vers ses 173 collaborat(ri)ceurs expérimenté(e)s dédié(e)s au service de la Commission depuis de nombreuses années.

Pour satisfaire les législations européennes et nationales, Brink's a informé le prestataire signataire du transfert de ses salariés. Subsidiativement Brink's a fait une proposition visant à répartir entre les deux sociétés un sureffectif de 78 collabo-

rateurs, mis en avant par le prestataire signataire, constitué des personnes que Group 4 Falck entendait affecter à la surveillance et au gardiennage des bâtiments de la Commission européenne.

Cette proposition est faite dans le cadre d'une solidarité inter-entreprises sous les auspices souhaités du ministère du Travail et de l'Emploi.

L'approche sociale et volontaire d'une telle solidarité inter-entreprises, sera soutenue par Brink's dans un objectif de maintenir non seulement l'emploi au niveau du secteur, mais également la qualité appréciée d'un service fourni à la Commission européenne, au travers d'une compétence acquise depuis de nombreuses années par le personnel en place.

Commentaire du syndicat :

Dans ce communiqué de presse édité le 10 février 2006, la société Brink's lance un appel à une « approche sociale et volontaire à la solidarité inter-entreprises pour maintenir l'emploi au niveau du secteur sous les auspices du ministre du Travail et de l'Emploi ».

Or cet appel de Brink's frôle l'absurde, car la vérité est tout à fait autre !

Déjà en date du 1^{er} décembre 2005, l'OGB•L avait demandé une entrevue intersectorielle avec la fédération des sociétés de sécurité (ALEGA) afin de trouver préventivement des pistes pour éviter les dégâts pour les salariés concernés. Il faut savoir que le président de cette fédération est Monsieur Carlo Weisen, le directeur de Brink's Luxembourg. Selon nos informations, ce même directeur de Brink's n'aurait pas daigné recevoir ni même écouter la position et proposition de la société Group 4 Falck quant à la reprise du personnel en place. Sur toutes ces tentatives, il n'y a eu aucune réaction de la part de la société Brink's. Parler maintenant de solidarité intersectorielle, c'est quand même culotté et un un peu gros à faire avaler.

Ca bouge enfin !

Enfin, il y a du mouvement dans le dossier du contrat de gardiennage de la CE par lequel les sociétés Brink's et Group 4 Falck sont concernées. C'est avec un retard flagrant

du nouveau dans les entreprises

et inexcusable que les responsables des deux sociétés se sont rencontrés les 15, 16 et 20 février pour négocier la suite de ce changement de contrat.

L'OGB♦L rappelle que ces démarches et entrevues auraient déjà pu se faire au mois de décembre 2005 afin d'éviter un trop court délai pour dégager des pistes et/ou solutions. Il ne faut pas non plus oublier que le personnel Brink's concerné - par ailleurs toujours en place - est resté pendant plus de deux mois dans un vide total au niveau de l'information de la part de leur employeur.

Dans le cadre des tractations actuelles, il semblerait que les deux sociétés seraient d'accord que la société Brink's garderait quelque 80 salariés et que la société Group 4 Falck serait disposée à reprendre dans un premier temps +/- 40 personnes, dans une 2^e étape 20 personnes supplémentaires et dans

une 3^e phase encore une fois 10 personnes.

Il reste néanmoins à souligner que la société Brink's n'informe son personnel sur les possibilités, les modalités pratiques et juridiques de la résiliation de leurs contrats actuels et de la conclusion d'éventuels nouveaux contrats avec la nouvelle société Group 4 Falck qu'au compte-goutte.

L'OGB♦L espère que la réunion des deux sociétés avec le ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen, qui s'est tenue jeudi 23 février, contribuera à faire avancer les débats dans cette situation.

L'OGB♦L souligne qu'il est à la disposition de tous les salariés des deux sociétés pour fournir les explications et/ou informations nécessaires en matière de droit de travail dans le contexte de la reprise du contrat.



Syndicat Imprimeries, Médias et Activités artistiques

Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg (AMIL)

Erneuerung des Kollektivvertrages

Obwohl im November 2002 die Erneuerung des zum 31. März 2003 auslaufenden Kollektivvertrages der Buchdrucker termingerech beantragt wurde, kamen bereits im Februar 2003 die Verhandlungen ins Stocken und es konnte zu dem damaligen Zeitpunkt keine Einigung gefunden werden.

Nachdem die FLTL (Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre) dem OGB♦L im November 2005 beigetreten ist, wurden die Verhandlungen von den Vertretern der früheren FLTL und dem zuständigen Verhandlungsssekretär des OGB♦L-Syndikats Druck, Medien und Kultur - FLTL wieder aufgenommen und nun erfolgreich zum Abschluss gebracht.

In Anbetracht der momentan schwierigen, wirtschaftlichen Lage des Sektors, kam ein Verhandlungsergebnis zustande, das prioritär die Arbeitsplatzabsicherung garantieren und den aktuellen Beschäftigten ihre bestehenden Arbeits- und Lohnbedingungen erhalten soll.

1. Der Kollektivvertrag läuft vom 1. März 2006 bis zum 28. Februar 2009.

2. Die in den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages fallenden Arbeitnehmer erhalten folgende Prämien:

- am 1. März 2006: 148.-€ (auszuzahlen mit dem Lohn des Monats März 2006);
- am 1. März 2007: 148.-€ (auszuzahlen mit dem Lohn des Monats März 2007);
- am 1. März 2008: 148.-€ (auszuzahlen mit dem Lohn des Monats März 2008).

3. Für die ab dem 1. März 2006 neu eingestellten Arbeitnehmer sind folgende Zuschläge für Nachtarbeit anwendbar:

- Arbeitszeit zwischen 20.00 Uhr und 22.00 Uhr: kein Zuschlag
- Arbeitszeit zwischen 22.00 Uhr und 01.00 Uhr: Zuschlag von 15 %
- Arbeitszeit zwischen 01.00 Uhr und 06.00 Uhr: Zuschlag von 25 %

4. Für die ab dem 1. März 2006 neu eingestellten Arbeitnehmer wird der im Artikel 4 Punkt 6 des Kollektivvertrages vorgesehene so genannte „Schichtausgleich“ abgeschafft.

5. In der Lohntabelle des Kollektivvertrages wird die Arbeitnehmerkategorie (c): Typographen an Gestaltungsschirmen ab dem 1. März 2006 gestrichen, da dies nicht mehr zutrifft.

