



aktuell

Monatszeitschrift des OGB-L - Mee 2006 - N° 5



L'enjeu des plans sociaux



Après le compromis de la Tripartite : la balle est dans le camp du gouvernement (page 7)

Sommaire

Inhalt

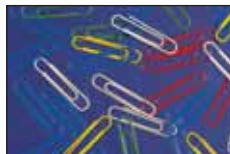
3



Editorial

Nach dem Tripartite-Kompromiss:
Die Regierung ist gefordert

10



Avancée et innovation dans l'intérêt des salariés

Le congé sans solde pour besoins de formation devient un droit

12



Avis des chambres professionnelles

(e. a. protection des données personnelles, droit
individuel aux soins palliatifs, la nouvelle loi anti-tabac)

16



9^e Sommet de la Grande Région

Les dirigeants lancent aux gouvernants un appel
à l'audace et à l'innovation

23



Pétition

Contre la réglementation et la libéralisation
du transport public

25



Du nouveau dans les entreprises

Bilan des plans sociaux chez Villeroy&Boch, TDK,
Monopol, ... etc

42



Frontaliers français

Naissance d'une Confédération des travailleurs
frontaliers de Lorraine

45



Girl's Day beim OGB♦L

Eine positive Bilanz



Jean-Claude Reding
Präsident

Nach dem Tripartite-Kompromiss: Die Regierung ist gefordert

Erstaunliche Reaktionen

Manche politische Reaktionen auf den Tripartite-Kompromiss sind schon erstaunlich. Vor der letzten Tripartite-Runde, nach der Juncker-Rede vom 12. Oktober 2005, bei den Budgetdebatten für 2006, bei den Diskussionen um den nationalen „Lisabon“-Plan wurde von unserer politischen Klasse unisono, sowohl aus dem Regierungslager als auch aus der Opposition, die Meinung vertreten, die Luxemburger Wirtschaft, die Luxemburger Staatsfinanzen und die Luxemburger Sozialversicherungen würden in einer Krise stecken oder hätten zumindest tief greifende Probleme und es wurde viel über notwendige Strukturreformen geredet. Insgesamt wurde die Meinung vertreten, dass gespart, gekürzt und abgespeckt werden müsste. Die Regierung kündigte an, dass die Ausgaben eingeschränkt werden müssten, dass insbesondere bei den Sozialausgaben gebremst werden müsste. Dagegen wehrte sich der OGB•L indem er durch Analysen und Beiträge versuchte die Krisendiskussion auf ein sachliches Niveau zu bringen und indem er vor strukturellen, dauerhaften Einschnitten in unser Sozialsystem warnte.

Tatsache ist, dass der Staatshaushalt ins Gleichgewicht gebracht werden musste; dauerndes Defizit kann niemand sich leisten. Alles deutet darauf hin, dass das Haushaltsdefizit mindestens drei Ursachen hat:

- ♦ eine bewusst auf sehr hohem Niveau gehaltene Investitionstätigkeit während des Konjunkturunbruchs zwischen 2001 und 2003;

- ♦ Fehler bei der Finanzverwaltung und bei der Bautenpolitik;
- ♦ eine Steuerreform, die zu weit ging und Betriebsgewinne, Vermögen und hohe Einkommen zu sehr entlastete und so die Finanzierungskapazität der öffentlichen Hand zu sehr belastete.

Über diese Themen wird erstaunlich wenig diskutiert.

Der OGB•L forderte, vor diesem Hintergrund nicht nur über die Ausgaben zu reden, sondern auch über die Einnahmen. Sozialgerecht verteilte neue Abgaben sind eine Alternative zu Leistungsabbau und individueller Mehrbelastung bei Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, usw. Wir waren allein mit unserer Position. Denn es muss auch daran erinnert werden, dass die liberale Opposition sich bei der grundsätzlichen Einschätzung der Lage mit der Regierung einig war und, dass die DP, aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit von Industrie und Handwerk, in ihren 33 Vorschlägen vorgesehen hatte, genau wie die Regierung dies forderte, die Indexbranche vom August ausfallen zu lassen. Die DP schlug zudem vor, das Erfallen einer Indexbranche nicht ausschließlich an die Inflation zu knüpfen, sondern Faktoren wie z.B. die Entwicklung der Produktivitätsraten bzw. der Lohnkostenentwicklung zu berücksichtigen. Genau wie die Regierungs- und Arbeitgeberanschläge gingen die Vorschläge der DP in Bezug auf Eingriffe in die Lohnindexierung viel weiter als der Tripartite-Kompromiss. Auch die Grünen haben eine Begrenzung der Indexbranchen vorgeschlagen.

Es gab also eine breite politische Mehrheit im Parlament für kräftige und dauerhafte Einschnitte in unser Indexsystem. Es gab in den politischen Parteien auch Übereinstimmung darüber, dass unser Sozialsystem umgebaut und selektiver gestaltet werden müsste.

Es grenzt an Unehrllichkeit, wenn dann liberale Politiker sich im Nachhinein als fervente Verteidiger des Indexsystems aufspielen. Vor und während der Tripartite-Verhandlungen war nichts davon zu spüren. Wenn dann auch noch gleichzeitig die These vertreten wird, dass der Staat keine zusätzlichen Einnahmen braucht, um sein Haushaltsdefizit zu bereinigen und, dass die Solidaritätssteuer und die Abgabe für die Pflegeversicherung nicht erhöht werden dürfen, dann bekommt die ganze Diskussion surrealistische Züge. Geht es der liberalen Opposition etwa insgeheim um Sozialabbau, um eine Verschlechterung der Leistungen bei Krankheit, Invalidität, Arbeitslosigkeit, usw. und um eine weitere Erhöhung der Eigenbeteiligung? Genau dies hat der OGB♦L in der Tripartite abgewehrt. Deshalb wurde zum Beispiel festgelegt, dass Steuern auf Alkohol und Tabak eingeführt werden und die Beitragsbegrenzung auf hohen Einkommen abgeschafft werden können, wenn Mehreinnahmen in der Krankenversicherung gebraucht werden. Deshalb hat der OGB♦L kein Verständnis dafür, dass wieder Überlegungen über weitere Mehrbelastungen für die Kranken gemacht werden. Es wurde übrigens auch kein zweiter Rententisch abgemacht, sondern beschlossen, eine Studiengruppe einzusetzen, die über die langfristige Absicherung des Pensionssystems nachdenken soll - für den OGB♦L bedeutet dies, dass auch über zusätzliche und alternative Finanzierungsquellen nachgedacht werden muss -, die aber auch die Auswirkungen der Änderungen in den beruflichen Laufbahnen (Teilzeitarbeit, längere Ausbildungszeiten, gewollte oder ungewollte Unterbrechungen der beruflichen Laufbahnen) auf die Rentenansprüche der Generationen, die heute unter schwierigen Bedingungen ihre berufliche Laufbahn beginnen, in Betracht ziehen soll.

Steht das Patronat zum Tripartite-Kompromiss?

Besorgniserregend ist auch die Haltung der Arbeitgeberverbände zum Tripartite-Kompromiss. Wenn von verpasster Chance geredet wird, wenn alles zerredet und mies gemacht wird, wenn dauernd Distanz genommen wird, dann zeugt dies nicht bloß von schlechtem Stil, sondern wirft auch fundamentale Fragen auf. Wenn die Arbeitgeberorganisationen nicht mit dem Verhandlungsergebnis einverstanden sind, dann hätten sie dies klar und deutlich sagen sollen. Der Tripartite-Kompromiss kommt nicht nur dem Luxemburger Staatshaushalt zu Gute, sondern auch der Luxemburger Wirtschaft. Zu diesem Kompromiss gehört aber auch, dass die Sozialleistungen nicht abgebaut werden, dass eine Gesetzgebung über den Erhalt der Beschäftigung bei Restrukturierungen geschaffen wird und, dass ein modernes einheitliches Arbeitnehmerstatut eingeführt wird, das sich am jetzigen Angestelltenstatut orientiert. Dieses soll insgesamt keine zusätzlichen volkswirtschaftlichen Kosten bringen. Dies heißt nicht, dass keine Verschiebungen in den Lohnnebenkosten zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren stattfinden dürfen. Warum sollte es nicht auch eine Solidarität zwischen den hochprofitablen Wirtschaftszweigen, die niedrige Lohnnebenkosten haben, mit den lohnintensiven, handwerklichen Betrieben mit hohen Lohnnebenkosten geben? Die kurzfristige Mehrbelastung, die sich mittel- und langfristig bezahlt machen wird, muss hauptsächlich durch zeitliche Streckungen der Kosten der Umstellung auf das neue Statut und auf die niedrigeren Beiträge sowie durch Umverteilungen der Lasten zugunsten der lohnintensiven Betriebe abgegolten werden.

Falls die Patronatsfunktionäre bei den anstehenden Diskussionen über diese Reform, sowie bei der Reform über den Erhalt der Beschäftigung bei Restrukturierungen Obstruktion machen oder im Sozialbereich Leistungsabbau durchsetzen wollen, dann muss die Regierung ihre Verantwortung über-

nehmen und zeigen, dass sie zu ihrem Wort steht, ansonsten auch der OGB♦L sich nicht mehr an seine Zustimmung zum Tripartite-Kompromiss gebunden fühlt.

Die hausgemachte Inflation unter Kontrolle bringen

Die Bilanz des statistischen Amtes (STATEC) über das Jahr 2005 zeigt, dass der OGB♦L Recht hatte, wenn er unterstrich, dass wir keine Wirtschaftskrise haben. Daran ändern auch die Schwierigkeiten einzelner Betriebe nichts, deren Ursachen politischer Natur sind (WSA), mit Anpassungsschwierigkeiten an allgemeine Entwicklungen zu tun haben (Monopol) oder Folgen der Globalisierung der Ökonomie sind (TDK, V&B, aber auch die OPA von Mittal auf Arcelor und die permanenten Restrukturierungen im Finanzsektor) oder Auswirkungen der Liberalisierungspolitik der EU sind (Luxair, CFL).

Das Wirtschaftswachstum 2005 lag bei 5%, die Perspektiven für 2006 sind exzellent. Zusammen mit dem Tripartite-Kompromiss bildet dies übrigens die Grundlage für die notwendige Haushaltssanierung und eine zukunftsorientierte Politik. Die Regierung und ihre Mehrheit haben alle Mittel in der Hand eine zukunftsorientierte Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik zu machen, in Bildung und Forschung zu investieren, umweltgerecht zu handeln und den Sozialstaat nicht nur zu erhalten, sondern sogar zu verbessern. Es gibt keine Entschuldigung mehr.

Die wirtschaftlichen Eckdaten zeigen auch, dass der OGB♦L Recht hat, wenn er unterstreicht, dass die Lohnfrage keine wesentliche Rolle bei der Frage der Wettbewerbsfähigkeit der luxemburgischen Wirtschaft spielt. Auf der Kostenseite fallen andere Faktoren stärker ins Gewicht als die Löhne und insgesamt hängt die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Luxemburg von anderen Faktoren ab. Deshalb war es auch wichtig, dass der OGB♦L ein nationales Lohnabkommen über Lohnermäßigung ablehnte

und ein solches auch nicht in der Tripartite beschlossen wurde. Der OGB♦L bleibt der Meinung, dass es aufgrund der guten Gewinne und der insgesamt guten Wirtschaftssituation in den wenigsten Betrieben oder Bereichen Ursachen für eine Politik der Lohnmäßigung gibt und, dass Lohnstopps sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor nicht angebracht sind.

Die wirtschaftlichen Daten zeigen aber auch, dass Luxemburg eine vergleichsweise hohe Preisentwicklung kennt, die auf die Dauer problematisch für die wirtschaftliche Entwicklung ist. Gut ein Drittel dieser Preisentwicklung ist auf die Erdölpreise zurückzuführen, ein Drittel ist aber auf die öffentlich festgelegten Preise zurückzuführen (Elektrizität, Gas, Kinderkrippen, medizinische Dienstleistungen, öffentlicher Transport ...). Hier ist die öffentliche Hand gefordert, endlich konzertierter und umsichtiger zu handeln. Die Entscheidung die Eigenbeteiligung im Gesundheitswesen zu erhöhen, die Regierung und Patronat letztes Jahr gegen den Willen der Vertreter der Versicherten durchgeboxt haben, haben einen wesentlichen Anteil an der Preisentwicklung gehabt. Unerklärlich ist auch wieso die Elektrizitäts- und Gaspreise in die Höhe schnellen, die öffentlichen Energiebetriebe wie die Cegedel Traumergebnisse einfahren, wenn gleichzeitig die Preise für die Kleinverbraucher über dem EU-Durchschnitt liegen. Das letzte Drittel ist auch hausgemacht und der Verdacht liegt nahe, dass die Erdölpreise und die günstige Wirtschaftssituation in manchen Bereichen zu einer laxen Haltung führen, die schlussendlich auf Kosten des Verbrauchers geht. In der Tripartite wurde vereinbart, dass es gilt die Preisentwicklung unter Kontrolle zu bringen. Hier sind der Wirtschaftsminister und der Mittelstands- und Wohnungsbauminister gefordert. Eine verantwortliche Preispolitik sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor sowie die Kontrolle der Preisentwicklung sind ein wichtiger Bestandteil des Tripartite-Abkommens.

Priorität für den Erhalt der Arbeitsplätze und eine aktive Beschäftigungspolitik

Wir brauchen eine wirksame Beschäftigungspolitik. Angesichts der guten Wirtschaftssituation stellt die Bekämpfung der steigenden Arbeitslosigkeit eine wesentliche Herausforderung für Luxemburg dar. Seit geraumer Zeit verlangt der OGB♦L, dass in der Beschäftigungspolitik neue Wege eingeschlagen werden. Der OGB♦L kritisierte eine Politik, die sich bei Massenentlassungen darauf beschränkte den Entlassenen ihr Schicksal durch Abgangsentschädigungen erträglicher zu machen.

Dem stellte der OGB♦L eine Politik gegenüber, die darauf abzielt den Menschen einen Arbeitsplatz zu erhalten, ihnen zu helfen schnellstens einen neuen Arbeitsplatz zu finden und dies möglichst ohne zuerst als Arbeitsloser beim Arbeitsamt eingeschrieben zu werden. Die Arbeitgeber und ihre Organisationen haben hier eine wirkliche soziale Verantwortung zu übernehmen, aber auch die Regierung und der Gesetzgeber haben eine wichtige Rolle zu spielen. Es gilt unsere Gesetzgebung bezüglich Restrukturierungen, kollektive Entlassungen so zu ändern, dass der Erhalt der Arbeit für die Arbeitnehmer im Mittelpunkt steht, dass eine neue Sicherheit für die Arbeitnehmer auch bei Restrukturierungen, Betriebsschließungen geschaffen wird. Auch das Arbeitsamt muss hier eine neue Rolle spielen. Diese Idee ist dabei ihren Weg zu machen. Der permanente Druck des OGB♦L, Initiativen wie die Solidaritätstour, die Petition des OGB♦L haben zu einem Umdenken geführt und erste, wenn auch noch bescheidene Erfolge bei den rezenten Sozialplänen, aber auch bei den Tripartite-Gesprächen, gezeitigt. Die Vorschläge des Arbeitsministers zum Thema Erhalt der Beschäftigung, die in der Tripartite vorgelegt wurden, inspirieren sich, wenn auch unseres Erachtens zu zaghaft, an den Vorschlägen des OGB♦L. Nun müssen diese gesetzlich umgesetzt werden.

Klar ist aber ebenfalls, dass diese Vorschläge nicht genügen, um der wachsenden Arbeitslosigkeit Herr zu werden. Dazu genügen auch die weiteren Vorschläge des Arbeitsministers nicht, im Gegenteil sie drohen sogar zu Verschlechterungen für die Arbeitssuchenden zu führen. Deshalb hat der OGB♦L gefordert einen anderen Ansatz zu nehmen, Abschied von einer administrativen Vorgehensweise zu nehmen und den Arbeitssuchenden Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Es gilt anhand einer Analyse seiner Stärken und Schwächen für jeden Arbeitssuchenden einen individuellen Plan zu erstellen, der aufzeigt auf welche Hilfen und Maßnahmen der Arbeitssuchende zurückgreifen kann, um schnellstmöglich eine Arbeit zu finden. Der Arbeitssuchende Mensch hat ein Recht auf eine individuelle, an seine besondere Situation angepasste Hilfe und aus diesem individuellen Recht ergeben sich seine Pflichten.

Die Beschäftigungspolitik muss des Weiteren durch gezielte bildungspolitische Maßnahmen ergänzt und begleitet werden, um den mehreren hundert Jugendlichen, die jedes Jahr die Schulen ohne Berufsausbildung verlassen, eine zweite Chance zu geben, denn ohne Qualifikation haben sie keine Chance auf unserem Arbeitsmarkt und da helfen auch die verschiedenen Beschäftigungsmaßnahmen nichts.

Schlussendlich gilt es die Beschäftigungsinitiativen zu unterstützen, denn sie sind für viele Menschen die letzte Chance und es gibt keine Alternative zu ihnen.