6. Die Vertragspartner haben

beschlossen, die Allgemeinverbindlichkeit für diesen Anhang zu beantragen.



Syndicat Commerce

Zur Forderung des Cactus-Generaldirektors nach einer verlängerten Samstagöffnungszeit

Das Personal wird sich gegen die Verlängerung der Samstagöffnungszeit wehren!

Bedauerlicherweise musste das OGB♦L-Syndikat Handel - erneut über den Weg eines Zeitungsartikels - Kenntnis über die Forderung des Cactus-Generaldirektors, im Namen der gesamten Branche, nach einer Verlängerung der Ladenöffnungszeit am Samstag bis 20.00 Uhr, nehmen. Das OGB♦L-Syndikat Handel erinnert in diesem Zusammenhang an das Rahmenabkommen zwischen der Handelskonföderation und den Gewerkschaften, das seit dem Jahr 2003 gilt und das es den Geschäften erlaubt, an sieben Samstagen und an drei Vorabenden von Feiertagen bis 20.00 Uhr geöffnet zu haben. Der OGB♦L wird auch in Zukunft an

du nouveau dans les entreprises

dem generellen gesetzlichen Prinzip festhalten, laut dem Samstags und an den Vorabenden von Feiertagen um 18.00 Uhr Ladenschluss sein muss und laut dem nur eine begrenzte Anzahl von verhandelten Ausnahmen gelten kann.

Der OGB♦L ist darüber hinaus der Meinung, dass eine Verlängerung der Ladenschlusszeiten kein Zugewinn für die Betriebe ist, denn auch mit verlängerten Öffnungszeiten wird der Kunde sein Geld nur einmal ausgeben. Es ist auch eher unwahrscheinlich, dass der Kunde seinen Einkauf Samstags abends in die doch etwas weiter entfernten Grenzregionen verlagern wird.

Durch verlängerte Öffnungszeiten an allen Samstagen würde es allerdings zu einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Handelssektor kommen. Bereits jetzt haben die überwiegend weiblichen Beschäftigten durch die Arbeitszeiten (6-Tage-Woche, Sonntagsarbeit, Überstunden) kaum noch die Möglichkeit ein geordnetes Familienleben zu führen. Die meisten Beschäftigten wollen daher diese verlängerten Öffnungszeiten nicht, auch wenn sie mit einem 30%-igen Zuschlag "versüßt" werden sollen.

Seit Jahren verschließt das Patronat aus diesem Niedriglohnssektor (der Großteil der Beschäftigten sind Mindestlohnbezieher) sich gegen die vom OGB♦L-Syndikat Handel geforderte kontinuierliche Lohnpolitik und gegen eine qualitative Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

In diesem Zusammenhang tragen auch die in vielen Unternehmen eingeführten, subjektiven Lohnbewertungen (Qualität der geleisteten Arbeit, Verfügbarkeit, Vielseitigkeit, Fleiß, Pünktlichkeit, Leistungsfähigkeit), bei denen die Mitarbeiter auch nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit sich immer noch auf Mindestlohniveau bewegen, nichts dazu bei, die Beschäftigten zu überzeugen, den letzten verbleibenden (Samstag) Abend widerstandslos aufzugeben.



**Syndicat Transformation
sur Métaux et Garages**

Comité Garages

**Festival de l'automobile :
tous les ans - rebelote !**

Malheureusement, nous devons constater que certains employeurs dans le secteur des garages (par ailleurs toujours les mêmes) ne respectent pas les dispositions légales en matière d'heures supplémentaires.

Si rémunérées, ces heures supplémentaires effectuées ne sont que mal payées et nous ne parlons même pas des majorations pour le travail de dimanche (70%), ni le cumul de celles-ci avec la rémunération des heures supplémentaires (25% chez les ouvriers et 50% chez les employés). Les employeurs mentionnés ci-dessus ne veulent rien entendre des majorations en prétendant que les salariés prestent leur travail sur base volontaire. Or, surtout pendant le festival, des journées de travail de 10 à 12 heures sont la règle pour les salariés.

Un beau festival ...



**Syndicat Banques,
Assurances, Fiduciaires**

Fermeture d'Alcor Bank Luxembourg

**Encore une banque qui viole
les lois luxembourgeoises**

Le 25 novembre 2005, la direction de Alcor Bank a informé ses salariés que le conseil d'administration avait décidé d'entrer dans une procédure de liquidation de ses activités au Luxembourg.

Notre syndicat, qui a été mandaté par les salariés de Alcor Bank Luxembourg de défendre leurs intérêts, a, par deux courriers recommandés, invité la direction de la banque à entamer les négociations pour l'établissement d'un plan social conformément à la «loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi/ licenciements collectifs».

Cette loi prévoit que toute entreprise qui compte procéder à des licenciements collectifs doit entrer en négociations pour l'établissement d'un plan social avec les représentants des salariés si le nombre des licenciements envisagés est au moins de 7 salariés sur une période de 30 jours et de 15 salariés sur une période de 90 jours. Alcor Bank Luxembourg occupe actuellement 8 salariés et il va sans dire que les conditions pour l'établissement d'un plan social sont données.

Ce n'est qu'après intervention auprès de l'Inspection du travail et des mines, ainsi qu'auprès du directeur de l'Association des Banques et Banquiers du Luxembourg (ABBL), que la direction de la banque a mandaté son avocat de contacter l'OGB♦L/SBA.

Ce dernier nous a confirmé que la Banque ne comptait en aucun cas négocier un plan social et qu'elle avait décidé

du nouveau dans les entreprises



de procéder à des licenciements au compte-goutte à des moments qu'elle jugera opportun. Dès lors, les conditions requises pour l'élaboration d'un plan social ne seraient plus données. Le 1^{er} février 2006 nous avons eu confirmation écrite de la part de la banque que telle sera la procédure appliquée. Il est également stipulé dans cette lettre que la législation sur le maintien des droits des travailleurs, en cas de transfert d'entreprise, ne serait pas applicable.

L'OGB♦L/SBA réfute catégoriquement de tels agissements et n'acceptera en aucun cas que la banque se déchoit de cette façon de ses obligations sociales les plus élémentaires.

Nous considérons que la direction de Alcor Bank viole la loi en question et nous ne tolérons pas que la législation sociale luxembourgeoise soit bafouée par de telles méthodes indignes de la place financière. Si Alcor Bank Luxembourg a une responsabilité face à sa clientèle, elle a également une obligation sociale envers ses salariés.

Si aujourd'hui la direction de Alcor Bank Luxembourg semble avoir une vue différente des choses, l'OGB♦L/SBA, qui a d'ailleurs toujours privilégié le dialogue social aux combats musclés, saura se battre afin que les droits sociaux les plus élémentaires des salariés de Alcor Bank Luxembourg soient respectés.

Nous sommes intervenus auprès de la maison-mère de la banque, qui est établie en Bretagne, afin qu'elle intervienne pour faire respecter la loi par sa filiale au Luxembourg.

La maison-mère semble cautionner l'attitude antisociale de l'Alcor Banque

Luxembourg. Nous rappelons que la législation luxembourgeoise s'applique également aux établissements étrangers, même si ceux-ci se croient tout permis. La banque veut se débarrasser de ses employés au compte-goutte pour ne pas avoir à négocier un plan social. Quel mépris pour ses collaborateurs qui sont dans une situation morale intenable et doivent se demander qui sera le prochain à faire les frais de ce jeu.

Au Luxembourg, les droits des salariés et les lois ne sont pas encore à brader sur l'autel de la sacro-sainte globalisation!

Que nos banquiers, luxembourgeois ou étrangers, ne se trompent pas : la paix sociale luxembourgeoise qui d'ailleurs est de plus en plus malmenée par des agissements semblables, n'oblige pas les syndicats à se taire. Nous combattons toute atteinte à nos droits par les moyens appropriés, et nous ferons tout pour défendre les employés d'Alcor Banque face au mépris de leur patron.





Interview avec Renata Santini

Renforcer le droit à la formation syndicale

Le vendredi 10 février, quelque 200 personnes sur les plus de mille qui ont assisté en 2005 aux diverses formations offertes par l'Institut de Formation Economique et Social à Remich, se sont vu remettre leurs diplômes à la Maison du Peuple. Dans le cadre de cette remise de diplômes, AKTUELL s'est entretenu avec la responsable de la formation à l'IFES/OGB♦L, Renata Santini.

La formation syndicale est-elle indispensable ?

La formation est incontestablement l'accès principal pour faire face aux défis du marché du travail ainsi qu'aux exigences croissantes de notre économie et politique. L'accès à la formation tout au long de la vie contribue au développement et à l'épanouissement individuel, à la promotion de l'égalité des chances, à l'exercice de la citoyenneté, à la promotion d'une plus grande cohésion et intégration sociale ainsi qu'au développement économique.

A quoi sert votre concept de formation ?

Grâce à la formation syndicale, les représentants du personnel effectifs, suppléants et les autres mandataires syndicaux développent de nouvelles compétences indispensables à leur enrichissement individuel. Ils acquièrent des connaissances et des savoirs qui les aident dans leur travail quotidien afin de maîtriser au mieux leur responsabilité dans la vie publique et professionnelle.

Face à un monde patronal de plus en plus élitaire, le transfert de compétences économiques et sociales dont ont besoin les représentants du personnel pour s'acquitter avec succès de leur rôle, pose des défis multiples à notre organisation. Pour comprendre toutes ces évolutions sociales et économiques, une formation appropriée, plus poussée, est primordiale et à ne pas négliger. Mais les meilleures formations ne suffisent pas, si les instruments légaux à disposition des salariés ne sont plus adaptés à une économie globalisée et à un monde du travail en profonde mutation.

La défense des intérêts des travailleurs et le progrès social ne peuvent se réaliser qu'à travers une présence syndicale forte dans les entreprises, une délégation du personnel à la hauteur de chefs d'entreprises puissants.

Le gouvernement vous appuie dans ce sens ?

Je veux sortir des oubliettes la réforme des lois sur la représentation du personnel et sur la cogestion. La loi sur la représentation du personnel de 1989 présuppose la modernisation et l'extension de cette loi ainsi que la réforme de la législation sur les comités mixtes d'entreprise et la représentation des travailleurs dans les conseils d'administration. Dans cette réforme, promise depuis des années, le droit à la formation syndicale pour les délégués doit être renforcé de même que leur droit de cogestion.

Réussir dans la formation tout au long de la vie, implique la prise de conscience de sa nécessité de la part de tous les acteurs dans ce domaine, le gouvernement inclus.



photo archives



Le calendrier complet des formations de l'IFES/OGB♦L ainsi que notre nouvelle brochure 2006 sont disponibles sur le site de l'OGB♦L, rubrique formation :

www.ogbl.lu

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

Le vendredi 20 janvier se déroulait au Centre culturel Curjel à Luxembourg-ville la conférence «Stress au travail: le secteur bancaire». L'orateur était Mario Ongaro, coordinateur national de la CGIL-FISAC (syndicat italien du secteur bancaire et des assurances) pour les relations internationales et coordinateur d'UNI-Finance pour le projet « Le stress sur le lieu du travail ». La conférence a été organisée par l'OGB♦L, section d'entreprise Dexia-Bil, avec le soutien de l'OGB♦L-SBA.

Plus de 50 personnes de tous les secteurs de l'économie luxembourgeoise, et surtout du secteur Banques et Assurances, écoutaient attentivement les explications du spécialiste.

L'orateur a relaté les caractéristiques du stress, soulignant que dans la décennie en cours, on assiste à de rapides bouleversements dans l'organisation du travail, accompagnés de profonds changements des règles qui gouvernent le marché et les rapports de travail.

Pour Mario Ongaro, le thème central des changements est certainement la flexibilité susceptible d'engendrer une adaptation rapide aux exigences du marché et de la productivité.

Le changement du scénario dans les rapports de travail, qui se reflète également dans les coutumes sociales et dans la mentalité de notre époque, préoccupe cependant de plus en plus les organisations en charge de la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

Dans le secteur bancaire, l'objectif, selon les études exposées, a été et est celui de transformer des acquis sûrs en acquis incertains et ceci avant tout dans deux domaines : le temps de travail et le salaire.

En ce qui concerne le temps de travail, l'employeur demande de plus en plus de flexibilité du point de vue horaires ce qui entraîne pour les employés des problèmes concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Dans le contexte du salaire, l'introduction du salaire variable, lié à la performance via l'accord de primes, prend de plus en plus de poids par rapport à la partie fixe du salaire.

D'autres intervenants ont rappelé la persévérance de l'OGB♦L-SBA dans la négociation du contrat collectif de travail. En toute conséquence, il lutte contre le salaire variable et notamment les échelons de performances, concept introduit par d'autres organisations syndicales et accepté par l'ABBL.