Jean-Claude Reding
président

Après le compromis de la Tripartite : la balle est dans le camp du gouvernement

Des réactions surprenantes

Certaines réactions politiques à propos de l'accord tripartite sont bien étonnantes. Avant la dernière réunion de la Tripartite, après le discours de Juncker du 12 octobre 2005, lors des débats budgétaires pour 2006, à l'occasion des discussions sur le plan d'action national dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, notre classe politique, et ceci vaut tant pour la majorité gouvernementale que pour l'opposition, étaient d'avis à l'unisson que l'économie luxembourgeoise, les finances luxembourgeoises et les assurances sociales luxembourgeoises se trouvaient dans une crise ou qu'ils connaissaient pour le moins de profonds problèmes. Et, on parlait beaucoup de la nécessité de réformes structurelles. En général, on défendait l'opinion qu'il fallait faire des économies, prévoir des réductions sinon un dégraissage. Le gouvernement annonçait qu'il fallait réduire les dépenses en général et qu'il fallait freiner plus particulièrement dans le domaine des dépenses sociales. L'OGB♦L s'y opposait en essayant de ramener par des analyses et contributions les discussions aux faits et en mettant en garde contre des coupes structurelles durables dans notre système social.

Or, c'est une réalité que le déficit budgétaire doit être rééquilibré; personne ne peut se permettre un déficit permanent. Tout porte à croire que le déficit budgétaire a au moins trois causes :

- ♦ une activité d'investissement tenue délibérément à un très haut niveau pendant la crise conjoncturelle des années 2001 à 2003 ;
- ♦ des fautes commises dans la gestion des finances et dans la politique des travaux publics ;
- ♦ une réforme fiscale allant trop loin et déchargeant démesurément les bénéfices des entreprises, les fortunes et les hauts revenus et qui grevait ainsi la capacité financière des pouvoirs publics.

On discuta étonnement peu de ces thèmes.

Sur ce fonds, l'OGB♦L revendiquait de ne pas parler seulement des dépenses, mais aussi des recettes. De nouvelles taxes socialement équitables constituent une sérieuse

alternative à la diminution des services et à la surcharge individuelle en cas de maladie, d'accident, de chômage etc. Nous étions les seuls à défendre cette position. Il faut rappeler dans ce contexte que l'opposition libérale se déclarait d'accord sur le fond de l'appréciation du gouvernement et que le DP, pour des raisons de compétitivité de l'industrie et de l'artisanat, avait prévu dans ses 33 propositions, exactement comme l'avait exigé le gouvernement, d'abandonner la tranche indiciaire d'août. Le DP avait proposé également de ne plus lier l'échéance indiciaire exclusivement à l'inflation, mais de prendre en considération des facteurs comme l'évolution de la productivité, respectivement l'évolution des coûts salariaux. A l'instar des propositions gouvernementales et patronales, les propositions du DP concernant les atteintes à l'indexation allaient beaucoup plus loin que celles arrêtées dans le compromis tripartite. Les Verts eux aussi ont proposé une limitation des tranches indiciaires.

Il y avait donc au Parlement une large majorité politique en faveur de coupes importantes et durables dans notre système d'indexation. Un consensus régnait au sein des partis politiques pour transformer notre système social et pour le rendre plus sélectif.

Que maintenant certains politiciens libéraux jouent aux héros et se présentent comme de fervents défenseurs du système indiciaire, frôle la malhonnêteté. Avant et pendant les négociations de la Tripartite, cela ne se faisait pas sentir. Si on défend en même temps la thèse que l'Etat n'a pas besoin de recettes supplémentaires pour assainir son déficit budgétaire et que l'impôt de solidarité et la cotisation à l'assurance dépendance ne doivent pas être augmentés, la discussion prend des formes surréalistes. S'agirait-il en fin de compte d'un plaidoyer de l'opposition libérale en faveur du démantèlement social, de la diminution des prestations en cas de maladie, invalidité, du chômage etc. et de l'augmentation de la participation individuelle ? C'est précisément ce genre de tentative que l'OGB♦L a pu contrecarrer au sein de la Tripartite. C'est pour cela qu'il a été arrêté par exemple que des taxes pourraient être introduites sur l'alcool et le tabac et que le plafond cotisable pour les salaires élevés pourrait être supprimé au cas où on avait besoin de recettes

supplémentaires pour l'assurance maladie. C'est pour cela que l'OGB♦L ne montre pas de compréhension quant aux réflexions concernant une charge supplémentaire pour les malades. Il n'avait par ailleurs pas été convenu de convoquer une deuxième réunion de la table ronde sur les pensions. Il a été décidé d'instituer un groupe de travail pour réfléchir sur la consolidation à long terme du système des pensions - pour l'OGB♦L, cela signifie qu'il faut également réfléchir sur des sources de financement supplémentaires et alternatives -, et de prendre en compte les répercussions des changements dans les carrières professionnelles (travail à temps partiel, durée prolongée des études, interruptions de carrière voulues ou non voulues) sur les droits à une pension des générations qui aujourd'hui commencent leur carrière professionnelle dans des conditions bien difficiles.

Le patronat soutient-il le compromis tripartite ?

L'attitude des organisations patronales vis-à-vis du compromis tripartite donne du souci. Quand il est question de chances ratées, quand tout est remis en question, quand on se désolidarise à tout moment, cela ne fait pas seul seulement preuve de mauvais style, mais soulève des questions fondamentales. Si les organisations patronales n'étaient pas d'accord avec le résultat des négociations, ils auraient dû le dire nettement. Le compromis tripartite ne profite pas seulement au budget de l'Etat, mais aussi à l'économie luxembourgeoise. Par ailleurs il prévoit aussi que les prestations sociales ne seront pas démantelées, qu'une loi sur le maintien dans l'emploi dans le cadre de restructurations sera élaborée, qu'un statut unique moderne s'inspirant au statut actuel de l'employé sera introduit pour tous les salariés. Ce dernier ne devrait en général pas engendrer des coûts supplémentaires d'économie politique. Ceci ne veut pourtant pas dire qu'il ne pourra pas y avoir des décalages des coûts salariaux entre les différents secteurs économiques. Pourquoi, au fond, n'y aurait-il pas de solidarité entre les secteurs économiques hautement profitables à coûts salariaux modérés et les secteurs de l'artisanat à coûts salariaux élevés ? La surcharge à court terme, qui s'avérera payante à moyen et à long terme, devra être acquittée surtout par l'échelonnement dans le temps des frais de la réorganisation du nouveau statut, par les cotisations moins élevées et par la redistribution des charges en faveur des entreprises à hauts coûts salariaux.

Si les fonctionnaires des organisations patronales faisaient obstruction lors des discussions à venir sur cette réforme ou lors de la discussion sur la réforme concernant le maintien dans l'emploi dans le cadre de restructurations ou au cas où elles essayaient d'imposer un

démantèlement des prestations dans le secteur social, le gouvernement devra prendre ses responsabilités et honorer sa parole, sinon l'OGB♦L ne se sentira plus lié à son consentement au compromis tripartite.

Se rendre maître de l'inflation faite maison

Le bilan du Service central de la statistique et des études économiques (Statec) sur l'année 2005 montre que l'OGB♦L avait raison de souligner que nous n'avons pas de crise économique. Les difficultés que connaissent certaines entreprises - difficultés de nature politique (WSA), difficultés qui sont engendrées par un manque d'adaptation aux évolutions générales (Monopol), qui sont des suites de la globalisation de l'économie (TDK, V&B, mais aussi l'OPA de Mittal sur Arcelor et la restructuration permanente dans le secteur financier) ou qui sont les répercussions de la politique de libéralisation de UE (Luxair, CFL) - ne changent rien à ce constat.

La croissance économique en 2005 était de 5%, les perspectives pour 2006 sont excellentes. Ensemble avec le compromis tripartite, ces chiffres constituent la base pour l'assainissement nécessaire du budget et une politique orientée vers l'avenir. Le gouvernement et sa majorité disposent de tous les moyens pour faire une politique économique et sociétale d'avenir, pour investir dans la formation et la recherche, d'agir en faveur de l'environnement et non seulement pour maintenir l'Etat social, mais même pour l'améliorer. Il n'y a plus d'excuse.

Les chiffres-clé de l'économie prouvent aussi que l'OGB♦L souligne à raison que le coût salarial ne joue pas un rôle prépondérant en ce qui concerne la compétitivité de l'économie luxembourgeoise. Du côté des coûts, d'autres facteurs pèsent plus lourds que les salaires et, en général, l'avenir du site économique Luxembourg, dépend d'autres facteurs. Voilà pourquoi il était également important que l'OGB♦L refusa un pacte salarial national sur des modérations salariales et qu'un pareil pacte ne fut pas décidé par la Tripartite. L'OGB♦L reste d'avis que dans la majorité des entreprises et secteurs et vu les importants bénéfices et la bonne situation économique générale, des modérations salariales ne sont pas et que des gels de salaires ne sont pas indiqués ni dans le secteur privé, ni dans le secteur public.

Les données économiques montrent également qu' en comparaison avec d'autres pays le Luxembourg connaît une évolution des prix assez importante, un fait qui pourrait à long terme s'avérer problématique pour l'évolution économique. Un bon tiers de cette évolution est dû aux prix du pétrole, un autre tiers doit cependant être reconduit aux prix administrés (électricité, gaz, crèches, prestations médicales, transport public,...). Ici, les

pouvoirs publics sont appelés à agir de façon plus circulaire et concertée. La décision d'augmenter la participation individuelle en cas de maladie que le gouvernement et le patronat ont fait passer l'année passée contre la volonté des assurés, ont eu un impact substantiel sur l'évolution des prix. Il reste également à expliquer pourquoi les prix de l'électricité et du gaz explosent, pourquoi les entreprises publiques comme la Cegedel affichent des résultats de rêve, si en même temps les prix pour les petits consommateurs sont au-dessus de la moyenne européenne. Le troisième tiers est également fait maison et l'on pourrait être tenté de soupçonner que le prix du pétrole et la situation économique favorable engendrent dans certains secteurs une attitude laxiste ayant de sérieuses répercussions sur le portefeuille du consommateur. Dans la Tripartite, il a été convenu d'essayer de maîtriser l'évolution des prix. Le ministre de l'Economie et le ministre des Classes moyennes et du logement sont appelés à agir. Une politique des prix responsable aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé sont une composante essentielle de l'accord tripartite.

Priorité pour la sauvegarde des emplois et une politique active en faveur de l'emploi

Nous avons besoin d'une politique de l'emploi efficace. Vu la bonne situation économique, la lutte contre le chômage croissant représente un défi substantiel pour le Luxembourg. Depuis un certain temps déjà, l'OGB♦L revendique que de nouvelles voies soient empruntées dans la politique de l'emploi. L'OGB♦L a critiqué une politique qui, dans le cas de licenciements collectifs, se limitait à rendre plus supportable le destin des concernés par le paiement d'indemnités de départ.

L'OGB♦L y opposait sa revendication en faveur d'une politique qui vise le maintien dans l'emploi des salariés, qui les aide à retrouver au plus vite un emploi et ceci de préférence avant qu'ils ne soient forcés à s'inscrire au chômage auprès de l'Administration de l'emploi. Les patrons et leurs organisations doivent dans ce contexte assumer une réelle responsabilité sociale, mais également le gouvernement et le législateur ont à jouer un rôle important. Il importe de changer notre législation concernant les licenciements collectifs et les restructurations afin de mettre au centre de l'intérêt le maintien dans l'emploi du salarié, afin d'instaurer une nouvelle sécurité pour les salariés touchés par des restructurations, des fermetures d'entreprises. Dans ce contexte, l'Administration de l'emploi doit jouer un nouveau rôle. Cette idée fait son chemin. La pression permanente de l'OGB♦L, ses initiatives comme le tour de solidarité ou sa pétition, ont incité les décideurs à réviser leurs conceptions et ont porté leurs premiers fruits, même

modestes, lors de la négociation récente de plans sociaux, mais aussi lors de discussions de la Tripartite. Les propositions du ministre du Travail et de l'Emploi en ce qui concerne le thème du maintien dans l'emploi, présentées dans le cadre de la Tripartite, s'inspirent aux propositions de l'OGB♦L, même si à nos yeux, elles restent trop hésitantes. Il s'agit maintenant de légiférer à ce sujet.

Il est évident que ces propositions ne suffisent pas pour venir à bout du chômage. Pour réussir ce défi, les autres propositions du ministre ne suffisent pas non plus, au contraire elles menacent de détériorer la situation des chercheurs d'emploi. C'est pourquoi l'OGB♦L a revendiqué qu'on change d'approche, qu'on abandonne le procédé administratif en faveur d'une démarche qui place le chercheur d'emploi au centre. Il s'agit d'établir par une analyse des forts et des faiblesses de chaque chercheur d'emploi un plan individuel mettant en évidence les aides et mesures auxquelles il peut prétendre pour retrouver un emploi aussi vite que possible. Le chercheur d'emploi a droit à une aide individuelle, adaptée à sa situation spécifique et c'est de ce droit individuel que découlent ses obligations.

La politique de l'emploi doit en plus être complétée par des mesures de formation ciblées pour offrir aux centaines de jeunes, qui quittent l'école sans diplôme, une deuxième chance, car sans qualification, ils n'auront pas d'avenir sur notre marché de l'emploi et dans ce cas les différentes initiatives en faveur de l'emploi ne peuvent pas non plus apporter une aide concrète.

Finalement, il importe de soutenir les initiatives en faveur de l'emploi, car souvent elles représentent la dernière chance et il n'y a pas d'alternative à elles.

Le congé sans solde pour raisons de formation devient un droit

Une avancée et une innovation dans l'intérêt des salariés

Après presque trois ans, un règlement grand-ducal du 30 mars 2006 porte finalement déclaration d'obligation générale de l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation continue conclu en date du 2 mai 2003 entre les syndicats OGB♦L, LCGB et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL). Le nouveau texte apporte des améliorations conséquentes pour les salariés en ce qui concerne l'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile et le congé sans solde pour besoins de formation. Aux yeux de l'OGB♦L, ce nouveau droit constitue une avancée importante pour les salariés qui veulent parfaire leur formation, sans oublier qu'il contribue d'une manière plus générale à améliorer la qualité de l'emploi et la compétitivité globale - tant discutée - de notre économie.

Le présent résumé vous éclaire sur les points principaux.

Le congé sans solde pour l'accès individuel à la formation professionnelle

Introduction de la demande par l'employé

- ♦ Pour introduire une demande de congé sans solde pour des besoins de formation, le salarié doit justifier d'une ancienneté de 2 ans au minimum auprès de son employeur quel que soit le type de contrat de travail liant le salarié à son entreprise. Les formations continues peuvent être effectuées dans les écoles et institutions détaillées dans le règlement.
- ♦ La demande de congé sans solde pour besoins de formation doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres avec accusé de réception. Elle doit contenir une indication du type de formation, de la durée de la formation, de l'organisme de formation et de la ou des périodes de congés sollicités. Une non-réponse endéans 30 jours par l'employeur vaut acceptation de la demande.
- ♦ Le demandeur du congé doit respecter un préavis de 2 mois pour un congé dont la durée est inférieure à 3 mois. Cette période de notification est de 4 mois pour un congé de 3 mois et plus.

Refus ou report par l'employeur

- ♦ La demande peut être refusée par l'employeur si le demandeur est un cadre supérieur ou lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés.
- ♦ L'employeur peut encore refuser le congé sollicité et le reporter au-delà d'une période ne pouvant excéder 1 an lorsque la durée du congé sollicité est inférieure ou égale à 3 mois. Ce report ne peut excéder 2 ans lorsque la durée du congé sollicité dépasse 3 mois. Les raisons justifiant un report (e.a. organisation du travail, remplacement de la personne demandant le congé, ... etc) sont déterminées dans le règlement.
- ♦ En cas de pluralité des demandes de congé sans solde par département ou par entreprise et au cas où les demandes ne peuvent être accordées simultanément priorité sera donnée, à défaut d'accord entre les salariés concernés, à la

demande émanant du salarié justifiant de l'ancienneté la plus importante auprès de l'entreprise.

Modalités

- ♦ L'acquiescement par l'employeur à la demande conclut un accord qui est irrévocable tant pour le salarié que pour l'employeur, sauf en cas de force majeure. Les modalités d'un tel retrait (tant de la part de l'employeur que du travailleur), le dédommagement et une réglementation en cas de maladie complètent le paragraphe sur l'acquiescement.
- ♦ La durée cumulée des congés sans solde par salarié est fixée à 2 années par employeur au maximum. La durée minimale d'un congé est de 4 semaines de calendrier consécutives. La durée maximale d'un congé est de 6 mois consécutifs.
- ♦ Pendant la durée du congé sans solde pour formation, le contrat de travail est suspendu.
- ♦ Pendant la durée dudit congé, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié en congé, celui-ci recouvrant à sa rentrée tous les avantages acquis avant le début du congé ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente et des mêmes avantages acquis.

IMPORTANT

- ♦ L'employeur doit informer le salarié que pour la durée du congé sans solde il appartient au travailleur de **s'affilier à titre volontaire à l'assurance-maladie et à l'assurance-pension**.

L'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile

Parmi les différentes institutions facilitant le suivi de cours de formation, l'organisation flexible du temps de travail individuel peut constituer un atout important.

- ♦ La gestion des déficits d'heures de travail pourra être soumise à des solutions spécifiques tels que l'augmentation du montant maximum du déficit par période de référence ainsi que l'allongement du délai de résorption des déficits. La modulation des plages fixes où les travailleurs doivent être présents à leur poste de travail et l'extension au-delà des limites normales de l'amplitude totale comprenant les plages fixes et mobiles peuvent être agréées dans les règlements d'horaire mobile.

Pour consulter le règlement complet : www.legilux.lu rubrique Mémorial A .

(Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGB♦L et LCGB d'une part et l'UEL d'autre part. Mémorial A75 du 19.05.2006)

Unbezahlter Urlaub Ein Fortschritt und eine Neuerung im Interesse der Arbeitnehmer

Der unbezahlte Urlaub zur Weiterbildung wird ein Recht

Nach fast drei Jahren erklärt nun endlich ein großherzogliches Reglement vom 30. März 2006 das am 2. Mai 2003 im Rahmen des Sozialdialogs zwischen dem OGBL, dem LCGB und der Union luxembourgeoise des entreprises (UEL) getroffene überbetriebliche Abkommen über den individuellen Zugang zur Weiterbildung für allgemein verbindlich. Der neue Text enthält einschneidende Verbesserungen für die Arbeitnehmer bezüglich der persönlichen Arbeitszeiteinteilung im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit und des unbezahlten Urlaubs zur Weiterbildung. Aus Sicht des OGBL bringt dieses neue Recht einen bedeutenden Fortschritt für die Arbeitnehmer, die ihre Ausbildung perfektionieren wollen, darüber hinaus sollte man nicht vergessen, dass es dazu beitragen kann, die Qualität der Arbeit und somit die vieldiskutierte globale Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft erheblich zu verbessern.

Die nachstehende Kurzfassung gibt einen Überblick über die wesentlichen Punkte.

Der unbezahlte Urlaub zur individuellen beruflichen Weiterbildung

Antragstellung durch den Arbeitnehmer

- ♦ Um einen Antrag auf unbezahlten Urlaub zu Weiterbildungszwecken stellen zu können, muss der Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von wenigstens 2 Jahren bei seinem Arbeitgeber nachweisen, ganz gleich welche Art von Arbeitsvertrag er hat. Die Weiterbildungen können bei den im Reglement aufgewiesenen Schulen und Institutionen getätigt werden.
- ♦ Der Antrag nach unbezahltem Urlaub zu Weiterbildungszwecken muss per eingeschriebenem Brief mit Empfangsbescheinigung oder persönlich gegen eine Empfangsbescheinigung abgegeben werden. Sie muss Auskunft über die Art der Ausbildung, die Dauer, das Bildungsinstitut und den bzw. die Zeitabschnitt(e) des angefragten Urlaubs geben. Liegt innerhalb von 30 Tagen keine Antwort seitens des Arbeitgebers vor, wird sein Einverständnis vorausgesetzt.
- ♦ Der Antragsteller muss eine Vorankündigungsfrist von zwei Monaten bei einem Urlaub, der weniger als 3 Monate beträgt, einhalten. Diese Frist beträgt 4 Monate für einen Urlaub von 3 oder mehr Monaten

Ablehnung oder zeitliche Verschiebung durch den Arbeitgeber

- ♦ Der Antrag kann vom Arbeitgeber abgelehnt werden, wenn es sich beim Antragsteller um einen leitenden Angestellten handelt oder wenn der Betrieb regelmäßig weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.
- ♦ Der Arbeitgeber kann außerdem den angefragten Urlaub ablehnen oder für eine gewisse Dauer, die 1 Jahr nicht überschreiten darf, verschieben, wenn dieser 3 Monate oder weniger umfasst. Diese Verschiebung darf 2 Jahre nicht überschreiten, wenn die Dauer des beantragten Urlaubs 3 Monate überschreitet. Die Gründe, die eine Verschiebung rechtfertigen (u. a. Arbeitsorganisation, Ersatz für den Antragsteller,... usw), sind im Reglement festgelegt.
- ♦ Falls gleichzeitig mehrere Anträge auf unbezahlten Urlaub zu Bildungszwecken je Abteilung oder Betrieb vorliegen, und falls die Anträge nicht für die gleiche Zeit bewilligt werden können,

hat, außer bei Absprache zwischen den Arbeitnehmern, der Arbeitnehmer mit der längsten Betriebszugehörigkeit den Vorrang.

Modalitäten

- ♦ Durch die Zustimmung des Arbeitgebers zum Antrag wird ein, sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber, unauf löslicher (außer bei höherer Gewalt) Vertrag geschlossen. Die Modalitäten für das Zurückziehen sowohl seitens des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers, die Entschädigungsmodalitäten und eine Reglementierung betreffend den Krankheitsfall vervollständigen den Absatz betreffend die Zustimmung.
- ♦ Die kumulierte Dauer der unbezahlten Urlaube pro Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber ist auf ein Maximum von 2 Jahren beschränkt. Die Minimaldauer eines Urlaubs beträgt vier aufeinander folgende Kalenderwochen. Die Maximaldauer beträgt 6 aufeinander folgende Monate.
- ♦ Für die Dauer des unbezahlten Urlaubs ist der Arbeitsvertrag aufgehoben.
- ♦ Während des besagten Urlaubs, muss der Arbeitgeber den Arbeitsplatz des auf Bildungsurlaub weilenden Arbeitnehmers erhalten, der Arbeitnehmer muss bei seiner Rückkehr alle vor dem Urlaubsantritt erworbenen Vorteile behalten, oder falls es unmöglich ist, ihm denselben Arbeitsplatz zurückzugeben, muss der Arbeitgeber ihm einen gleichwertigen, seiner Qualifikation entsprechenden, Posten bei gleicher Bezahlung und bei Beibehaltung der erworbenen Rechte anbieten.

WICHTIG

- ♦ Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer darüber informieren, dass er während der Dauer des unbezahlten Urlaubs zu Bildungszwecken als Selbstversicherer (freiwillige Weiterversicherung) bei der Kranken- und Altersversicherung seine Beiträge leisten muss.

Persönliche Arbeitszeiteinteilung im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit

Unter den Möglichkeiten, die den Besuch von Weiterbildungskursen erleichtern, ist die flexible Gestaltung der individuellen Arbeitszeit eine besonders Erfolg versprechende Lösung.

- ♦ Betreffend die Verwaltung der Arbeitsstundendefizite könnten spezifische Lösungen gefunden werden wie etwa die Anhebung des Maximaldefizits während der Referenzperiode sowie die Ausdehnung der Tilgungszeit. Die Modulation der festgelegten Zeiträume während derer die Arbeitnehmer anwesend sein müssen und ihre Ausdehnung über die normalen Grenzen der festen und mobilen Arbeitszeiten hinaus können in den Ausführungsbestimmungen zur gleitenden Arbeitszeit genehmigt werden.

Der integrale Text des großherzoglichen Reglements ist in seiner Originalfassung (d.h. französisch) auf der Internet-Seite www.legilux.lu als PDF verfügbar.

(Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGB•L et LCGB d'une part et l'UEL d'autre part. Mémorial A75 du 19.05.2006)

Protection des données personnelles

Sentiment mitigé de la CEP•L à l'égard des nouvelles dispositions



Lors de son Assemblée plénière du 16 mai 2006, la Chambre des employés privés (CEP•L), sous la présidence de Jean-Claude Reding, a notamment analysé le projet de loi apportant des modifications en matière de protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

La CEP•L accueille d'un sentiment mitigé ces modifications projetées, étant donné que dans sa nouvelle version la loi n'assurera plus le degré de protection voulu par le législateur en 2002.

A quoi bon faire marche arrière si délibérément en 2002 on a voulu aller au-delà de la directive européenne et assurer un degré de protection supérieur ?

N'est-il pas préférable de doter la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) des moyens techniques et du personnel nécessaires pour lui permettre de faire face au travail à accomplir, si la surcharge de travail administratif qu'engendre le nombre important de traitement de données à analyser est la cause de ce recul ?

Surveillance sur le lieu de travail : étendre les moyens d'actions des représentants du personnel

La loi accorde à l'employeur cinq possibilités de mettre en place une surveillance dans son entreprise. Le droit d'intervention du comité mixte d'entreprise ne joue cependant pas dans deux de ces cinq cas d'ouverture : lorsque le traitement est mis en œuvre pour les besoins de protection des biens de l'entreprise ou pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines.

Afin d'éviter des abus la CEP•L réclame l'extension du droit d'intervention du comité mixte à toutes les hypothèses de surveillance sur le lieu de travail.

Par ailleurs la CEP•L demande l'adjonction de l'obligation

à charge de l'employeur d'informer la représentation des travailleurs de son entreprise de tous les traitements de données effectués

La CEP•L revendique en outre un droit d'action ou de dénonciation des représentants des salariés en cas de détournement de la finalité des traitements instaurés par l'employeur, en ce qui concerne aussi bien les données recueillies par surveillance que les données traitées autrement.

Faciliter l'accès des représentants du personnel aux données pertinentes

Aussi bien dans sa version actuelle que dans sa version future, la loi de 2002 impose à l'employeur de notifier à la CNPD toute continuation des données concernant le personnel employé à la représentation du personnel.

La CEP•L s'interroge quant à la nécessité de cette obligation à charge de l'entreprise employeuse.

Est-il indispensable d'imposer un tel formalisme à un employeur, qui au-delà de ses obligations purement légales, permet à sa représentation du personnel de fonctionner correctement et de remplir sa mission de sauvegarde et de défense des intérêts du personnel de manière optimale en lui continuant des données concernant le personnel employé, tel par exemple le solde annuel des congés restant dus ?

En effet, si la délégation du personnel est tenue informée par l'employeur du fonctionnement des différents services en ce qui concerne par exemple le temps de pause journalier et hebdomadaire, le congé annuel, la gestion des jours fériés légaux, etc., il appartiendra d'office à la délégation du personnel de contrôler et de garantir l'application correcte de la législation par l'employeur. A défaut, le lien de subordination qui caractérise la relation salarié-employeur empêche souvent le salarié de consulter la délégation du personnel.



COMMUNIQUE DE PRESSE

Avis de la CEP•L

La CEP•L approuve la création d'un véritable droit individuel aux soins palliatifs

Lors de son Assemblée plénière du 16 mai 2006, la Chambre des employés privés (CEP•L), sous la présidence de Jean-Claude Reding, a notamment analysé le projet relatif aux soins palliatifs et à l'accompagnement en fin de vie.

Ce projet entend mettre en place la base légale nécessaire pour l'organisation et la prise en charge des soins palliatifs, introduire en droit luxembourgeois la « directive anticipée » et créer un congé spécial pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie.

La Chambre des employés privés accueille très favorablement la volonté du Gouvernement d'introduire un véritable droit individuel aux soins palliatifs qui existe actuellement de manière imparfaite seulement. Il s'agit d'une initiative indispensable pour garantir à toute personne concernée une fin de vie en toute dignité. Les soins palliatifs, pratiqués par une équipe pluridisciplinaire, visent à couvrir l'ensemble des besoins physiques, psychiques et spirituels de la personne soignée et à soutenir son entourage.

Ensuite, le projet de loi prévoit que toute personne majeure ou émancipée capable peut, pour le cas où elle se trouverait en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, et ne serait plus en mesure de manifester sa volonté, exprimer dans un document dit « directive anticipée » ses souhaits relatifs aux conditions, à la limitation et à l'arrêt du traitement.

Assurer la prestation immédiate des soins palliatifs

Afin de garantir à tout patient en fin de vie l'accès immédiat aux soins palliatifs dès leur prescription par le médecin traitant, la Chambre des employés privés estime qu'il faut prévoir de manière explicite que le patient ne doit en aucun cas attendre l'approbation du Contrôle médical de la sécurité sociale avant de pouvoir bénéficier de ces soins, sinon il en serait peut-être privé s'il s'éteint peu de temps après leur prescription.

Tout en approuvant en principe le concours de bénévoles au niveau de la prestation des soins palliatifs, la CEP•L est d'avis que ces soins doivent être dispensés de manière prépondérante par du personnel professionnel et qualifié. En outre, la CEP•L insiste sur la nécessité de préciser les tâches susceptibles d'être exécutées par des bénévoles et de prévoir une formation adaptée pour ces derniers.

La CEP•L se prononce contre la création de véritables mouoirs

CEP•L
C.P 07/2006

La délivrance des soins palliatifs peut se faire dans le cadre d'une hospitalisation stationnaire, en établissement d'aides et de soins, en centre d'accueil pour personnes en fin de vie ou à domicile et, dans ce cas, dans la mesure du possible en relation étroite avec un hôpital.

En ce qui concerne les centres d'accueil pour les personnes en fin de vie, la CEP•L s'opposerait à la création de véritables mouiroirs dans lesquels seraient regroupées de manière systématique toutes les personnes en fin de vie. Un tel transfert, le cas échéant, contre son gré d'une personne concernée constituerait, aux yeux de la CEP•L, une atteinte à la dignité de cette personne qui serait privée de son environnement habituel lors des derniers moments de sa vie.

Le congé d'accompagnement à considérer comme un congé extraordinaire

La Chambre des employés privés salue l'introduction d'un congé spécial de cinq jours pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie tout en émettant un certain nombre de critiques quant aux modalités d'application et en demandant quelques précisions.

La CEP•L considère notamment que le financement du congé ne relève pas de la couverture par l'assurance maladie et constituerait une utilisation détournée des moyens financiers déjà usés des caisses de maladie. Il devrait être considéré comme un congé extraordinaire, à l'instar du congé dû en cas de décès d'un parent proche, et donc être à charge de l'employeur pour lequel, pris isolément, la charge financière devrait être minime.

Etendre et clarifier le cercle des bénéficiaires du congé d'accompagnement

Ce congé d'accompagnement peut être demandé par tout travailleur salarié dont un parent au premier degré en ligne directe ascendante ou descendante ou au second degré en ligne collatérale, le conjoint ou le partenaire souffre d'une maladie grave en phase terminale, afin de lui prêter aides et soins dans les actes essentiels de la vie.

La CEP•L estime que le cercle des bénéficiaires devrait être étendu notamment aux grands-parents, respectivement aux petits enfants et que la condition pour le bénéficiaire, de devoir prêter des aides et soins dans les actes essentiels de la vie au malade, ne doit pas être interprétée de manière trop restrictive.

Finalement, la CEP•L demande quelques améliorations, respectivement précisions au niveau des dispositions relatives au droit du travail, surtout afin de garantir au bénéficiaire du congé d'accompagnement la même protection contre le licenciement qu'en cas d'incapacité de travail propre.

L'intégralité de l'avis de la CEP•L se trouve sur www.cepl.lu.

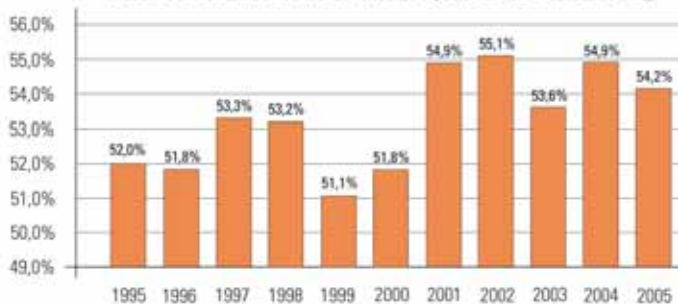
Luxembourg, le 22 mai 2006
10/2006

communiqué

La valeur ajoutée est la richesse créée dans une économie donnée. Elle correspond à la différence entre la valeur de ce qui est produit et la valeur des biens et des services consommés pour créer le produit final (valeur de la production moins consommations intermédiaires). La part des salaires dans la valeur ajoutée exprime le pourcentage de cette richesse qui est attribuée aux salariés par les employeurs.

La part de la rémunération des salariés (charges patronales comprises) dans la valeur ajoutée brute a baissé en 2005 à 54,2%. La succession des tranches indiciaires depuis 2001 ne semble donc pas avoir pesé sur la performance des entreprises puisque, en dépit d'une succession de tranches indiciaires à un rythme quasi annuel, la part des salaires dans la valeur ajoutée est plutôt orientée à la baisse. Rappelons que la forte progression de cette part en 2001 est liée à la croissance de l'emploi salarié particulièrement forte (+ 5,9% en 2000 et 2001) pendant une période de ralentissement conjoncturel avec une croissance du PIB de 2,5% en 2001.

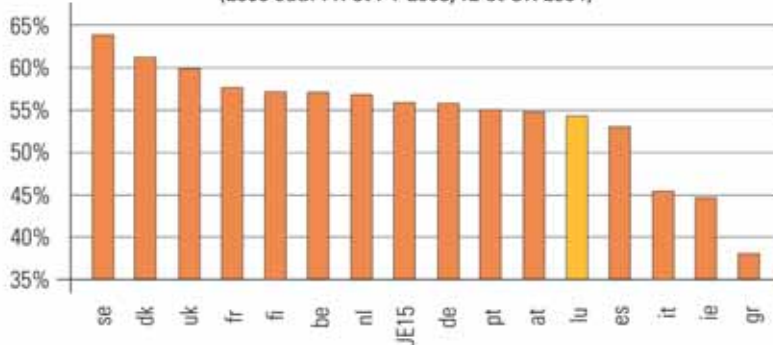
Part des salaires dans la valeur ajoutée au Luxembourg



Source : Eurostat ; calculs : CEP•L

S'il reste supérieur à la moyenne des années 1990, le **niveau luxembourgeois demeure inférieur à la moyenne de l'UE-15 et, plus particulièrement, par rapport à ses principaux partenaires économiques**, d'autant plus que le Luxembourg possède une proportion de travailleurs indépendants parmi les plus faibles d'Europe.