Pour des plus amples renseignements sur l'orateur, son syndicat et les études servant de base à cette conférence, veuillez consulter le site Internet : www.fisac.it.



Zum Frauentag am 8. März: Vereinbarkeit von Beruf und Familie Zu welchem Preis?

Meiner Meinung - und der vieler anderer Frauen nach, geht es schon lange nicht mehr um einzelne Maßnahmen und Gesetzesänderungen. Es geht um die Veränderung von Mentalitäten, also um ein neues Muster in der Gesellschaft und folglich in der Politik. Über Frauenleben und Frauenarbeit nachzudenken ohne den gesamtgesellschaftlichen Kontext zu betrachten bringt nichts.

Die gleich bleibend hohe Arbeitslosigkeit kann, so sagt man, nur durch Wirtschaftswachstum abgebaut werden. Dafür brauchen wir allerdings eine erhöhte Nachfrage, einen gesteigerten Konsum, d.h. dass auch die bisher benachteiligten Schichten aufholen müssen. Doch danach, also nach einer effektiven Umverteilung von oben nach unten, sieht es nun gar nicht aus. Eher das Gegenteil ist festzustellen. Die Kluft zwischen arm und reich hierzulande und weltweit wird größer und verfestigt sich.

Bisher stellen wir fest, dass Umverteilung immer nur aus den Zuwächsen "gewährt" wird. Vielleicht ist es jetzt an der Zeit zu beweisen, wie ernst uns das Angebot unseres Sozialstaats ist. Sofern soziale Gerechtigkeit wirklich etwas bedeutet, muss die Umverteilung überdacht werden.

Luxemburg hat nicht nur eine zurückgebliebene Emanzipationsgeschichte, sondern hält auch weiter starr an seinem konservativen Denken fest. Wir sind noch immer nicht auf der Höhe der Zeit in punkto Geschlechterverhältnisse. Dennoch können wir heute sagen, dass Dank des Einsatzes vieler Frauen, früher und heute, die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern größtenteils verwirklicht ist. Diese ist aber nur dann wirksam und nachhaltig, wenn sie durch entsprechende kollektive Überzeugungen getragen wird. Doch genau hier gibt es Defizite. Wirtschaftliche Probleme, vor allem wenn sie mit Arbeitslosigkeit verbunden sind, stellen nun mal Erreichtes in Frage. Kaum jemand wird heute offen sagen, die Frauen sollen doch bitte zuhause bleiben und den Männern die bezahlte Arbeit überlassen. Doch wenn wir uns die Rahmenbedingungen ansehen, stellen wir fest, dass auch wenn die Anhebung der Frauenerwerbsquote angestrebt wird, die Frauenerwerbsarbeit nicht wirklich zu unserem offiziellen gesellschaftlichen Konzept gehört.

Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt wohl auf der politisch-gesellschaftlichen Agenda, doch sie wird immer als Frauenfrage definiert.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht weit über das zeitlich-organisatorische Problem hinaus. Die Ausweitung von Kinderbetreuungsplätzen ist demnach eine eher vordergründige Antwort. Und wenn wir hier von Kinderbetreuung reden, dann meinen wir nicht das was unsere

Regierung anstrebt, eher das Gegenteil. Fakt ist, dass die Preise für Kinderbetreuungsplätze teurer werden. Fakt ist auch, dass das Angebot geografisch gesehen sehr verschieden ist und, dass es zudem sehr wenig Angebote gibt, die es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erlauben, flexibel zu arbeiten. Fakt ist auch, dass durch die neue Gesetzgebung der so genannten „maisons relais“ die bisherige Qualität der Betreuung nicht mehr gewährleistet ist. Fakt ist auch, dass durch eben diese großherzogliche Verordnung qualifizierte gegen unqualifizierte Frauen ausgespielt werden.

Die Kinderkrippen und -tagesstättenpreise wurden am 1. Januar wieder angehoben und es sieht nicht so aus, als ob die Regierung dies als einmalige Erhöhung empfinden würde. Es sieht vielmehr so aus, als ob wir in Zukunft heftig darüber diskutieren müssten ob man genug verdient, um sich Kinderbetreuung leisten zu können oder ob eines der Elternteile zuhause das Kind oder die Kinder betreut. Und machen wir uns nichts vor, wenn wir darüber nachdenken wer dann die Arbeit aufgibt oder erst gar keine annimmt. Demgegenüber steht dann das Anheben der Frauenbeschäftigung auf über 60% bis 2010. Momentan liegt Luxemburg bei 50%.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist seit jeher eine Forderung der Frauenbewegung und -politik. Diese bezog sich aber auf eine bessere Anpassung der Arbeitszeiten an die Erfordernisse der Familien, vor allem in Sachen Abhängigkeit von Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen und dem Schulunterricht. Sie ist nicht zu verwechseln mit den keineswegs flexiblen Teilzeitjobs, die eine reine Frauendomäne sind (Reinigungsdienste, Handel, Pflegedienste usw.). Das, was in den Betrieben unter dem Stichwort Flexibilität diskutiert und praktiziert wird, hat mit dieser alten familienpolitischen Forderung nichts zu tun, auch wenn dies von verschiedenen Seiten so vermittelt wird. Vielmehr wird von den Beschäftigten verlangt, ihre Zeiteinteilung an den Rhythmus der Produktion und die Schwankungen der Konjunktur anzupassen. Das gilt im Übrigen auch für die Lebensarbeitszeit. Mal wird sie mit staatlicher Hilfe verkürzt, dann soll sie wieder verlängert werden, um die Sozialkassen zu entlasten. Diese neue Flexibilität hat nichts mit individuellen oder familiären Bedürfnissen zu tun, sondern nur mit den Anforderungen einer globalen Wirtschaft. Andererseits haben wir ein unzureichendes Kinderbetreuungsangebot und auch das bestehende kommt dieser neuen Flexibilität nicht entgegen. Betreuung gibt es größtenteils nur ab 7.30 Uhr bis 18.30 Uhr; abhängig vom Alter des Kindes muss man einen Wechsel der Einrichtung, falls denn überhaupt möglich, vornehmen. Ganztagschule ist noch immer ein Fremdwort in Luxemburg. Einige Gemeinden bieten wohl auch außerschulische Betreuung an, dies bedeutet aber, dass

wenn man in der „richtigen“ Gemeinde wohnt, man glücklich sein darf. Aber wehe man will oder muss umziehen ... Der Staat macht es sich dann auch leicht, wenn es um kostengünstigere Betreuung geht und stellt die Qualität für die Kinder wieder einmal an letzte Stelle. Vor einigen Jahren wurde einfach die Anzahl der Kinder pro Betreuerin nach oben geschraubt, um mehr Kinder unterzubringen und jetzt wird auf nicht weniger perfide Manier gespart. So geschehen durch die großherzogliche Verordnung bezüglich der „maisons relais“: ab jetzt werden nicht oder nur wenig qualifizierte Arbeitnehmerinnen als qualifiziert angesehen, wenn ein Arbeitgeber die Quote an qualifiziertem Personal erfüllen will, um eine Genehmigung zu erhalten. Das Problem hierbei ist aber nicht nur allein die Qualität. Wir müssen uns auch die Frage stellen, in wie weit die überwiegend weiblichen Qualifizierten, sprich die Frauen, die den Beruf der Erzieherin, Sozialpädagogin oder der Kinderkrankenschwester erlernt haben, in Zukunft noch eine Anstellung in diesem Bereich finden wollen. Nicht Qualifizierte sind billiger und immerhin dürfen die Tagesstätten ihr Budget nicht überschreiten. Also wird am Personal gespart.

Letztes Jahr, anlässlich der Diskussionen über diese Verordnung, war es lediglich der OGB♦L der auf dieses Problem aufmerksam gemacht hat. Wobei wir nicht der Meinung sind, unqualifizierte Arbeitnehmerinnen hätten nichts in der bezahlten Kinderbetreuung verloren. Vielmehr sind wir der Meinung, dass sie einen wichtigen Beitrag leisten können, dass es aber einen großen Unterschied zwischen professioneller und ausschließlich oder überwiegend unqualifizierter Kinderbetreuung gibt.

Sind wir bisher davon ausgegangen, dass diese Berufe im Rahmen der Globalisierung eine wirkliche Chance haben, weil sie sich nicht ins Ausland verlagern lassen und nicht durch neue Technologien zu ersetzen sind, so müssen wir leider jetzt einsehen, dass unsere Regierung es sehr wohl fertig gebracht hat, doch zu rationalisieren. Im Bildungswesen macht sie es im Übrigen ja auch und wiederum auf Kosten der Qualität, die wir unseren Kindern und Jugendlichen schulden.

Fazit - die Erfahrung bleibt: Niemandem und zuallerletzt den Frauen wird etwas geschenkt. Es geht also weiterhin darum, die Veränderungen zu erkennen und darauf zu reagieren. Niemand sollte auf das eingehen, das alltäglich von ihm oder ihr gefordert wird: nämlich individuell zu denken und zu handeln, denn die Individualisierung der aktuellen Probleme führt uns immer tiefer in Widersprüche.

Tun wir uns also zusammen und wehren wir uns!



Danièle Nieves,
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands

Conférence 21 mars à 15:00

ecom.lu

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

Cinquième édition du Girls' Day

Entreprises et institutions du secteur technique, technologique et scientifique, participez au Girls' Day 2006 !

Le 11 mai 2006 aura lieu pour la cinquième fois le Girls' Day au Luxembourg. Le Cid-femmes et le Service à l'égalité des chances de la Ville d'Esch-sur-Alzette, coordinatrices de cette initiative, lancent l'appel aux entreprises, institutions et organisations du secteur technique, technologique et scientifique, aux services techniques des administrations et à l'artisanat de participer nombreuses.

Le Girls' Day permet aux filles et jeunes femmes qui fréquentent l'enseignement secondaire classique, technique ou modulaire de faire connaissance avec le monde du travail. Il veut motiver les jeunes femmes à prendre en considération des professions toujours réputées «masculines» et il peut contribuer à leur ouvrir de nouveaux horizons en les incitant à diversifier leurs choix professionnels.

A cette occasion, la nouvelle édition de la brochure «Le Girls' Day», publiée par la Chambre des employés privés, en collaboration avec le Cid-femmes et le Service à l'égalité des chances d'Esch-sur-Alzette, est présentée. Cette brochure, qui s'adresse en particulier aux jeunes filles, présente le Girls' Day et les modalités de participation, reprend un certain nombre de données statistiques se rapportant aux choix scolaires et professionnels des filles et des garçons, rend compte des expériences et témoignages d'élèves et d'entreprises ayant participé au Girls' Day et donne la parole à des femmes exerçant une profession dite «atypique» pour femmes. La brochure présente en outre un certain nombre de métiers ou de professions dans lesquels les femmes sont toujours peu présentes mais qui offrent des perspectives professionnelles pour l'avenir. Un dernier chapitre est consacré à des questions de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'évaluation du Girls' Day 2005, menée auprès des entreprises, des écoles et des élèves ayant participé à l'édition 2005, présentée lors de la conférence de presse, a révélé un degré de motivation et de satisfaction très élevé chez tous les acteurs et actrices impliqués. Ainsi, 75% des entreprises ont déclaré avoir participé en vue de motiver les filles à apprendre un métier ou une profession scientifique ou technique. Pour la grande majorité des entreprises le Girls' Day 2005 a répondu très largement à leurs attentes. Et 89% des entreprises sont intéressées à participer à l'édition 2006. Notons que 72% des entreprises participantes en 2005 ont consacré environ une journée pour mettre sur pied leur programme, évalué positivement par la grande majorité des filles participantes.

Début février, les coordinatrices ont repris contact avec les entreprises déjà partenaires du Girls' Day. Nous lançons un appel aux nouveaux adhérents de signaler leur intérêt par téléphone ou mail ou bien de se documenter directement sur le site web sous http://www.girls-day.lu/info_entre.htm. Nous signalons que toutes les informations et propositions

utiles concernant le programme et le déroulement du Girls' Day dans les entreprises seront publiées sur le site web www.girls-day.lu, qui fonctionne également comme bourse de contact entre les entreprises et les élèves. A partir de la mi-mars, les offres des entreprises seront publiées sur le site web et les élèves peuvent s'inscrire «en ligne» à une

offre ; les coordinatrices gèrent les inscriptions et se chargent de les transmettre aux entreprises.

Le Girls' Day, une initiative axée sur les filles, est complémentaire à l'orientation professionnelle. Basé sur un partenariat des différents acteurs et actrices du monde du travail et de l'école, il vise à contribuer à une situation d'égalité des sexes sur le marché du travail.