Part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée
(2005 sauf FR et PT 2003, IE et UK 2004)



Source : Eurostat ; calculs : CEP•L

be-Belgique dk-Danemark de-Allemagne gr-Grèce es-Espagne fr-France ie-Irlande it-Italie
lu-Luxembourg nl-Pays-Bas at-Autriche pt-Portugal fi-Finlande se-Suède uk-Royaume-Uni

9^e Sommet de la Grande RégionLes dirigeants syndicaux lancent
aux gouvernants un appel
à l'audace et à l'innovation

En vue du prochain Sommet de la Grande Région qui aura lieu à Mayence le 1^{er} juin 2006, les syndicats CGT, CGT-L (OGB•L/FNCTTFEL), CFDT/UNSA, CFTC, CSC, DGB, FGTB, FO et LCGB s'adressent aux responsables politiques de la Grande Région. De façon générale, les dirigeants syndicaux regrettent le manque de volonté de coopération interrégionale forte au niveau politique. Volonté qui devrait à leur avis viser à faire de la Grande Région une zone de coopération économique, sociale et scientifique exemplaire. Les politiques doivent aujourd'hui comprendre que les différentes régions regroupées sous la dénomination «Grande Région» doivent ensemble créer les conditions permettant d'assurer un avenir digne à tous les habitants de la Grande Région. Les gouvernants devraient instaurer en Grande Région un modèle de coopération interrégionale renforcée. C'est le sens des interventions et propositions émises par la Plate-forme syndicale, notamment lors des derniers Sommets, propositions dont la pertinence est toujours d'actualité.

La Grande Région est déjà aujourd'hui la région transfrontalière européenne qui compte le plus grand nombre de travailleurs frontaliers. Cette région connaît un potentiel remarquable notamment en matière de recherche, d'innovation et d'enseignement supérieur. Les syndicats de la Grande Région adressent un appel aux responsables politiques afin qu'ils prennent des décisions fortes permettant

- ♦ de faciliter la mise en place des moyens financiers, administratifs, juridiques et techniques nécessaires pour faire de la Grande Région un espace de prospérité pour tous les habitants ;
- ♦ de sécuriser durablement et de faire évoluer les institutions de coopération transfrontalière déjà existantes (OIE, CESGR, Maison de la Grande Région, Réseaux EURES-T, ...) ;
- ♦ de renforcer la coopération notamment dans les domaines de l'emploi, de la sécurité sociale, de la santé, de la recherche, de l'innovation, de l'enseignement supérieur, de l'éducation, de la formation professionnelle ainsi que dans le domaine de l'approvisionnement et de l'efficacité énergétique ;
- ♦ d'adapter les infrastructures routières et ferroviaires aux besoins de mobilité des travailleurs, étudiants et chercheurs ;
- ♦ d'harmoniser la tarification des moyens de transport en commun ;

- ♦ d'harmoniser et de faciliter les procédures administratives pour les travailleurs frontaliers et de renforcer la coopération entre les services publics de l'emploi ;
- ♦ de développer les moyens des services publics pour une meilleure réponse aux besoins des populations de la Grande Région ;
- ♦ de valoriser, au-delà des frontières, les compétences acquises par le biais d'expériences professionnelles ;
- ♦ de généraliser, dès l'école maternelle, sur tous les territoires de la Grande Région l'apprentissage de la langue et de la culture du voisin, et d'organiser l'échange de professeurs à une large échelle et à un haut niveau de qualité ;
- ♦ de reconnaître la place et le rôle du syndicalisme en Grande Région.

Les syndicats de la Grande Région sont persuadés que le savoir-faire et les compétences de ses habitants constituent aujourd'hui la principale richesse de la Grande Région. Il faut donc surtout renforcer la coopération dans le domaine de l'éducation, de la formation et de la recherche et investir de façon intelligente dans ces domaines. Il faut organiser, dans la mesure du possible, le travail entre les différentes composantes de la Grande Région et consolider au maximum les moyens afin d'arriver à des résultats efficaces pour tous.

Pour les dirigeants syndicaux, une autre priorité des gouvernants de la Grande Région devrait viser un soutien significatif aux politiques économiques et industrielles afin d'assurer aux habitants de toutes les composantes de la Grande Région un avenir et un travail décent dans les années à venir. Les dirigeants syndicaux de la Grande Région demandent que les gouvernants politiques prennent des décisions audacieuses visant à faire de la Grande Région une **Région des connaissances et du plein emploi**.

9. Gipfel der Großregion

Die Gewerkschaftsführer rufen die Regierungsverantwortlichen zu mehr Mut und Innovation auf

Mit Blick auf den nächsten Gipfel der Großregion in Mainz am 1. Juni 2006 richten die Gewerkschaften CGT, CGT-L (OGB•L/FNCTTFEL), CFDT/ UNSA, CFTC, CSC, DGB, FGTB, FO und LCGB einen Appell an die politischen Entscheidungsträger der Großregion. Die Gewerkschaftsführer bedauern im Allgemeinen das Fehlen an politischem Willen für eine starke interregionale Zusammenarbeit. Dieser Wille wäre jedoch notwendig, um aus der Großregion eine Region mit Modellcharakter für wirtschaftliche, soziale und wissenschaftliche Zusammenarbeit zu machen. Die politischen Entscheidungsträger müssen begreifen, dass die verschiedenen Regionen, die die „Großregion“ bilden, gemeinsam die Voraussetzungen für die Gewährleistung eines menschenwürdigen Lebens für all ihre Bewohner schaffen müssen. Die Regierungsverantwortlichen sollten in der Großregion ein Modell verstärkter interregionaler Kooperation verwirklichen. In diesem Sinne hat die Gewerkschaftliche Plattform anlässlich der vergangenen Gipfeltreffen bereits Vorschläge unterbreitet, die immer noch aktuell sind.

Die Großregion ist heute bereits diejenige Grenzregion in Europa, die die größte Anzahl an grenzüberschreitenden Arbeitnehmern zählt. Sie verfügt über ein hohes Potenzial insbesondere auf den Gebieten Forschung, Innovation und Hochschullehre. Die Gewerkschaftsführer appellieren an die politischen Entscheidungsträger, richtungsweisende Beschlüsse zu fassen, die Folgendes ermöglichen:

- ♦ die Bereitstellung der notwendigen finanziellen, administrativen, rechtlichen und technischen Mittel, damit aus der Großregion ein Raum des Wohlstands für all ihre Bewohner wird;
- ♦ die dauerhafte Absicherung und die Weiterentwicklung der bereits vorhandenen Institutionen grenzüberschreitender Kooperation (IAB, WSAGR, Haus der Großregion, EURES-T-Netzwerke, ...);
- ♦ eine verstärkte Zusammenarbeit, insbesondere in den Bereichen Beschäftigung, soziale Sicherheit, Gesundheit, Forschung, Innovation, Hochschullehre, Erziehung und berufliche Bildung, sowie auf dem Gebiet der Energieversorgung und Energieeffizienz;
- ♦ die Anpassung der Straßen- und Eisenbahninfrastruktur an die Mobilitätsbedürfnisse der Arbeitnehmer, Studenten und Forscher;

- ♦ eine Angleichung der Tarife für den öffentlichen Personen nahverkehr;
- ♦ eine Harmonisierung und Vereinfachung der Verwaltungsverfahren für Arbeitnehmer, besonders täglich pendelnde Grenzgänger, sowie eine engere Zusammenarbeit der staatlichen Arbeitsvermittlungstellen;
- ♦ die Erweiterung der Mittel der öffentlichen Dienstleistungen, um den Bedürfnissen der Bevölkerungen der Großregion gerechter zu werden;
- ♦ die grenzüberschreitende Anerkennung von erworbenen beruflichen Kompetenzen;
- ♦ die allgemeine Einführung in allen Gebieten der Großregion des Erlernens der Sprache und Kultur des Nachbarn vom Kindergarten an, sowie die Organisation von breit angelegten Lehreraustauschmaßnahmen auf qualitativ hochwertigem Niveau;
- ♦ die Anerkennung der Rolle der Gewerkschaften in der Großregion.

Die Gewerkschaften der Großregion sind der Überzeugung, dass das Know-how und die Kompetenzen ihrer Bewohner heutzutage den wichtigsten Reichtum der Großregion darstellen. Aus diesem Grund sollte die Kooperation insbesondere in den Bereichen Erziehung, Bildung und Forschung verstärkt werden und sollte auf intelligente Weise in diese investiert werden. Das würde auch eine Arbeitsteilung zwischen den Teilregionen der Großregion bedeuten und, so weit wie möglich, eine Konsolidierung der Mittel, damit effiziente Ergebnisse für alle erzielt werden können.

Nach Auffassung der Gewerkschaftsführer müssten die Regierungsverantwortlichen der Großregion eine starke Unterstützung der Wirtschafts- und Industriepolitiken als weiteres prioritäres Ziel anvisieren, um sicherzustellen, dass den Bewohnern sämtlicher Teilregionen der Großregion eine Zukunftsperspektive sowie eine menschenwürdige Arbeit gesichert werden kann. Aus diesem Grund fordern die Gewerkschaftsführer der Großregion die politischen Entscheidungsträger dazu auf, mutige Entscheidungen zu treffen, damit die Großregion tatsächlich zu einer **Region des Wissens und der Vollbeschäftigung** wird.

Syndicats, Conseil « Compétitivité » et directive Bolkestein

Ne pas franchir la ligne jaune !

A la veille du Conseil « compétitivité », qui aura lieu à Bruxelles le 29 mai et auquel participera Jeannot Krecké en tant que ministre de l'économie, les syndicats OGB♦L/CGT-L et LCGB demandent que les ministres veillent à ce que le compromis du Parlement européen sur la directive Bolkestein ne soit pas dilué.

Le Parlement européen a adopté le 16 février 2006 en première lecture la proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur, dite directive Bolkestein. Issu d'un compromis entre les socialistes et les conservateurs, le texte diffère sensiblement de la proposition initiale de la Commission. Même si les syndicats avaient souhaité davantage d'améliorations, ils sont contents que le Parlement ait éliminé les aspects les plus néolibéraux et antisociaux du texte proposé par la Commission.

Suite au vote du Parlement, la Commission européenne a élaboré une nouvelle proposition de directive sur laquelle le Conseil des ministres européen doit se prononcer dans les semaines à venir, en premier lieu les ministres compétents en matière de marché intérieur et de compétitivité économique.

Si les syndicats notent avec satisfaction qu'en général la Commission a largement suivi le texte voté par le Parlement, même si certaines « petites » modifications restent à être élucidées, ils observent avec grande attention diverses manœuvres politiques au niveau du Conseil européen. Dans ce contexte, les syndicats tiennent à rappeler aux responsables politiques qu'ils ne toléreront aucun retour en arrière, aucun affaiblissement du compromis parlementaire. Ils considèrent ce compromis comme la ligne jaune à ne pas franchir.

Assemblée générale de l'Asbl "Sidérurgie"

Situation du projet de loi sur les OPA

Lors de l'assemblée générale de l'Asbl "OGB♦L/LCGB Sidérurgie", les membres du conseil d'administration et du bureau exécutif ont aussi été nommés et approuvés pour l'exercice 2006.

Le bureau exécutif se compose comme suit :

Président :	John CASTEGNARO
Vice-président :	Norbert CONTER
Secrétaire général :	Nando PASQUALONI
Trésorier général :	Romain HEINZ
Membre :	Alain KINN
Membre :	Patrick DURY

David BÜCHEL assure le secrétariat commun pour coordonner le travail et la politique syndicale au niveau de l'association, fondée entre les syndicats OGB♦L et LCGB.

C'est avec stupéfaction que l'assemblée générale de l'ASBL Sidérurgie a fait le constat de certaines manœuvres politiques autour de la loi luxembourgeoise sur les

OPA (transposant en droit national la directive européenne sur les offres publiques d'acquisition) qui s'écartent de l'attitude politique que Monsieur Jean-Claude JUNCKER, Premier Ministre, a annoncé au sujet de l'OPA hostile de Mittal Steel sur Arcelor au Parlement, le 31 janvier dernier.

Le fait que la loi sur les OPA ne sera pas votée avant le début du mois de mai est de nature à interpeller les syndicats sur la réelle position du Gouvernement. Aussi, vu les propositions de contenu retenues actuellement dans le projet de loi, «OGB♦L/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» se pose la question à quel point le Gouvernement est prêt à défendre les intérêts de la sidérurgie luxembourgeoise et de ses travailleurs.

C'est pourquoi, l'OGB♦L et le LCGB, à travers l'ASBL Sidérurgie, invitent le Parlement et le Gouvernement luxembourgeois à prendre toutes les mesures supplémentaires possibles conformément à la directive concernant les OPA, afin de préserver le site industriel luxembourgeois et ses emplois...



Institut de Formation Economique et Sociale

Chères collègues,
chers collègues,

Nous avons encore **des places de libre** pour les stages ci-dessous.
Si vous êtes intéressé à participer à une des formations, nous vous prions de nous faire parvenir votre inscription le plus vite possible.

Merci d'avance et meilleures salutations.

Renata Santini
Responsable de formation

CALENDRIER DE FORMATION

Juillet 2006

REF.	DATE	INTITULE DU COURS
A 6162	3. und 4. Juli	Die europäische Erweiterung
F 6162	3 et 4 juillet	L'élargissement européen
F 6022	3 et 4 juillet	La convention collective de travail de l'entreprise
A 6151	5. Juli	Die luxemburgischen Gerichte
F 6151	5 juillet	Les cours et tribunaux luxembourgeois
F 6181	5 juillet	Les médias et leur influence

Septembre 2006

REF.	DATE	INTITULE DU COURS
F 6014	19 et 20 septembre	La délégation du personnel
A 6063	21. und 22. September	Der Arbeitsvertrag
A 6023	27. und 28. September	Der Kollektivvertrag des Unternehmens

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

Nom et prénom :

Date de naissance : Lieu de naissance :

Nationalité : Matricule : _____

Adresse : Rue N°

Code Postal : Localité :

Téléphone / GSM : e-mail :

Profession:.....

Nom de l'employeur :

Adresse : Rue..... N°

Code Postal : Localité :

Téléphone : Fax :

Je demande au secrétariat de l'IFES de solliciter une dispense de service auprès de mon employeur : oui non

Je désire m'inscrire au séminaire suivant :

Date	Intitulé du séminaire	Référence

Lu et approuvé le, _____ Signature _____



Plenarversammlung der Arbeiterkammer

Die Qual mit dem Qualm

Das Antitabak-Gesetz, mit welchem recht bald schon in Luxemburg die Tabakwerbung verboten und das Rauchen in öffentlichen Räumen stark eingeschränkt wird, geht an sich weit genug, so die Arbeiterkammer, die aber gleichzeitig darauf hinweist, dass die spezifische Regelung über das Rauchen am Arbeitsplatz noch immer nicht vorliegt.

Was den blauen Dunst am Arbeitsplatz anbelangt, ist es im Interesse der Gesundheit der Arbeitnehmer notwendig, so schnell wie möglich Klarheit zu schaffen. Das heißt, der diesbezügliche Gesetzentwurf, der zurzeit im Arbeitsministerium ausgearbeitet wird, muss in Kürze vorliegen, bemerkte die Arbeiterkammer anlässlich ihrer letzten Plenarversammlung und sie unterstrich, dass sie diesem Punkt größte Bedeutung zumisst.

Die Berufskammer ist allerdings nicht der Meinung, dass dieses Gesetz direkt in eine Kriegserklärung an die Raucher, also in ein komplettes Verbot, münden soll. Wichtiger ist, dass nach betriebsinterner Absprache zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern klar abgegrenzte Raucherecken eingerichtet werden, so ähnlich wie es im belgischen Antitabak-Gesetz vorgesehen ist.

Prinzipiell einverstanden

Allgemein ist die Arbeiterkammer mit der Grundorientierung des Luxemburger Antitabak-Gesetzes einverstanden. Dies gilt insbesondere für das Verbot der Tabakwerbung, welches in einigen Punkten strenger als die zugrunde liegende EU-Richtlinie ist und womit besonders der Schutz junger Leute vor dem gesundheitsschädlichen Tabakkonsum verstärkt werden soll.

Was die Einschränkungen im Gaststättengewerbe angeht, sieht der Gesetzentwurf vor, dass das Rauchen in Restaurants nicht gestattet ist (außer in speziell abgetrennten Räumlichkeiten) und dass in Getränkelokalen während den Essenszeiten nicht geraucht werden darf. Die Arbeiterkammer fragt sich jedoch, ob es nicht besser und einfacher gewesen wäre, die restriktivere Gesetzgebung aus Irland oder Italien zu übernehmen, welche das Rauchen in öffentlichen Lokalen einfach ganz verbietet.

Denn so wie die Regelung hierzulande jetzt aussieht, darf vor und nach dem Essen in Getränkelokalen geraucht werden. Leider verfliegen Rauch und Tabakgeruch aber

nicht so ohne weiteres während Sandwich oder Tagesgericht serviert werden. Zudem muss man auch an die Beschäftigten denken, die in diesen Lokalen arbeiten und somit dem Qualm stundenlang ungeschützt ausgesetzt sind.

In ihrem Gutachten zum Antitabak-Gesetz weist die Arbeiterkammer auch auf Studien hin, denen zufolge es in Ländern mit strengerer Gesetzgebung entgegen den Befürchtungen nicht zu Umsatzeinbußen im Gaststättengewerbe kam. Das Gegenteil traf eher ein.

Was das Rauchverbot in Wartezimmern betrifft, ist die Arbeiterkammer der Meinung, dass dieses Verbot nicht nur bei Ärzten und Zahnärzten gelten soll, sondern für die Wartezimmer aller Gesundheitsberufe.