Pour la période de 2005 – 2006, le Girls' Day est mené avec le support financier du Fonds social européen, du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle et du Ministère de l'Egalité des chances. Il est soutenu par les Chambres professionnelles patronales, les syndicats OGB♦L, LCGB, FNCTTFEL, FGFC, la Chambre de travail et la Chambre des employés privés.

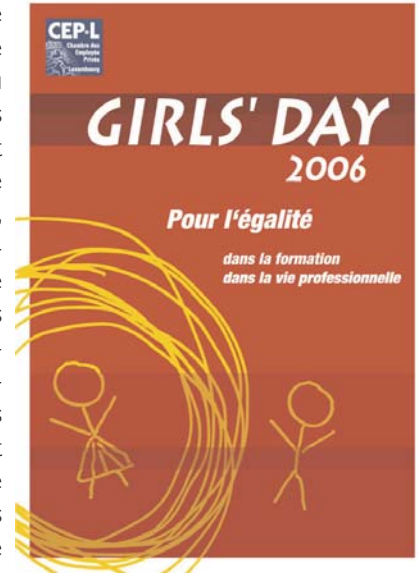
Pour avoir des informations supplémentaires:

- ♦ www.girls-day.lu
- ♦ Centre d'information et de documentation des femmes «Thers Bodé» (Cid-femmes), responsable: Christa Brömmel
- ♦ Service à l'Egalité des chances de la Ville d'Esch-sur-Alzette, responsable : Nicole Jemming

Pour obtenir l'évaluation «Le Girls' Day 2005» ainsi que la brochure «Le Girls' Day», veuillez contacter

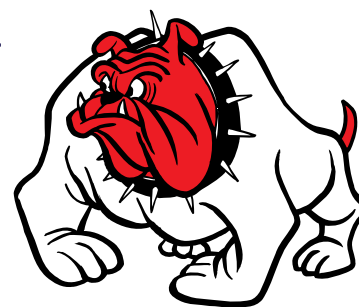
- ♦ le Cid-femmes : Tél. 241095-44 (Jacqueline Kandel)
- ♦ le Service à l'Egalité des chances de la Ville d'Esch-sur-Alzette : Tél. 547383-591 (Norma Zambon)

L'évaluation «Le Girls' Day 2005» peut aussi être téléchargée en tant que fichier au format pdf sur le site web www.girls-day.lu.



OGB•L Generalversammlungen März 2006

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent (in)
03.03.	Freitag	19.00	Vianden	Larei (Saal Besseling)	Vianden	Romain Daubenfeld
04.03.	Samstag	18.00	Ettelbruck	Hôtel de Ville	Ettelbruck	Tom Jungen
04.03.	Samstag	19.30	Larochette	Bistrot de la Gare	Medernach	Carlos Pereira
09.03.	Donnerstag	19.00	Bergem/Pontpierre	Café « Beim Kueb »	Pontpierre	Tom Jungen
10.03.	Freitag	19.00	Diekirch	Aal Hôtelschoul	Diekirch	Jean-Claude Reding
10.03.	Freitag	19.00	Eischen	Salle de Musique	Eischen	M.-Jeanne Leblond
10.03.	Freitag	19.00	Önnersauer	Auberge du Village	Dickweiler	Romain Clees
10.03.	Freitag	19.00	Pétange	Centre « A Rousen »	Pétange	André Roeltgen
10.03.	Freitag	19.00	Sanem	Buvette Terrain de Football	Sanem	Danièle Nieves
10.03.	Freitag	19.30	Syrdall	Taverne « Monte Christo »	Senningen	Nico Clement
11.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Hotel zur Saarschleife	Orscholz	Jean-Claude Reding
11.03.	Samstag	19.00	Mertzig-Feulen	Café Marso	Mertzig	Viviane Jeblick
11.03.	Samstag	12.00	Préizerdaul	Restaurant « Paller Stuff »	Niederpallen	Carlos Pereira
15.03.	Mittwoch	19.00	Huncherange	Centre Culturel	Huncherange	Romain Clees
16.03.	Donnerstag	18.30	Rodange	Centre Culturel	Rodange	Romain Daubenfeld
16.03.	Donnerstag	18.30	Soleuvre	Ecole 2000	Soleuvre	Tom Jungen
17.03.	Freitag	19.00	Belvaux	Café Boulevue	Metzerlach	Carlos Pereira
17.03.	Freitag	19.00	Differdange	Hall Omnisport	Oberkorn	René Pizzaferrri
17.03.	Freitag	18.30	Esch-Sauer	Hôtel « Beau Site »	Esch-Sauer	Fränk Arndt/Ben Pfeiffer
17.03.	Freitag	19.00	Hobscheid	Centre Polyvalent	Hobscheid	Romain Daubenfeld
17.03.	Freitag	19.00	Linger	Centre Sociétaire	Linger	Jean-Luc De Matteis
17.03.	Freitag	19.00	Sandweiler	Café « Sandweiler Stuff »	Sandweiler	Jeff Medvescek
18.03.	Samstag	19.00	Clervaux	Café de la Gare	Clervaux	René Pizzaferrri
18.03.	Samstag	18.00	Echternach	Brasserie 1900	Echternach	Romain Clees
18.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Hotel Koch-Schilt	Irrel	Romain Daubenfeld
18.03.	Samstag	18.00	Junglinster	Euro-Hotel	Gonderange	Carlos Pereira
18.03.	Samstag	17.00	Remich	Aal Schoul	Remich	Léon Jenal
23.03.	Donnerstag	18.30	Esch/Alzette	Maison du Peuple	Esch/Alzette	Jean-Claude Reding
24.03.	Freitag	20.00	Bascharage	Hall 75	Bascharage	Romain Daubenfeld
24.03.	Freitag	18.00	Bettembourg	Maison des Jeunes	Bettembourg	Danièle Nieves
24.03.	Freitag	19.00	Mamer	Centre Culturel	Cap	Carlos Pereira
24.03.	Freitag	19.00	Mondorf-les-Bains	Salle des Fêtes (Commune)	Remerschen	Romain Clees
24.03.	Freitag	19.00	Rumelange	Café « Am Heim »	Rumelange	René Pizzaferrri
25.03.	Samstag	17.00	Dudelange	Salle des Fêtes (Maison Syndicale)	Dudelange	Jean-Claude Reding
25.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Hotel Kickert	Mettendorf	René Pizzaferrri
25.03.	Samstag	17.00	Niederanven	Brasserie du Tennis	Senningerberg	Jeff Medvescek
25.03.	Samstag	17.00	Schifflange	Hall Polyvalent	Schifflange	Tom Jungen
25.03.	Samstag	18.00	Wiltz	Syndicat d'Initiative	Wiltz	Romain Daubenfeld
30.03.	Donnerstag	18.30	Mondercange	Centre Arthur Thinnes	Mondercange	Romain Daubenfeld
31.03.	Freitag	18.00	Beckerich	Salle Bosseler	Beckerich	Alex Teotonio
31.03.	Freitag	19.30	Hautcharage	Café « Béierkëscht »	Hautcharage	Jean-Claude Reding
31.03.	Freitag	19.00	Hosingen	Café des Sports	Hosingen	Fränk Arndt/Ben Pfeiffer
31.03.	Freitag	19.00	Mersch	Restaurant « Neptun »	Mersch	Romain Daubenfeld
31.03.	Freitag	19.00	Niederdonven	Hôtel Simmer	Ehnen	Nico Clement