Schande für unser Land

Anlässlich ihrer letzten Plenarversammlung beschäftigte die Arbeiterkammer sich auch mit der großherzoglichen Verordnung über den Zugang der Asylsuchenden zum luxemburgischen Bildungssystem, in Folge des Gesetzes zur Neuregelung der Asylpolitik, über das erst vor wenigen Wochen abgestimmt wurde.

Das Gutachten der Arbeiterkammer ist vernichtend. Genau wie das Gesetz ist auch die Verordnung zu einseitig und zu sehr von nationalem Egoismus geprägt, was einem Land wie Luxemburg in keiner Weise würdig ist.

Etwas mehr Güte und Menschlichkeit hätten unserem Land gut zu Gesicht gestanden, so die Arbeiterkammer, die sich, was Philosophie und Text anbelangt, in aller Form von der Verordnung distanziert.

Mitgeteilt von der Arbeiterkammer
<http://www.akl.lu>



Talents au travail 2006

exposez vos œuvres !

...peintures, dessins, sculptures, photographies, arts plastiques...

Une chance d'être découvert

Bien souvent sans le dire ni le montrer à quiconque, des gens s'adonnent à des activités qui révèlent des talents prêts à être découverts.

La grande majorité des salariés et demandeurs d'emploi qui vivent leur passion, leur savoir-faire, n'ont jamais exposé au grand public.

Exposer les talents des travailleurs dans leur région à l'occasion de « 2006 - Année européenne de la mobilité » dans 5 villes de la Grande Région, voilà pourquoi les deux syndicats luxembourgeois, l'OGB•L et le LCGB, ensemble avec des partenaires syndicaux de la Grande Région, vous proposent d'exposer vos œuvres dans la Grande Région.

Arlon
Luxembourg
Metz
Saarbrücken
Trier

De septembre à novembre 2006, dans 5 villes de la Grande Région, le public pourra admirer vos créations, pendant un long week-end, où auront lieu également des conférences sur le thème de la mobilité des travailleurs.

Consultez dès maintenant et jusqu'au 30 juin 2006 votre syndicat pour les informations pratiques. Pour ce faire appelez la collègue Sandra Marcelet au numéro de téléphone 49 60 05-211 ou envoyez un mail à sandra.marcelet@ogbl.lu.

IMPRESSUM

Zeitung des OGB•L "Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg"
Verleger: OGB•L "Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg"
Herausgeber für den OGB•L : Jean-Claude Reding
60, bd. J.F. Kennedy ♦ B.P. 149 ♦ L-4002 Esch/Alzette
Editeur responsable pour la Belgique :
Yvon Moinet ♦ FOY 13 B ♦ B-6600 Bastogne
INTERNET: <http://www.ogb-l.lu> / e-mail: ogb-l@ogb-l.lu
Tel.: 54 05 45-1 ♦ Fax: 54 16 20

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

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



Bruxelles a l'intention de régler le transport public dans toute l'Europe

L'Union européenne a l'intention d'adopter un règlement pour ouvrir le transport public par bus, trams, métros et chemin de fer à la concurrence dans toute l'Europe.

**Les syndicats européens des travailleurs des transports disent NON.
Tout ne doit pas être réglementé et libéralisé à Bruxelles pour l'ensemble de l'Europe.**

Le transport public est un service d'intérêt général.
Votre transport public est organisé par les autorités nationales (Etat) et communales.
Aucune législation de l'UE ne doit imposer l'organisation d'appels d'offres concurrentiels.
Une haute qualité du transport public est une condition que les gens l'utilisent.

Si vous êtes d'accord que

- le transport public doit rester un service public organisé par les autorités nationales (Etat) et communales
- vous, les utilisateurs, devez pouvoir prendre – en toute autonomie – des décisions sur la manière dont les services publics de transport vous sont fournis dans votre pays ou commune
- vos autorités nationales respectivement communales peuvent continuer à décider de la fréquence et de la qualité des services de transport public.

Et il est nécessaire d'assurer que

- le transport public offre des services de haute qualité pour les utilisateurs
- le transport public respecte les normes environnementales pour éviter la pollution
- la sécurité et la sûreté soient garanties dans le transport public aussi bien pour vous que pour les travailleurs
- les travailleurs du transport public soient hautement qualifiés et jouissent de bonnes conditions de travail afin de pouvoir fournir un service de haute qualité.

Signez cette pétition

Nom et prénom	Adresse	Signature

Asti Offrir une perspective

Considérant qu'un certain nombre de demandeurs d'asile attendent depuis des années une première réponse à leur demande,

considérant qu'il s'agit de personnes, qui ont déjà fait un bon bout de chemin vers une intégration dans la société luxembourgeoise,

rappelant leurs efforts dans l'apprentissage des langues usuelles du Luxembourg,

rappelant leur participation dans des projets comme "Passepartout",

rappelant leurs efforts de faire changer l'image négative des demandeurs d'asile dans la société luxembourgeoise en éditant un magazine, en jouant des concerts, en jouant des tournois de football, etc,

nous souvenant aussi des personnes déboutés du droit d'asile depuis 5 voir 8 années et vivant dans des conditions physiques et psychiques extrêmes au Luxembourg parce qu'elles ne peuvent pas rentrer chez eux, ainsi que de celles et de ceux qui font partie de minorités du Kosovo confinés dans un statut provisoire au Grand Duché, alors que leur retour en sécurité est actuellement impossible.

sachant que l'intégration des uns et des autres au marché du travail, par leurs compétences acquises tant au pays d'origine qu'à Luxembourg, est possible,

dans le souci de décongestionner les services du ministère des multiples dossiers en attente d'une décision et

par là permettre que de nouvelles demandes d'asile puissent aboutir à des décisions dans les meilleurs délais, avec la volonté d'offrir une issue à celles et à ceux qui sont "bloqués" contre leur gré,

dans le souci de procurer des emplois stables au premier marché du travail,

les organisations soussignées appellent le gouvernement, au moment de la mise en vigueur de la nouvelle loi d'asile, à accorder une autorisation de séjour temporaire combinée aux conditions de trouver un emploi et un logement non subventionné, aux demandeurs d'asile se trouvant depuis 30 mois au Luxembourg et à celles et à ceux déboutés du droit d'asile depuis de très nombreuses années ainsi qu'aux minorités du Kosovo vivant dans l'insécurité.

Luxembourg, le 9 mai 2006

- ♦ Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés - ASTI
- ♦ Action Solidarité Tiers Monde - ASTM
- ♦ Confédération des Communautés Portugaises Luxembourg - CCPL
- ♦ Fédération des Associations des Espagnols du Luxembourg - F.A.E.L.
- ♦ Fédération Nationale des Cheminots, Travailleurs du Transport, Fonctionnaires et Employés, Luxembourg - F.N.C.T.T.F.E.L
- ♦ Groupe Migrations
- ♦ Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond - LCGB
- ♦ Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg - OGB♦L
- ♦ Comité des demandeurs d'asile africains engagés

Längerer Mutterschutz – bessere Babygesundheit

Eine Verlängerung des bezahlten Mutterschutzes senkt die Kindersterblichkeit merklich. Dies ist eines der Resultate einer Studie der Columbia Universität von New York, welche im „Economic Journal“ präsentiert wurde. Diese OECD Studie untersuchte Mutterschutzbestimmungen in 16 europäischen Ländern sowie in Japan und den USA. Die Studie untersuchte die Effekte von bezahltem Mutterschutzurlaub mit Jobgarantie bis zum unbezahlten Urlaub ohne Jobgarantie auf die Säuglingsgesundheit, die Säuglingssterblichkeit, niedriges Geburtsgewicht und die Impfrate.

Die längere Dauer von bezahltem Urlaub mit Jobgarantie hat einen deutlichen positiven Einfluss auf die Säuglingssterblichkeit: 10 Wochen mehr Mutterschutzfrist senken die Säuglingssterblichkeit um 2,6%. Bezieht man in die Berechnung nur die postneonatale Sterblichkeit zwischen 28 - 365 Tagen ein, ist das Resultat noch deutlicher: 4,1%. Wenn man jetzt annimmt, dass der Schutzeffekt linear ist, würde ein bezahlter Mutterschutzurlaub von einem Jahr mit Jobgarantie eine Reduktion der

Säuglingssterblichkeit von 13,6% in den USA bewirken. Dort gibt es im Moment unter nationalem Recht keinen bezahlten Urlaub. In Großbritannien würde eine Verlängerung von aktuell 6 Monaten auf 12 Monate eine Senkung der Säuglingssterblichkeit von 6,8% bedeuten. Unbezahlter Urlaub, schlecht bezahlter Urlaub und Urlaub ohne Jobgarantie zeigen diesen Effekt nicht. Bezahlter Mutterschutzurlaub senkt auch das Risiko von niedrigem Geburtsgewicht, erklärt aber nicht allein den Effekt. Andere Einflussfaktoren wie: vorgeburtliche medizinische Betreuung und Stillen müssen noch mituntersucht werden. Andere Sozialmaßnahmen, wie Sozialtransfers für Familien und medizinische Versorgung haben auch einen Einfluss auf die Senkung der Säuglingssterblichkeit, heben den Effekt von bezahltem Mutterschutzurlaub mit Jobgarantie aber nicht auf.

Mitgeteilt von der Initiativ Liewensufank
Tel. 36 05 98, www.liewensufank.lu

du nouveau dans les entreprises



Chimie

Vie sociale et enjeux dans le secteur

Que retiendra l'histoire sociale de notre pays des divers événements du mois d'avril 2006 : La remise officielle aux ministres du Travail et de l'Economie des plus de 15000 signatures récoltées lors du Tour de Solidarité organisé par l'OGB♦L ? L'accord tripartite signé le 19 avril et l'avancée obtenue en matière de statut unique ? Les tentatives de plus en plus franches d'une remise en question de la substance même du système de l'indexation ? La signature du plan social le 20 avril chez TDK ? L'accord arraché le 12 avril en conciliation lors des négociations concernant le plan social chez Villeroy & Boch ?

Sans vouloir tirer des parallèles entre ces différents dossiers, sans non plus vouloir attribuer plus d'importance à un dossier plutôt qu'à un autre, nous pensons néanmoins qu'il y a un fil conducteur entre tous ces dossiers et événements.

Dans cet article, nous allons dans un premier temps revenir plus particulièrement sur Villeroy et TDK et voir en quelques mots quels sont les enjeux de ces deux plans sociaux et essayer de tirer une première conclusion intermédiaire et partielle.

Plan social TDK

Nous rappelons tout d'abord que la base de ce plan social est constituée par une décision stratégique du groupe TDK ; à savoir arrêter la production au niveau mondial des supports CD et DVD pour se concentrer uniquement sur le négoce et la vente de ces supports. Avant cette décision stratégique de nombreuses erreurs de management ont été commises et beaucoup d'éléments restent flous dans le dossier. Nous pensons notamment à l'arrêt inopiné de la vidéo en 2005 et la perte vertigineuse enregistrée depuis ce moment-là.

Lors des négociations, la stratégie de la direction locale était relativement claire : tout d'abord «dramatiser» la situation vers l'extérieur en utilisant divers types de messages : en premier lieu le message du déficit financier énorme de l'entre-

prise et en faisant sous-entendre que malgré tout cela TDK serait prêt à négocier un plan social. Un deuxième message que la direction véhiculait et qui était particulièrement odieux tant dans la forme que dans le contenu : des soi-disantes menaces proférées à l'encontre de la direction, des actes de sabotage commis dans l'usine, etc. Tout cela servant uniquement de prétexte à un arrêt anticipé de la production.

Une seconde stratégie de la direction consistait également à essayer de diviser le personnel en insistant sur le fait que les négociations étaient dans l'impasse à cause de notre refus de permettre le licenciement des délégués. Heureusement, cette stratégie n'a à aucun moment fonctionné, car nous sommes restés en permanence en contact avec le personnel et après chaque réunion une information était donnée et les enjeux expliqués.

En résumé, la mobilisation du personnel et la confiance mutuelle entre le personnel, sa délégation et l'OGB♦L ont permis de négocier un plan social acceptable. Les termes principaux de l'accord sont les suivants :

- ♦ paiement d'une indemnité extralégale de 1.950 euros par année d'ancienneté,
- ♦ paiement d'une 2^{ème} indemnité extralégale unique de 2.940 euros (correspondant à un salaire moyen mensuel (les deux indemnités cumulées font que chaque travailleur touchera en moyenne 2.200 euros brut par année d'ancienneté),
- ♦ la mise en place d'un fonds de formation doté de 300.000 euros (le comité de suivi de ce fonds étant composé par l'OGB♦L, le LCCB et l'Adem). Le gestionnaire administratif de ce fonds étant la Chambre du travail.

Première conclusion intermédiaire concernant le plan social TDK : au-delà des indemnités négociées, nous pensons que l'idée de la mise en place d'un fonds de formation avec une dotation conséquente est importante. Cette idée est d'autant plus intéressante que la gestion en est confiée à un opérateur public plutôt qu'à une entreprise privée pensant d'abord à son bénéfice et son image de marque, plutôt qu'aux attentes des travailleurs.

Le dossier concernant la situation particulière des délégués est à l'étude chez nos avocats avec une grande probabilité qu'une action judiciaire soit entamée.

Villeroy & Boch

Ici, nous nous trouvons en face d'une stratégie de groupe consistant à recentrer et à concentrer ses activités en spécialisant ses différents sites de production. Le problème étant que la stratégie développée, ou du moins expliquée, lors du plan social de 2003 n'a plus vraiment lieu d'être aujourd'hui. On se cache également derrière des soi-disant demandes du marché (donc par définition éphémères) pour définir des choix à long terme ; avec l'énorme inconvénient que ces choix ont un impact direct sur l'emploi et créent des situations sociales dramatiques.

du nouveau dans les entreprises



En matière de communication, l'entreprise essayait également de faire passer une image positive en insistant tant que faire se peut sur le maintien d'un label «made in» Luxembourg ou Allemagne. Nous avons encore tous en mémoire le grand show (presque comique) de Monsieur Wendelin von Boch qui insistait sur les contrefaçons et importations chinoises et autres en jurant tous ses grands saints, que lui se battait pour le label européen et que toute la gamme «Arts de la Table» était produite en Europe. Nous avons bien vu qu'en réalité tout ceci était loin de la vérité et que Villeroy fait produire et produit dans les pays asiatiques.



Les principaux résultats du plan social sont les suivants :

- ♦ une indemnité extralégale de 120 euros par mois d'ancienneté
- ♦ la mise en place d'un modèle de «maintien de l'emploi». Ce modèle prévoit que tout salarié participant volontairement à la structure perçoit immédiatement 60% de la prime extralégale. Pendant la durée de son préavis et dans le cadre du prêt temporaire de main d'œuvre ce même salarié peut faire connaissance avec un nouvel emploi et éventuellement bénéficier d'une formation adéquate financée par un fonds de formation doté de 80.000 euros. Si au 31 décembre 2006 le salarié n'a pas trouvé de travail à durée indéterminée, il percevra à ce moment-là la totalité de la prime extralégale. Les 40% «épargnés» dans le cas de placements réussis seront partagés à la fin du plan social

entre tous les salariés dont la situation professionnelle n'a pas pu être réglée par le biais du modèle. Il va sans dire que l'Adem a également un rôle primordial à jouer dans le volet formation du modèle mis en place.

Malheureusement, nous devons rappeler une fois de plus que nous étions les seuls à mener ce combat syndical primordial. Nous espérons également que l'attitude constructive et socialement responsable dont a fait preuve le banc patronal lors des négociations et qui a finalement permis la percée du nouveau modèle ne restera pas lettre morte et que la Fédil et ses membres participeront activement à la réussite du modèle.

Tentative de conclusion générale

Voici, tracé en quelques lignes le contenu des deux plans sociaux négociés chez Villeroy et TDK. En début d'article nous parlions d'un fil conducteur entre les différents événements du mois d'avril. Nous aurions dû parler de plusieurs fils conducteurs.

Le premier est et reste sans nul doute le fait que l'OGB♦L a au travers de dossiers aussi différents qu'une négociation en tripartite, la négociation de plans sociaux, l'organisation du Tour de solidarité, montré, démontré et rappelé que nous restons la seule vraie force motrice dans ce pays.



du nouveau dans les entreprises

Non seulement nous sommes capables de faire du syndicalisme de proposition, non seulement nous arrivons en un laps de temps très court à mobiliser l'ensemble de nos instances au travers d'une forme originale d'action, mais à force d'insistance nous avons également réussi la percée du modèle «maintien de l'emploi».

Nous souhaitons également rappeler à notre ministre du Travail, qui se gargarise maintenant d'être l'inventeur d'un modèle qu'il a superbement ignoré pendant plus d'une année, qu'il ne sert à rien de vouloir donner des leçons de sémantique et de parler de «maintien dans l'emploi».

Celui-ci ne sert pas à grand chose, si en même temps il n'y a pas création d'emploi et perspectives concrètes pour l'évolution globale de l'emploi dans le tissu industriel. L'avenir de l'emploi industriel ne doit pas résider dans la seule activité de logistique, mais également et avant tout dans des productions à haute valeur ajoutée.

Le modèle développé par l'OGB♦L (voir notamment le manifeste élaboré par nos trois syndicats d'industrie ainsi que nos résolutions de congrès) ne parle pas uniquement d'une structure de maintien de l'emploi. Ce modèle doit impérativement être accompagné d'une modification conséquente de la législation, notamment de la loi concernant les licenciements collectifs. Il faut également introduire rapidement la notion de bilan social et d'audit social, il faut une refonte



totale et moderne des droits en matière de cogestion et d'information des délégués.