2006, ANNEE DE LA MOBILITE OU DES OBSTACLES ?

Depuis de nombreux mois, les travailleurs frontaliers français se trouvent confrontés 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. Faute du formulaire en question, aucun paiement d'allocations de chômage n'est effectué par cet organisme.

Le délai pour la remise du formulaire «E 301» par l'Administration de l'emploi est de huit semaines voire plusieurs mois. Les travailleurs frontaliers ne peuvent percevoir dès lors leurs allocations de chômage qu'après trois à quatre mois d'attente au minimum.

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.

Une telle situation est intolérable et inadmissible pour ces travailleurs qui ont des droits ASSEDIC ouverts en France et qui, après avoir été licenciés, se trouvent de surcroît dans une 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 plusieurs communes françaises de la région.

Pour sa part, l'OGB•L est intervenu auprès du ministre de tutelle et une question parlementaire a été également posée à la chambre des députés à Luxembourg. Il y a également eu des interventions de la part d'élus français sur ce dossier auprès des autorités françaises. La section des frontaliers français est encore intervenue auprès d'administrateurs ASSEDIC de la CGT, pour trouver des solutions à cette «catastrophe», parce que l'on peut parler de véritable catastrophe pour les travailleurs frontaliers confrontés à cette situation.

Quoiqu'il en soit, il est du devoir du ministre de tutelle et de l'Administration de l'emploi de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour le traitement des «E 301» dans un délai décent (qui ne devrait pas dépasser 10 jours après réception par l'ADEM du certificat de cessation des relations d'emploi dûment rempli par l'employeur).

2006 est l'année de la mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne, alors il faut que tout soit fait pour accompagner cette mobilité.

Mais, ainsi va cette Europe, encombrée d'obstacles sur lesquels les travailleurs trébuchent.

Et vous devinez, la suite...

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'abrégé les textes.

Chefredakteur: Chantal Boly - chantal.boly@ogb-l.lu
Koordination: Christiane Wagner - christiane.wagner@ogb-l.lu
Layout: James Vallad - james.vallad@ogb-l.lu
Druck • Impression: Techprint, Esch/Lankelz

ACTION AUTOCOLLANT "OGB-L - FRONTALIERS BELGES"

Tirage du mois de janvier

FRONTALIERS

!!! GAGNEZ DE SUPER PRIX !!!

COLLEZ CET AUTOCOLLANT ET GAGNEZ:

- **4 week-ends à Paris pour 2 personnes**
3 jours, 2 nuits, voyage en Thalys et hôtel 4 étoiles
- **40 lecteurs MP3**
ou **40 cafetières SENSEO**
- **des centaines de T-Shirts**

OGB-L
LE SYNDICAT DES FRONTALIERS BELGES
LE NUMERO UN AU LUXEMBOURG
frontaliers.belges@ogbl.lu

Durant les mois de janvier à avril, affichez cet autocollant sur votre véhicule et vous serez peut-être parmi les heureux gagnants. Chaque mois les immatriculations gagnantes seront publiées dans l'Actuel à partir de fin février.

Renseignements: 00352 50 73 86 22 ou frontaliers.belges@ogbl.lu

Gagne un Week-end à Paris pour 2 personnes

TJF-372

(3 jours, 2 nuits, voyage en Thalys, hôtel 4****)



Gagnent un lecteur MP3 ou une cafetière SENSEO

PVU-570

HEH-818

BTS-225

X092P

GWI-394

AYB-496

BAR-641

JYD-741

HCB-960

LES-106

Gagnent un T-Shirt

TLI-820

BTF-425

JLJ-050

GUM-978

NKT-029

PRQ-125

AQE-035

SJD-898

FJN-467

LSM-675

DYS-003

RUD-273

HDE-897

FHV-009

EJX-861

PVP-843

PBB-170

PRQ-427

FAW-963

Les prix doivent être retirés aux permanences à Aywaille, Bastogne, Arlon et Athus. Les gagnants sont priés de prendre contact auparavant avec le secrétariat à Rodange au tél.: 50 73 86-22.

Chaque gagnant devra prouver qu'il est bien l'utilisateur régulier du véhicule dont l'immatriculation a été désignée par tirage au sort (par exemple : copie du certificat d'immatriculation).

Le règlement du concours peut-être envoyé sur simple demande.

Extrait du règlement :

Art. 9 : Une immatriculation pourra être tirée au sort plusieurs fois, mais ne pourra être gagnante dans la même catégorie que précédemment.

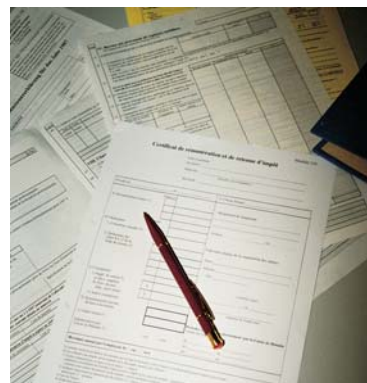
Sauf erreur ou omission.

Déclarations d'impôts

Comme les années précédentes, l'OGB♦L vous propose un service gratuit pour compléter vos déclarations d'impôts.

Dans le but de faciliter notre organisation de rendez-vous et afin de vous éviter de longues attentes au téléphone, nous vous saurions gré de bien vouloir compléter le formulaire ci-dessous et de nous le retourner dans les meilleurs délais :

par courrier ou par fax au N° 54 16 20.



Demande de rendez-vous pour compléter des déclarations d'impôts

Nom: Prénom:

Adresse:

Localité: Pays:

Téléphone: privé: travail:

Date de naissance: marié(e)*: oui non

Nombre d'enfants:

Nombre des déclarations d'impôts:

Préférence pour le rendez-vous*: matin après-midi

Veuillez me contacter avant de fixer un rendez-vous

* cocher la case correspondante

L'OGB♦L se propose d'engager

un/une assistant(e) pour son service d'information, de conseil et d'assistance aux membres

Cet employé sera plus particulièrement affecté au service de consultation et d'assistance pour les travailleurs frontaliers français.

Le poste à pourvoir est à temps plein, à durée indéterminée et est libre de suite.

Niveau de formation requise :

- ♦ Baccalauréat, études supérieures ou expérience professionnelle adéquate.
- ♦ La maîtrise parfaite de la langue française en écrit et en oral est indispensable.
D'autres langues notamment le luxembourgeois sont un atout.

La maîtrise des outils informatiques en traitement de texte est indispensable.

Les candidatures comprenant un CV avec photo récente et une lettre de motivation sont à adresser jusqu'au 6 mars 2006 à l'adresse suivante :

OGB♦L
Monsieur Jean-Claude Reding, Président
B.p. 149 - L-4002 Esch/Alzette

LSAP-OGB+L Steinsel

Bal de Carnaval

samedi, le 18 mars à 21h00

au Café "Heeschdrëffer Stuff"
2, rue de la Forêt Verte à Heisdorf

Orchestre: Music Dreams

Tombola gratuite sur les billets d'entrée
Prévente: 3.- euros - Caisse du soir: 5. euros

EST - Ecole Supérieure du Travail

**Cours à l'intention des délégués
du personnel 2006**

Les thèmes

- la sécurité au travail
- la santé au travail
- le droit du travail
- la sécurité sociale
- la durée du travail et les diverses formes de congé
- l'égalité des chances sur le lieu de travail
- l'économie

Cours du soir

- en droit constitutionnel et en droit du travail
- en sciences économiques
- en législation sociale

Le programme détaillé et les fiches d'inscription aux cours sont disponibles auprès du secrétariat de l'EST:

3, rue des Primeurs
B.P. 376 L-2013 Luxembourg
Tél: 478-6132 ou -6133 ou -6200
Fax: 478-631
mail : estinfo@est.etat.lu



Internationale Rentenberatung

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

Journées internationales d'information retraite

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

Ort / Termine lieu / dates

Luxembourg
CPEP, 1a, bld Prince Henri

07.03.2006 / 10.10.2006

9.00-12.00 und 13.30-16.00 Uhr 9h00-12h00 et 13h30-16h00

Terminvereinbarung Prenez rendez-vous en téléphonant au

D/F/B ☎ 00352 224141-216 L ☎ 224141-216

Bringen Sie bitte Ihre Versicherungsunterlagen und Ihren Personalausweis/Identpass mit. N'oubliez pas de vous munir de vos documents d'assurance et d'identité.

Deutsche Rentenversicherung CNAV Caisse Régionale d'Assurance Vieillesse d'Alsace-Moselle CNAV Caisse de Pension des Employés Privés

CPAM Caisse Primaire d'Assurance Maladie EAVI Etablissement d'Assurance contre la Vieillesse et l'Invalidité

**Generalversammlungen 2006
OGB+L/ACAL Sektionen**

- Petingen - Esch:** Samstag 4. März
Café du Progrès - Nieder Korn - 17.00 Uhr
- Osten:** Samstag 11. März
Café Op der Bréck - Wormeldingen - 19.00 Uhr
- Wiltz - Kautenbach:** Samstag 18. März
Café Rénert - Niederviltz - 19.00 Uhr
- Luxembourg:** Samstag 25. März
Villa Pompel - Dommeldingen - 17.00 Uhr
Referent: Carlos Pereira
- Ettelbrück - Mersch:** Samstag 1. April
Café Adam - Bissen - 16.30 Uhr
- Kayldall:** Samstag 8. April
Café du Stadion - Bettemburg - 17.00 Uhr

CLAE présente

23^e festival
des migrations
des cultures
et de la citoyenneté



**17, 18, 19
mars
2006**

LuxExpo
Luxembourg - Kirchberg

création www.karry-tzasa.com

KREUZWORTRÄTSEL

höchster militärischer Rang	Seelachsart	Farbe zum Zeichnen	ein US-Geheimdienst	zerkleinerte Getreidekörner	Sauerstoff aufnehmen	behördliche Verfügung	deutsche Voralbe: schnell	Pflanzenkundler
fugenloser Fußboden				nicht berittener Stierkämpfer			1	
nicht gebraucht			Stammvater	Gerät z. Messen der Länge		Heimtücke		11
		6	Staat in Südamerika	gesetzmäßig				schottische Großstadt
von sehr hoher Wärme	waschaktive Substanz		Osteuropäerin			markig	nicht ausgeschaltet	
sportlicher Wettkämpfer	9			ein Druckverfahren	Kfz-Z. Kassel		12	Fremdwortteil: zwei, doppelt
Windschattenseite			griechische Voralbe: Stern	norwegische Münze			albanische Währung	
Begründer des Christentums	Vorname des Sängers Ramazzotti	freizuhaltender Torweg				8	sudanesischer Volksstamm	
		3	Fußballclub in Bochum		dt. Dichter, † 1974		dt. Rundfunksender (Abk.)	
Fußrücken			7	französisch: eins	Geschäft der ehemaligen DDR	Volks-tanz in Irland	10	englische Vereinigung
		2	Feiertag				niederländisch: eins	
Wunddesinfektionsmittel	öde, ein-tönig					4	Strom durch Florenz	

DEIKE-PRESS-1512-43

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----

Die Buchstaben der Felder 1 bis 12 ergeben das Lösungswort.

Zu gewinnen sind:

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

ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

SOLUTION
AUFLÖSUNG
ANSWER
SOLUCIÓN



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

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. März 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.



01/2006 Lösung Kreuzworträtsel: NEUJAHR

Tim Rasquin, Helmdange (L)
Marta Clement, Kayl (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
Mardi et jeudi : 17.00 - 19.00 hrs
Mercredi : 18.30 - 20.30 hrs - Samedi : 10.00 - 12.00 hrs


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
Tel.: (+49) (0) 6527 - 12 79 - Fax: (+49) (0) 6527 - 93 38 61
W.Schnarrbach@t-online.de