Le second fil conducteur consiste en une remise en question de plus en plus flagrante du côté du monde patronal des acquis sociaux ; nous pensons notamment au mécanisme de l'indexation, à la protection des délégués, à la flexibilité. Nous pensons également aux stratégies utilisées lors des négociations des plans sociaux : communication vers le public, rôle des juristes dans les négociations, etc.

Le troisième fil conducteur dans tous ces dossiers, qui est sans nul doute le plus important : pour contrecarrer toutes ces tentatives de remise en question, pour annihiler cette stratégie patronale, pour combattre l'inertie du monde politique, pour faire un pas en avant et dans le sens du progrès social ; il faut une et une seule structure forte et construite sur des bases interprofessionnelles. La seule réponse consiste en un syndicat unique et fort, et l'OGB♦L est ce syndicat.

Jean-Claude Bernardini

du nouveau dans les entreprises

Une revendication de longue date de l'OGB♦L devient une réalité pour les salariés de Monopol

Le maintien dans l'emploi ancré dans le plan social



Quand la nouvelle de la fermeture des magasins Monopol, annonçant la suppression de 263 emplois, tomba, le personnel sous le choc avait bien des raisons de s'inquiéter. En effet, les concernés, 85% de femmes, 150 avec une ancienneté de plus de 10 ans, 70 avec une ancienneté de plus de 20 ans et 15 apprenti(e)s, en majorité résidents au Luxembourg, se posaient de sérieuses questions quant à leur avenir. C'est à ce moment que l'OGB♦L réitéra sa revendication de longue date et amplifia ses efforts pour emprunter de nouvelles voies avec « le maintien dans l'emploi ».

Jacqueline Molla, présidente de la délégation du personnel où l'OGB♦L est majoritaire, travaillant depuis 16 ans chez Monopol, nous confie ses premières impressions : « *Nous étions doublement frappés : la menace de perte d'emploi planant sur nous depuis un certain temps se concrétisa sans ménagement et puis, moralement, nous perdions du coup notre deuxième famille, car c'est comme ça que nous nous considérons. Notre avenir, vu l'importante ancienneté de la majorité des employés, s'annonçait sombre. Nous comptions plus que jamais sur notre syndicat OGB♦L et lui exprimions notre pleine confiance* ».

Dès le début des négociations pour le plan social, l'OGB♦L avait réclamé un plan social ne comprenant non seulement un volet financier, mais également un volet « maintien dans l'emploi » afin d'éviter aux salariés de se retrouver dans le chômage.

« *Nous sommes très satisfaits que dans ce cas précis, en l'occurrence Monopol, nous n'avons pas prêché dans le désert. La politique, le ministère du Travail et de l'Emploi ensemble avec l'Adem et la Confédération luxembourgeoise du commerce étaient prêts à discuter avec les organisations syndicales pour mettre en œuvre des moyens nouveaux pour aider les concernés à retrouver dans le cadre du plan social le plus rapidement un emploi, de préférence dans le secteur du commerce* », dit André Sowa, secrétaire central.

Un plan social innovateur

Le plan social a pu être signé le 11 mai 2006. Ce plan prévoit pour tout salarié 1 mois additionnel de préavis, une indemnité de départ additionnelle d'un mois pour chaque salarié (ouvrier et employé), une indemnité liée à l'ancienneté (275,-€ pour un salarié à temps complet) par année de service complète, un intéressement au chiffre d'affaires pendant la liquidation, une prime brute « d'anniversaire » de 1.000,- €.

Innovateur est pourtant le volet « maintien dans l'emploi ». Chaque salarié pourra, à titre volontaire, profiter d'une structure de maintien dans l'emploi ayant comme but de retrouver un emploi pour les salariés visés par le plan avant l'entrée au chômage. Dans le cas précis de Monopol, le « maintien dans l'emploi » prévoit le prêt temporaire de main d'œuvre, la prise en charge des cotisations sociales pendant 3 ans par le Fonds pour l'emploi pour l'employeur qui engage des personnes âgées de 40-44 ans, le remboursement jusqu'à la retraite pour l'engagement de personnes âgées de 45 ans et plus, une bonification d'impôts pour les nouveaux employeurs, une aide financière à la formation au cas où une formation complémentaire s'avérerait nécessaire pour augmenter l'employabilité du salarié ainsi que l'aide au réemploi qui a pour but de garantir au salarié pendant 4 ans une rémunération égale à 90% de la rémunération antérieure.

« *Nous sommes satisfaits du plan social* », conclut Jacqueline Molla. « *Surtout la clause du maintien dans l'emploi nous redonne espoir et nous soutient concrètement. Bien des offres nous sont déjà parvenues. Cependant, il faudra attendre la fin de l'année pour faire le bilan et pour voir si toutes les mesures ont porté des fruits et si la solidarité tient jusqu'au bout* ».

Le dialogue social sectoriel continue

Par ailleurs, suite à leur réunion du 3 mai pour dégager des pistes d'aide spécifiques pour les salariés de Monopol, la clc et les syndicats ont concrétisé la mise en œuvre de la relance du dialogue sectoriel. Une réunion à ce titre est prévue pour le 14 juin.



du nouveau dans les entreprises

Commerce

Ouvertures prolongées en 2006

Pour l'année 2006, les syndicats OGB♦L et LCGB d'un côté et la clc (Confédération luxembourgeoise de commerce) de l'autre ont réaffirmé leur accord-cadre de 2005 concernant l'ouverture des magasins les samedis et veilles de jours fériés légaux.

La clc sollicitera auprès du ministre des Classes moyennes et du Tourisme une dérogation temporaire réglant la fermeture des magasins afin de pouvoir porter l'heure de fermeture à 20.00 heures aux jours suivants :

Samedi 15 avril	Pâques
Samedi 29 avril	Fête du Travail
Mercredi 24 mai	Veille de l'Ascension
Lundi 14 août	Veille de l'Assomption
Mardi 31 octobre	Veille de la Toussaint
Samedi 9 décembre	Fêtes de fin d'année
Samedi 16 décembre	Fêtes de fin d'année
Samedi 23 décembre	Fêtes de fin d'année
Samedi 30 décembre	Fêtes de fin d'année
+ 1 samedi	Reste à définir

Cet accord prévoit diverses compensations en faveur du personnel :

- ♦ de payer aux salariés concernés une majoration sur salaire de 30% pour les heures planifiées après 18.00 heures les jours faisant l'objet du présent accord ;
- ♦ de payer aux salariés concernés une majoration sur salaire de 50% pour les heures planifiées après 13.00 heures le 24 décembre 2006 ;
- ♦ de fermer leurs magasins à partir de 16.00 heures le 24 décembre 2006 ;
- ♦ de fermer leurs magasins à partir de 13.00 heures le 31 décembre 2006.

La clc s'est engagée à inviter tous les commerces qui profiteront de cette autorisation, de respecter l'accord-cadre conclu et d'accorder au personnel les compensations négociées.

Les entreprises Auchan Luxembourg, Cactus, Cora, Match et Delhaize Luxembourg ont signé cet accord et vont payer aux salariés les compensations négociées.

Les syndicats OGB♦L et LCGB font un appel à toutes les entreprises de respecter et d'appliquer l'accord-cadre négocié. La reconnaissance générale de l'accord-cadre par les entreprises est une condition importante en vue d'une nouvelle édition 2007 en matière de négociation entre les partenaires sociaux.

Les syndicats constatent avec satisfaction que le nombre des ouvertures prolongées est toujours limité à 10 jours. Ils rappellent que pour tous les autres samedis et veilles de jours fériés, la loi du 19 juin 1995 réglant la fermeture des magasins de détail dans le commerce et l'artisanat, qui limite à 18.00 heures l'ouverture des magasins les samedis et veilles de jours fériés légaux, est de vigueur.

Le salarié ne sera pas obligé de travailler au-delà de 18.00 heures plus de 5 jours sur les 10 prévus.

Les syndicats rappellent que les ouvertures prolongées sont

un droit et non une obligation pour les magasins. De même, les locataires, situés dans les centres commerciaux, ont le libre choix de reporter ou non l'heure de fermeture au-delà de 18.00 heures les jours précités.

Handel

Verlängerte Ladenöffnungszeiten

Für 2006 haben die Gewerkschaften OGB♦L und LCGB einerseits und die clc (Confédération luxembourgeoise de commerce) andererseits das Rahmenabkommen von 2005 betreffend die Öffnungszeiten der Geschäfte an Samstagen und an Vortagen von Feiertagen, erneut bekräftigt.

Die clc wird beim Minister für Mittelstand und Tourismus eine zeitweilige Sondergenehmigung hinsichtlich der Bestimmungen der Ladenschlusszeiten beantragen, um diese an folgenden Tagen auf 20.00 Uhr zu verlängern:

Samstag 15. April	Ostern
Samstag 29. April	Tag der Arbeit
Mittwoch 24. Mai	Vorabend Christi-Himmelfahrt
Montag 14. August	Vorabend Marie-Himmelfahrt
Dienstag 31. Oktober	Vorabend Allerheiligen
Samstag 9. Dezember	Jahresendverkauf
Samstag 16. Dezember	Jahresendverkauf
Samstag 23. Dezember	Jahresendverkauf
Samstag 30. Dezember	Jahresendverkauf
+ 1 Samstag	Bleibt zu bestimmen

Dieses Rahmenabkommen sieht verschiedene Kompensationen zu Gunsten des Personals vor:

- ♦ Zahlung eines Zuschlags von 30% an das betroffene Personal für jede laut Arbeitsplan vorgesehene Stunde nach 18.00 Uhr an allen in diesem Rahmenabkommen festgehaltenen Tagen;
- ♦ Zahlung eines außergewöhnlichen Zuschlags von 50% für jede laut Arbeitsplan vorgesehene Stunde nach 13.00 Uhr am 24. Dezember 2006;
- ♦ Schließung der Geschäfte am 24. Dezember 2006 um 16.00 Uhr;
- ♦ Schließung der Geschäfte am 31. Dezember 2006 um 13.00 Uhr.

Die clc hat sich verpflichtet, alle Geschäfte, die von dieser Genehmigung profitieren werden, aufzufordern, das ausgehandelte Rahmenabkommen zu respektieren und dem Personal die ausgehandelten Kompensationen zu gewähren.

Die Betriebe Auchan Luxembourg, Cactus, Cora, Match und Delhaize Luxembourg haben das Rahmenabkommen unterzeichnet und werden die für das Personal ausgehandelten Gegenleistungen erbringen.

Die Gewerkschaften OGB♦L und LCGB rufen alle Betriebe auf, das ausgehandelte Rahmenabkommen zu respektieren und umzusetzen. Die allgemeine Anerkennung des Rahmenabkommens durch die Betriebe ist mit Blick auf das Jahr 2007 eine wichtige Voraussetzung für die Neuauflage von Verhandlungslösungen zwischen den Sozialpartnern.

Die Gewerkschaften stellen mit Genugtuung fest, dass die Zahl der verlängerten Öffnungszeiten weiterhin auf 10 Tage begrenzt bleibt. Sie erinnern daran, dass an allen anderen

du nouveau dans les entreprises

Samstagen und an Vorabenden von Feiertagen, das Gesetz vom 19. Juni 1995, das die Ladenschlusszeiten regelt und die gesetzliche Öffnungszeit auf 18.00 Uhr an Samstagen und Vorabenden von Feiertagen begrenzt, in Kraft bleibt.

Der/die Beschäftigte wird nicht verpflichtet, mehr als 5 Tage von den vorgesehenen 10 Tagen nach 18.00 Uhr zu arbeiten.

Die Gewerkschaften erinnern daran, dass die verlängerten Öffnungszeiten für die Geschäfte nicht obligatorisch sind. Dies gilt auch für die Mieter der Geschäftsgalerien in den Warenzentren (centres commerciaux). Sie können sich für oder gegen verlängerte Öffnungszeiten an den vorgesehenen Tagen im Rahmenabkommen entscheiden.



Auchan Luxembourg

Das Spiel mit der Angst der Beschäftigten

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags bei Auchan treten seit geraumer Zeit auf der Stelle, da es kein Entgegenkommen der Direktion insbesondere bei der Einführung eines Lohnsystems, das nicht auf Prämien beruht, gibt. Des Weiteren verlangte der OGB♦L eine substantielle Lohnerhöhung, da ein großer Teil der Mitarbeiter kaum mehr als den Mindestlohn verdient.

Von Direktionsseite wurde von Anfang auf Managementzwänge hingewiesen und auf die Beibehaltung eines subjektiven Prämiensystems gedrängt. Auch das letzte Angebot der Auchan-Direktion kam der Gewerkschaftsforderung kaum entgegen und die Personalbefragung bestätigte mit einer überwältigenden Mehrheit (rund 98%) den OGB♦L in seiner Ablehnung.

Daraufhin wurde für den 18. Mai eine weitere Verhandlungsrunde einberufen. Bedauerlicherweise greift die Auchan-Direktion neuerdings zu unlauteren Methoden, um das Personal weich zu kochen. Seit kurzem gibt es - bei allen Stechuhren - einen Aushang der Direktion mit Zeitungsartikeln über die Schließung der Monopolgeschäfte in Luxemburg, in dem die Auchan-Leitung ihren Mitarbeitern zu verstehen gibt, dass die Ablehnung ihres Angebots gefährlich sei und die Zukunft des Auchan in Luxemburg gefährden würde. Sie übersieht dabei geflissentlich, dass es sich um völlig verschiedene Szenarien handelt: immerhin konnte Auchan Luxembourg im vergangenen Jahr Millionen Nettogewinne erzielen.

Der OGB♦L verurteilt dieses Spiel mit der Angst der Beschäftigten aufs Heftigste und verlangt, dass die Direktion mit einem konstruktiven Vorschlag, der sich an der Gewerkschaftsforderung orientiert, an den Verhandlungstisch zurückkehrt. Es wäre an der Zeit, dass die Direktion sich auf die Auchan-Maxime "Gleichheit und Respekt des Einzelnen und Beteiligung am geschaffenen Reichtum" besinnt.



Secteur financier : **+24% de bénéfice net**

Quelle misère : les bénéfices explosent, et c'est la faute aux employés !

C'est avec une grande satisfaction que l'ABBL a annoncé des résultats excellents et exceptionnels réalisés par ses instituts financiers et qui se chiffrent à +24% de bénéfice net pour 2005. Ce n'est qu'en marge de sa déclaration que ce pourcentage d'augmentation a été signalé, l'ABBL (Association des banques et banquiers) préférant en effet que l'in-

térêt du public soit limité à l'augmentation de 14% de la somme des bilans des banques. Ces 14%, bien que déjà remarquables, sont tout de même moins impressionnants que la montée en flèche des bénéfices de 24%.

Ces brillantes performances jettent cependant un grand doute sur la crédibilité de l'ABBL lorsque celle-ci prétend dans la foulée de cette même déclaration qu'il faut réduire les frais de personnel et abolir toute forme d'augmentation automatique des salaires des employés de banque en faveur d'un système basé à 100% sur le mérite.

Avec de pareils résultats famoureux des économies supplémentaires sont - évidemment - indispensables et elles ne peuvent - évidemment - se faire que sur le dos des salariés : ces salariés qui, soit dit en passant et en toute modestie, ont largement contribué à ces résultats excellents. Les actionnaires qui doivent bien sûr être nourris davantage chaque année, n'auraient certainement pas pu s'attendre à cette aubaine sans les efforts fournis par les employés de banque. Les déclarations de l'ABBL à l'adresse de ses employés par contre se résument comme suit : vous devez travailler plus pour toucher moins en fin de mois !

Face à ces résultats excellents mais pas surprenants, l'OGB♦L/SBA s'est interrogé qu'est-ce que les patrons bancaires allaient à nouveau inventer pour annoncer un démantèlement social plus poussé encore que celui déjà entrepris depuis l'introduction du système arbitraire de la performance en 1993, sachant que la convention collective de travail sera renégoziée et dénoncée fin septembre 2006.

Ces chers patrons bancaires ne nous surprennent plus réellement car les connaissant de longue date, ils ont l'habitude d'annoncer des temps de récession, si ce n'est la fin du monde, avant chaque renouvellement du contrat collectif ! Ces sombres prédictions n'ont toutefois pas empêché l'augmentation continue des bénéfices et des résultats bancaires.

du nouveau dans les entreprises

Que l'ABBL prenne cette explosion des bénéfiques comme prétexte à une réduction des salaires serait tout de même assez pervers. Alors, il faut trouver d'autres arguments. D'abord les maisons-mères qui ne comprennent pas pourquoi il faudrait donner aux employés une part du gâteau. Ensuite, des phénomènes exceptionnels comme les performances boursières ou la compétitivité du Luxembourg sont utilisés pour justifier ce démantèlement social. Mais, ces arguments valent-ils également pour les actionnaires ou ces Messieurs des étages supérieurs ? Nous sommes certains qu'à ce niveau-là on entend un autre son de cloche.

L'OGB♦L/SBA s'opposera catégoriquement à toute dégradation des barèmes de rémunération, ne serait-ce que d'un centime et il n'est pas question pour nous d'étendre le système injuste de la performance. N'est-ce pas effectivement ce système injuste et arbitraire qui est à l'origine de l'importante migration d'employés du secteur vers le secteur public offrant des salaires surs et plus élevés (dixit Jean-Jacques Rommes directeur ABBL, article Tageblatt du 26.02.2006) et dont se plaint aujourd'hui un peu hypocritement l'ABBL.

Pour l'OGB♦L/SBA ce système aberrant et arbitraire doit être aboli et toute tentative pour l'étendre sera combattue vigoureusement. Il est également clair que vu les excellents résultats, la nouvelle convention collective devra impérativement contenir des augmentations linéaires des salaires.

L'OGB♦L/SBA ne se laissera pas influencer par la tentative de l'ABBL de prôner le démantèlement des acquis sociaux des employés de banque en traînant d'ores et déjà le sabre. L'OGB♦L/SBA tient également à mettre en garde l'ABBL que si elle maintient cette attitude destructive et si elle compte entamer les négociations avec de pareilles revendications loufoques, le conflit social est de nouveau inévitable dans le secteur.

Dexia-BIL

Piquet de protestation du 26 avril 2006

- ◆ Contre un démantèlement progressif de l'entité Dexia BIL !
- ◆ Des épargnes sur des machines : oui !
- ◆ Des épargnes sur le dos de nos employés : non, non et re-non !
- ◆ Pour un avenir avec un lendemain certain !



Suivant l'appel de la délégation du personnel, quelque 150 employés ont protesté le 26 avril devant le siège de la Dexia-BIL à la route d'Esch à Luxembourg contre le projet DCC (Data Centers Consolidation) de la banque.

La délégation du personnel de Dexia BIL a souligné qu'elle ne s'oppose pas à une rationalisation au sein du groupe Dexia en fusionnant les centres informatiques (seulement les machines), mais qu'elle s'oppose par contre fermement au transfert du personnel dans une nouvelle société, car ceci engendrera plus de désavantages que d'avantages, aussi bien pour les employés que pour Dexia. Elle ne peut pas accepter de remettre ainsi en cause le statut des employés pour des raisons d'économies (douteuses) et de transformer leur statut d'employés Dexia BIL en celui de simples prestataires de services. Craignant un effet "boule de neige", la délégation du personnel de Dexia BIL entreprendra toutes les actions nécessaires afin de défendre au mieux les droits des employés Dexia BIL et incitera la direction du groupe Dexia à abandonner le projet DTS.

Secteur bancaire

L'accord portant sur la formation a été finalisé

L'accord de conciliation relatif au renouvellement de la convention collective des employés de banques 2004-2006, prévoyait que les partenaires sociaux devaient renégocier de nouveaux accords sur le temps de travail, la formation, et les fonctions.

L'accord sur la formation vient d'être signé entre partenaires sociaux et prévoit trois différentes formes de formation :

1. la formation d'insertion : concerne les nouveaux engagés sans expérience professionnelle ;
2. la formation de perfectionnement : cette formation a comme but d'adapter les compétences des employés à l'évolution des besoins de l'entreprise, de garantir le développement de la carrière de l'employé au sein de l'entreprise et de maintenir le niveau d'employabilité du salarié ;
3. la formation de réorientation : celle-ci constitue un ensemble de mesures de formations tendant à assurer l'employabilité, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au niveau du secteur bancaire, des employés tombant sous le champ de la convention collective et dont le poste de travail pourrait évoluer significativement voire être supprimé.

L'accord intégral est disponible au
**Syndicat Banques et Assurances
de l'OGB♦L 19, rue Epernay
L-1490 Luxembourg**
ou peut être demandé par voie de
courriel :

veronique.eischen@ogbl.lu
ou ogblsba@pt.lu

du nouveau dans les entreprises

Renouvellement de la convention collective Assurances

L'assurance de l'arrogance, 1^{er} épisode !!

En octobre 2005, les syndicats ALEBA, OGB♦L et LCGB-SESF ont entamé les négociations avec l'ACA en vue du renouvellement de la convention collective de travail des employés d'assurances.

Les syndicats ont rapidement constaté que l'objectif primaire de l'ACA était orienté vers un démantèlement social et aujourd'hui, après plus de 6 mois de négociations et malgré les résultats exceptionnels affichés par le secteur des assurances, force est de constater que l'ACA va toujours plus loin dans sa détermination d'abolir les acquis des employés :

1. réduction des jours de repos (-2 jours pour neutraliser les effets de l'indexation de nos salaires) ;
2. répartition du temps de travail sur 6 jours ouvrables et travail du samedi (5 jours actuellement) ;
3. répartition de la rémunération selon la performance à seulement 30% des employés (au lieu de 50% actuellement) ;
4. annualisation du temps de travail (période de référence de 6 mois actuellement) ;
5. augmentation des salaires dérisoire face aux bénéfices faramineux fièrement annoncés par les assureurs ;
6. abolition de l'ancienneté dans la prime de conjoncture (prime de juin).

Face à cette politique arrogante et destructrice, accompagnée de revendications que l'ACA savait dès le départ inacceptables pour les syndicats, l'ALEBA, OGB♦L et LCGB-SESF constatent qu'il n'existe en réalité aucune volonté patronale de faire aboutir le dialogue social.

Toujours plus d'arbitraire, de moins en moins de sécurité et de garanties salariales; voilà la logique perverse dans laquelle le patronat s'est engagé sans réserves.

Inacceptable pour les syndicats qui n'ont d'autre choix que de suivre l'exemple de l'ACA et de saisir l'Office national de

conciliation face à cette attitude destructrice des acquis des employés !

Suite à cette saisine de l'ONC, la première réunion de conciliation aura lieu le jeudi 22 juin 2006. Affaire à suivre !



Employés de la sidérurgie

Une nouvelle convention collective

La convention collective pour les employés de la sidérurgie devant venir à échéance le 31 décembre 2005, les syndicats LCGB-SESM et OGB♦L avaient entamé dès l'automne 2005 la procédure prévue pour le renouvellement du contrat.

A la suite d'une réunion d'information avec les responsables de l'entreprise qui eut lieu le 30 novembre 2005, les deux syndicats contractants présentèrent le 12 décembre 2005 un catalogue de revendications commun.

Les négociations ont débuté le 10 février 2006 et les réunions se sont suivies à un rythme régulier, à savoir le 10 mars 2006, le 22 mars 2006, le 5 avril 2006 pour finalement aboutir le 3 mai 2006.

A l'issue de cette dernière réunion les deux syndicats LCGB-SESM et OGB♦L ont déclaré vouloir soumettre le résultat à leurs délégués lors de réunions séparées, fixées à la date du 10 mai 2006 :

- ♦ augmentation linéaire des traitements de base et des primes de l'ordre de 1% pour la durée de cette convention collective (0,5% au 1^{er} janvier 2006 et 0,5% au 1^{er} janvier 2007) ;

- ♦ augmentation du plafond de la prime de participation de 50% à 70% à partir du 1^{er} janvier 2006. Ladite prime est payable au 31 mai de l'année suivant la fin de l'exercice auquel elle se rapporte ;

- ♦ notre revendication concernant la prise en compte du temps de stage théorique pendant lequel l'ouvrier a exercé la fonction d'employé lors d'une nomination à un poste employé a été acceptée par le groupe patronal et sera actée lors de la prochaine commission paritaire ;

- ♦ quant à notre revendication concernant la formation continue, il a été décidé que ce point sera mis sur l'ordre du jour de la prochaine commission paritaire afin que l'employé puisse bénéficier des meilleures options en vue d'une Formation Continue ;

- ♦ la durée du contrat a été fixée à 2 ans, à savoir du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2007.

Le résultat ainsi présenté et soumis au vote a été accepté par une grande majorité des délégués présents des deux syndicats.



Syndicat Aviation Civile

Annette Schuler
élue présidente

En présence des représentants du personnel de 6 sociétés et administrations du secteur de l'aviation civile, de même que de Jean Reusch de la Commission de contrôle de l'OGB♦L, le syndicat aviation civile de l'OGB♦L a été officiellement créé en date du 24 mai 2006.

La structure mise en place permettra à l'OGB♦L de travailler de manière encore plus efficace et de mieux coordonner sa représentation au niveau européen et international. L'OGB♦L est affilié auprès de l'ETF (Fédération Européenne des Travailleurs du Transport) et auprès de l'ITF (Fédération Internationale des Travailleurs du Transport).

Le syndicat poursuit comme but la défense des intérêts professionnels, sociaux et matériels de tous ses membres occupés dans le secteur de l'aviation civile. Des groupes de travail spécifiques, comme, par exemple, pour les contrôleurs de la circulation aérienne, le personnel au sol et le personnel navigant, permettront de travailler de manière professionnelle sur des dossiers spécifiques.

Direction syndicale

Les représentants du personnel présents ont mis en place une direction syndicale se composant comme suit : Alves Jose (Luxair), Borges Helder (Luxair), Christophe Pierre (Panalpina), Coget André (Luxair), Delgado Alfred (Luxair), Fernandes Antonio (Cargolux), Do Paco Jose (Luxair), Figueiredo Jose (Luxair), Komes Carlo (GLCCA), Krier Joël (Cargolux), Lamesch Dominique (Luxair), Maia Pedro (Luxair), Maigrot Gilles (Luxair), Massaro David (Cargolux), Michem Bart (VLM Airlines), Ries Nicolas (GLCCA), Schuler Annette (Luxair), Schwartz Xavier (Luxair).

À l'unanimité, Annette Schuler a été élue présidente du syndicat aviation civile, Pedro Maia et Joël Krier élus vices-présidents. Jose Figueiredo continuera à représenter le secteur au sein du comité exécutif de l'OGB♦L, alors qu'Hubert Hollerich a été confirmé dans sa fonction de secrétaire central responsable pour le secteur.

Les délégués présents ont adopté un règlement interne régissant le fonctionnement du syndicat aviation civile et ont mené une discussion intéressante au sujet de la politique de libéralisation et de privatisation du gouvernement à l'aéroport « Findel ».

Syndikat Zivile Luftfahrt

Annette Schuler
zur Präsidentin gewählt

Im Beisein der Personalvertreter aus 6 verschiedenen Betrieben und Verwaltungen, die in der Luftfahrt tätig sind, sowie des Kollegen Jean Reusch von der Kontrollkommission des OGB♦L, wurde am 24. Mai 2006 das Berufssyndikat Zivile Luftfahrt offiziell gegründet.

Die nun vorhandene Struktur ermöglicht es dem OGB♦L seine gewerkschaftliche Arbeit effizienter zu gestalten. Vor allem für die Mitarbeit in der ETF (Europäische Transportarbeiter Föderation) und in der ITF (Internationale Transportarbeiter Föderation), bei welchen der OGB♦L angegliedert ist, wird eine Koordination der Syndikatsarbeit über die Grenzen der einzelnen Betriebe hinaus von großer Wichtigkeit sein.

Das Berufssyndikat vertritt die beruflichen, sozialen und materiellen Interessen sowohl des Boden- als auch des Flugpersonals. Mit dem Einsetzen von Arbeitskreisen, wie zum Beispiel für die Fluglotsen, das Boden- oder das Flugpersonal, kann zu spezifischen Anliegen eine professionelle Gewerkschaftsarbeit geleistet werden.

Die Syndikatsleitung

Anlässlich der Gründungsversammlung wählten die anwesenden Personalvertreter eine Syndikatsleitung, die sich wie folgt zusammensetzt: Alves Jose (Luxair), Borges Helder (Luxair), Christophe Pierre (Panalpina), Coget André (Luxair), Delgado Alfred (Luxair), Fernandes Antonio (Cargolux), Do Paco Jose (Luxair), Figueiredo Jose (Luxair), Komes Carlo (Gilde der Luxemburger Fluglotsen), Krier Joël (Cargolux), Lamesch Dominique (Luxair), Maia Pedro (Luxair), Maigrot Gilles (Luxair), Massaro David (Cargolux), Michem Bart (VLM Airlines), Ries Nicolas (Gilde der Luxemburger Fluglotsen), Schuler Annette (Luxair), Schwartz Xavier (Luxair).

Einstimmig wurden Annette Schuler zur Syndikatspräsidentin, sowie Pedro Maia und Joël Krier zu den beiden Vize-Präsidenten gewählt. Jose Figueiredo vertritt das Syndikat in der OGB♦L-Exekutive, während Hubert Hollerich als zuständiger, hauptamtlicher Sekretär bestätigt wurde.

Die versammelten Personalvertreter nahmen außerdem eine Geschäftsordnung für das Syndikat „Zivile Luftfahrt“ an führten eine Diskussion über die geplanten Liberalisierungs- und Privatisierungsmaßnahmen am Flughafen Findel.

du nouveau dans les entreprises



Restructuration de Luxair

Résolution

Les membres et sympathisants du syndicat aviation civile de l'OGB♦L, réunis le 25 avril 2006 à Sandweiler, ont analysé la situation auprès de Luxair et notamment les mesures de restructuration proposées par la direction et par lesquelles au moins 200 postes de travail seront supprimés. Ils ont adopté, ensuite, la résolution suivante :

Le syndicat aviation civile de l'OGB♦L :

- ♦ **constate que** Luxair a toujours enregistré des bénéfices au cours des 23 dernières années et que, dû à d'importantes fautes commises au niveau de la direction, seule l'activité Airline est actuellement déficitaire ;
- ♦ **annonce ses réserves** concernant la restructuration de la flotte et se demande si, dû à la situation critique dans laquelle se trouve l'activité Airline, c'est le bon moment d'acheter de nouveaux avions ;
- ♦ **demande par contre** une politique commerciale plus performante permettant à Luxair d'augmenter le nombre de clients ;
- ♦ **s'oppose catégoriquement à un gel des salaires**, alors que par cette mesure, il appartiendrait exclusivement aux salariés de payer la facture pour les fautes commises au niveau du management ;
- ♦ **pourrait marquer son accord pour une réduction du personnel** si celui-ci se ferait sans licenciements et uniquement moyennant la préretraite, des départs volontaires et l'introduction du temps partiel ;

- ♦ **lance un appel pressant à la direction** de présenter, enfin, des faits et des chiffres concrets avant d'engager des négociations au sujet de la restructuration ;
- ♦ **exige** que les règles de la participation salariale (délégations du personnel, comité mixte, loi sur les relations collectives de travail) soient appliquées à la lettre lors des négociations à venir ;
- ♦ **condamne la manière d'agir de la société de gérance de l'aéroport LuxAirport S.A.** qui mène une politique commerciale contre la Luxair et, surtout, contre les salariés de la société nationale de navigation aérienne ;
- ♦ **exige que**, lors des prochains appels d'offres lancés par LuxAirport S.A., les cahiers de charges prévoient la reprise du personnel Luxair concerné ;
- ♦ **exige que l'Etat luxembourgeois**, en tant qu'actionnaire principal de Luxair, assume ses responsabilités dans ce dossier ;
- ♦ **se montre satisfait** du fait que le ministre des Transports Lucien Lux a pris l'initiative d'organiser une table-ronde au sujet de l'avenir de Luxair et de l'aéroport de Luxembourg de même que sur les répercussions de la politique communautaire de libéralisation sur le secteur de l'aviation civile au Luxembourg.

Umstrukturierung der Luxair

Resolution

Die Mitglieder und Sympathisanten des OGB♦L-Syndikats Zivile Luftfahrt, versammelt am 25. April 2006 in Sandweiler, haben die Lage bei der Luxair und insbesondere die angekündigten Maßnahmen zur Umstrukturierung mit welcher mindestens 200 Stellen abgebaut werden sollen analysiert. Sie haben anschließend folgende Resolution verabschiedet:

Das OGB♦L-Syndikat Zivile Luftfahrt

- ♦ **stellt fest**, dass die Luxair in den vergangenen 23 Jahren ausschließlich Gewinne verbuchen konnte, auch wenn der Airline-Sektor, bedingt zum Teil durch

gravierende Managerfehler, gegenwärtig defizitär ist;

- ♦ **meldet Bedenken an** betreffend die Flugzeugflotte und **fragt sich** ob, bedingt durch die kritische Lage der Airline-Aktivitäten, nun der richtige Zeitpunkt ist, neue Flugzeuge zu kaufen;
- ♦ **verlangt stattdessen** eine performante Marketing- und Verkaufspolitik, damit der Ladefaktor der Flugzeuge gesteigert werden kann;
- ♦ **widersetzt sich vehement** einem Einfrieren der Löhne, weil mit dieser Maßnahme alleine das Personal für die begangenen Managerfehler zur Kasse gebeten wird;
- ♦ kann **einem Personalabbau nur bedingt zustimmen**, u.a. wenn dieser ohne Entlassungen und ausschließlich über Frühpensionierung, freiwillige Abgänge und Teilzeitarbeit erfolgt;
- ♦ **fordert die Direktion auf**, bevor die Verhandlungen über die geplante Umstrukturierung überhaupt anlaufen, endlich mit klaren Fakten und Zahlen zu operieren;
- ♦ **verlangt außerdem** das strikte Einhalten der gesetzlich verankerten Mitbestimmungsregeln (Betriebsausschüsse, „comité mixte“, Kollektivvertragsgesetz) bei den bevorstehenden Verhandlungen;
- ♦ **verurteilt die von der Flughafenbetreiberfirma LuxAirport S.A.** betriebene Politik, die sich gegen die Luxair und vor allem gegen die Beschäftigten der nationalen Fluggesellschaft richtet;
- ♦ **verlangt von LuxAirport S.A.**, dass die Luxair bei Ausschreibungen künftig auf undiskriminierende Weise gegenüber ihren Konkurrenten behandelt wird;
- ♦ **fordert den Luxemburger Staat auf**, als Hauptaktionär der Luxair, seine Verantwortung in dieser Angelegenheit zu übernehmen;
- ♦ **begrüßt** das von Transportminister Lucien Lux organisierte Rundtischgespräch über die Zukunft der Luxair und des Flughafens sowie über die Auswirkungen der europäischen Liberalisierungspolitik auf den Luxemburger Luftfahrtsektor.



Straßenverkehr

Lkw-Fahrer: Keine Angst vor der Grenzgänger-Steuererklärung

Wie zwischenzeitlich allseits bekannt ist, ist die Besteuerung der LKW-Fahrer neu geregelt worden.

Deutschland und Luxemburg haben im Jahre 2005 eine Verständigungsvereinbarung abgeschlossen. Darin wurde die Besteuerungsweise der LKW-Fahrer grundsätzlich neu festgelegt für drei Jahre. Darüber hinaus gibt es für die Steuererklärung noch zahlreiche weitere Punkte zu beachten.

Die Verständigungsvereinbarung wird grundsätzlich seit Januar 2006 angewendet. Die luxemburger Speditionen besteuern nur noch das Gehalt, das auf Fahrten in Luxemburg entfällt. Der übrige Teil wird an die Fahrer unversteuert ausgezahlt. Die Fahrer müssen sich also selbst um die Besteuerung in Deutschland kümmern.

Neu an dieser Regelung ist die Vereinfachung der Berechnungsart: Ein Fahrer fährt am selben Tag von Luxemburg nach Hamburg. Da er zwei Staaten durchfährt, wird das Gehalt für diesen Tag zu 50 Prozent in Luxemburg und zu 50 Prozent in Deutschland besteuert.

Die alte Rechtslage war ungünstiger: Nach einem Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen vom März 2002 sind die Finanzämter angehalten nach Stunden zu rechnen. Nehmen wir nochmal das Beispiel von oben. Der Fahrer fährt eine Stunde in Luxemburg und sieben Stunden in Deutschland. Sein Tageslohn würde 80 Euro betragen. Dann wären davon zehn Euro in Luxemburg und 70 Euro in Deutschland zu versteuern.

Nach der neuen Rechtslage wären 40 Euro in Deutschland und 40 Euro in Luxemburg zu versteuern. Für diesen Fahrer ist die neue Rechtslage also günstiger.

Die Verständigungsvereinbarung sieht vor, dass diese neue Rechtslage auch für alle Jahre vor 2006 angewendet werden kann. Allerdings müssen die Fahrer dies noch bis zum 30. Juni 2006 beantragen. Wer also erst im Juli auf die Idee kommt, für 2005 eine Steuererklärung abzugeben, muß die ungünstigere alte Rechtslage in Kauf nehmen!

Sogar bereits abgeschlossene Steuerverfahren können noch einmal neu aufgerollt werden. Je nach Fahrtstrecken könnte dies für einige Lkw-Fahrer günstiger sein. Voraussetzung ist allerdings, dass alle Fahrten für ein Jahr in einer Tabelle aufgezeichnet werden. Dies ist mit ein wenig Arbeit verbunden. Wenn am Ende jedoch ein paar 100 Euro Steuern zurückgezahlt werden, hat sich die Mühe gelohnt.

Die ACAL hat bislang in einigen Speditionen im Rahmen von Betriebsveranstaltungen die Besteuerung der Lkw-Fahrer vorgestellt. Dabei wird sie unterstützt von dem Trierer Fachanwalt für Steuerrecht Stephan Wonnebauer. Diese Kanzlei ist auf die Besteuerung von Grenzgängern, insbesondere Lkw-Fahrer, spezialisiert.

Weitere Infos unter: www.steuerlux.eu

Transports par route

Nouveau règlement communautaire N°561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006

Suite à la mise en vigueur du règlement communautaire N° 561/2006 du 15 mars 2006 du Parlement européen et du Conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements N°3821/85 et N°2135/98 et abrogeant le règlement N°3820/85, différentes modifications dans le paiement des salaires et dans la conservation des dis-

ques tachygraphiques se sont imposées.

En effet, à partir du 1^{er} mai 2006 les chauffeurs sont tenus de conserver et de présenter à tout contrôle par les autorités les disques tachygraphiques, ainsi que les données recueillies de la carte de conducteur (chip) de la semaine en cours et des 15 jours précédents.

Cette mesure entraîne automatiquement un décalage dans le calcul des salaires pouvant aller jusqu'à trois semaines. Afin de garantir le paiement des salaires dans des délais appropriés, le syndicat a été amené à conclure un arrangement avec les représentants de la FLEAA pour les chauffeurs de bus, respectivement avec le Groupement Transport pour les chauffeurs de camion entraînant une modification des conventions collectives actuellement en vigueur.

Un exemplaire de la nouvelle convention respective sera envoyé à tous les membres de l'OGB♦L/ACAL dans les semaines à venir.

Straßenverkehr

Neue EU-Verordnung N°561/2006 des europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006

Durch die Einführung der EU-Verordnung N°561/2006 des europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und zur Änderung der Verordnungen N° 3281/85 und N° 2135/98 sowie zur Aufhebung der Verordnung N° 3820/85, sind verschiedene Änderungen in Bezug auf die Auszahlung der Gehälter und die Aufbewahrung der Tachoscheiben erfolgt.

Ab dem 1. Mai 2006 sind die Fahrer verpflichtet den zuständigen Behörden auf Verlangen die Tachoscheiben, sowie den Ausdruck der Chipkarte der laufenden Woche und der vorausgehenden 15 Tage vorzulegen.

Diese Maßnahme bringt automatisch eine Verzögerung der Lohnabrechnung, bis zu drei Wochen, mit sich. Um die

du nouveau dans les entreprises

pünktliche Auszahlung der Gehälter zu gewährleisten, musste die Gewerkschaft eine Vereinbarung mit den Vertretern der jeweiligen Arbeitgeberverbänden, FLEAA und Groupement Transport, treffen, was eine Änderung der aktuellen Kollektivverträge zur Folge hat.

Ein Exemplar des zutreffenden neuen Kollektivvertrages wird den Mitgliedern des OGB♦L/ACAL in den kommenden Wochen zugestellt.

Weiterbildungskurse für Kraftfahrer

Neue Verordnung betreffend die Lenk- und Ruhezeiten - Verordnung betreffend den elektronischen Tachographen - neue Richtlinie betreffend Straßenkontrollen

Ab 1. Mai 2006 sind etliche Änderungen betreffend die EU-Verordnung 3821/85 über das Kontrollgerät in den Fahrzeugen sowie die EU-Verordnung 2135/98 über den elektronischen Tachographen in Kraft getreten. Weitere wichtige, tief greifende Änderungen über die Lenk- und Ruhezeiten treten am 11. April 2007 in Kraft. Außerdem ist seit 1. Mai 2006 eine neue EU-Richtlinie über die Straßenkontrollen in Kraft getreten.

Das OGB♦L-Transportsyndikat ACAL organisiert am 12. und 19. Juni sowie am 9. und 23. Oktober, in Zusammenarbeit mit der Luxemburger Zollverwaltung, die im Großherzogtum für die Kontrollen zuständig ist, einen Weiterbildungskursus für Lkw- und Busfahrer. Die Agenten der Zollverwaltung Guy Loesch und Jos Piscitelli werden die Gesetzgebung anhand einer interessanten Projektion vorstellen und stehen den Kurssteilnehmern für weitere Fragen zur Verfügung.

Der Kurs richtet sich in erster Linie an Personalvertreter und Vertrauensleute in den Betrieben und wird im Rahmen des Bildungsprogramms des staatlich anerkannten Bildungsinstituts IFES (Institut de Formation Économique et Sociale) angeboten.

Formation continue pour conducteurs professionnels

Nouveau règlement concernant les temps de conduite et de repos - Règlement concernant le tachygraphe électronique - Nouvelle directive concernant les contrôles routiers

Depuis le 1er mai 2006, plusieurs changements importants concernant le règlement communautaire 3821/85 sur l'appareil de contrôle dans les véhicules ainsi que le règlement 2135/98 sur le tachygraphe électronique sont entrés en vigueur. D'autres changements importants n'entreront en vigueur qu'à partir du 11 avril 2007. En outre une nouvelle directive européenne concernant les contrôles routiers est en vigueur depuis le 1er mai 2006.

Le Syndicat Transport ACAL de l'OGB♦L organisera, en collaboration avec l'Administration des Douanes et Accises, l'administration compétente pour les contrôles routiers au Grand-Duché, une formation continue pour les conducteurs de camions et d'autobus. Les agents douaniers Guy Loesch et Jos Piscitelli présenteront sous forme d'une projection intéressante la nouvelle réglementation communautaire. Ils resteront à votre disposition pour vos questions.

Le cours de formation se dirige en premier lieu aux délégués du personnel et aux personnes de confiance dans les entreprises et sera organisé dans le cadre du programme de formation de l'institut IFES (Institut de Formation Économique et Sociale), institut reconnu par l'État.



Syndicat Santé et Services sociaux et éducatifs

Der OGB♦L gewinnt die Delegationswahlen bei „Home pour personnes âgées – Mamer“ und bei „Coopérations asbl – Wiltz“

Bei den ersten Delegationswahlen der Beschäftigten des „Home pour personnes âgées – Mamer“ und der „Coopérations asbl – Wiltz“ gewinnt der OGB♦L jeweils 2 von 3 Mandaten und bestätigt damit erneut, dass er als federführende Gewerkschaft im luxemburgischen Gesundheits-, Pflege- und Sozialsektor die Unterstützung des Personals genießt.

Der OGB♦L wird mit der nötigen Verantwortung den beiden gewählten Personaldelegationen zur Seite stehen und die Interessenvertretung der Beschäftigten unterstützen.

Die OGB♦L-Personalvertreter sind:

„Home pour personnes âgées – Mamer“: **Kerstin Faber** und **Bernard Vogel**. Ersatzdelegierte: **Martine Hohl** und **Jörn Klein**.

„Coopérations asbl – Wiltz“: **Romain Dichter** und **Claude Schaul**. Ersatzdelegierte: **Robert Hermes** und **Marc Rouling**.

Depuis le 1^{er} avril :

« **Stressberodungsstell** »

Un nouveau service de l'OGB♦L en collaboration avec la Ligue d'Hygiène Mentale et Chantal De Mesmaeker, psychologue diplômée

Les consultations sont sur rendez-vous et peuvent **uniquement** être fixées par téléphone au **tél.: 021 170 846** à la préférence du client à Esch/Alzette ou à Luxembourg-ville.

LSAP-OGB♦L Steinsel

Numéros gagnants
Bal de Carnaval du samedi 18 mars

1 ^{er} prix	708	2 ^e prix	666
3 ^e prix	525	4 ^e prix	400
5 ^e prix	881		

Les lots sont à retirer avant le 15 juin
chez Ginette (tél: 33 13 62)

Sektion Walferdingen

Ausflug in den Freizeitpark Rust
am 16. und 17. September 2006

Abfahrt: am 16. September um 7.30 Uhr
am Gemeindeplatz Walferdange (unterwegs Pause)
Ankunft Rust gegen 11.00 Uhr.

Preis pro Person: 95.-€ im Doppelzimmer
(auch 3- und 4-Bettzimmer möglich)

Für Kinder von 4 -11 Jahren: Preisnachlass von 15.-€

Nichtmitglieder: Aufpreis von 20.-€ (fürs Doppelzimmer) und 25.-€ (Einzelzimmer)

Rückfahrt: am 17. September um 17.30 Uhr.

Einschreibung bis zum 22. Juni 2006 durch
Überweisung auf das IBAN Konto
LU91 0019 1300 2076 5000 bei der BCEE mit der
Bemerkung "Excursion OGB♦L Walferdange".

OGB♦L section Immigrés
Région Differdange/Rodange

Excursion en bus
aux Grottes de Han
le 23 juin 2006

8h00 : départ Parking terrain de football Niederkorn
10h00 : arrivée à Han-sur-Lesse et visite des grottes
12h00 : déjeuner au restaurant "La Ferme"

Vers 14h30 : visite de la réserve d'animaux avec un
"Safari-Car" et visite du musée du
monde souterrain et spéléogame.

18h00 : départ vers Wolwelage et souper au
restaurant "An der Schmëdd"

22h00 : retour vers Niederkorn

Prix de l'excursion

(voyage en bus, visites, repas du midi et du soir) :

Membre et conjoint : 60.-€

Enfant jusqu'à 12 ans : 35.-€

Non-membre : 70.-€

Paiement : acompte de 30.-€ (personne adulte)
et de 15.-€ (enfant) à verser sur le compte
IBAN LUI3 0019 6803 7345 6000 (BCEE)
mention excursion 2006

Réservations (avant le 13 juin):
Jean-Paul Libert : 26 50 01 06 - 061 60 11 22
Bernard Colussi : 26 50 21 22 - fax: 26 65 22 05

Eugène Streff feiert seinen 95. Geburtstag

Am 21. Mai 1911 in einer dreiköpfigen
Schreinerfamilie mit drei Kindern
geboren, begann der junge Eugène Streff
seine Lehre im Jahr 1925 im
Hochofenmaschinenbetrieb und wurde
als Meister dieses Betriebes im Jahr
1973, nach 48 Jahren Dienst, pensioniert.

Bereits am 1. Juli 1928 trat Eugène dem
Berg-Metall-Industrie-Verband bei und
er ist bis heute im OGB♦L aktiv.

Wir gratulieren ihm herzlich zu seinem
95. Geburtstag.



Fête d'été de la régionale Nord

Les sections appartenant à la régionale Nord invitent tous leurs membres ainsi que leurs familles à la fête d'été



le dimanche 2 juillet 2006
au chalet à Waldhof Falkenstein

(à partir de Stolzenbourg suivre panneau indicateur)

Déroulement de la journée:

- ♦ 10h00 ouverture de la fête
- ♦ 10h15 départ randonnée pédestre (rallye pédestre +/- 4 km)
- ♦ 11h45 grillades
- ♦ à partir de 14h00 différents jeux pour enfants et adultes
- ♦ 17h00 remise des prix



La section de Clervaux organise cette fête et vous garantit le bien-être matériel (manger et boire). En espérant pouvoir vous accueillir nombreux, nous vous souhaitons déjà maintenant une agréable journée.

Prix de participation par personne tout compris (à l'exception des boissons) 3.- €.

Les inscriptions doivent être faites jusqu'au **26 juin 2006** au plus tard avec le talon de réponse ci-dessous, ou auprès d'un des membres du comité de ta section locale. Un bus sera organisé. Ci-après tu trouveras l'horaire du bus.



Mertzig Eglise	<input type="checkbox"/>	8h25	Clervaux Gare
Grosbous Eglise	<input type="checkbox"/>	8h35	Wincrange Station QB
Bettborn arrêt bus Disco	<input type="checkbox"/>	8h45	Wiltz Lann
Bissen Feu Rouge	<input type="checkbox"/>	8h55	Wiltz Clinique
Colmar-Berg A B C Mag	<input type="checkbox"/>	9h00	Esch Sûre Tunnel
Schieren église	<input type="checkbox"/>	9h05	Heiderscheid Police
Ettelbruck arrêt rond point	<input type="checkbox"/>	9h15	Feulen arrêt Pizzeria
Ettelbruck Gare	<input type="checkbox"/>	9h20	Ettelbruck arrêt Monopol
Diekirch Gare	<input type="checkbox"/>	9h30	Ettelbruck Gare
Vianden Gare	<input type="checkbox"/>	9h50	Diekirch Gare

Sommerfest der Regionale Norden

Die dem Regionalverband Norden angegliederten Sektionen laden hiermit alle ihre Mitglieder mit Familie zum diesjährigen Sommerfest ein

am Sonntag, den 2. Juli 2006
in der Grillhütte
Waldhof Falkenstein



(ab Stolzenbourg ausgeschildert)

Tagesablauf:

- ♦ 10.00 Uhr Festeröffnung mit Fassanstich
- ♦ 10.15 Uhr Start zur Wanderung. (+/- 4 km, 1 Stunde)
- ♦ 11.45 Uhr Grillspezialitäten mit Zulage
- ♦ Ab 14.00 Uhr Spiele für Jung und Alt
- ♦ 17.00 Uhr Siegerehrung

Für das leibliche Wohl ist bestens gesorgt und es lädt die Sektion Clerf ein. Wir hoffen, dass dieses Angebot Ihnen zusagt und wir Sie zahlreich begrüßen können.

Teilnehmerpreis alles inbegriffen (mit Ausnahme der Getränke) 3.- €

Anmeldungen werden bis spätestens den **26. Juni 2006** mit dem unten abzutrennenden Anmeldeschein, oder von einem der Vorstandsmitglieder der jeweiligen Sektion. Ein Bus wird interessierte Teilnehmer abholen. Untenstehend finden Sie die Abfahrtszeiten des Busses. Auch die Grenzgängersektion wird einen Busdienst organisieren. Bitte melden Sie sich bei der Sektion, die Ihnen die genauen Abfahrtszeiten und -orte mitteilen wird.



<input type="checkbox"/>	8h00	Rückfahrt gegen	18.00 Uhr
<input type="checkbox"/>	8h15	le retour se fait vers	18h00
<input type="checkbox"/>	8h25		
<input type="checkbox"/>	8h30	Bitte ankreuzen an welcher	
<input type="checkbox"/>	8h40	Haltestelle Sie einsteigen wollen.	
<input type="checkbox"/>	8h50		
<input type="checkbox"/>	9h00	Veuillez préciser l'arrêt d'autobus	
<input type="checkbox"/>	9h05	désiré en cochant la case.	
<input type="checkbox"/>	9h20		
<input type="checkbox"/>	9h30		

die (der) Unterzeichnete / le (la) soussigné(e) _____

wohnhaft (demeurant) _____

nimmt teil / participe ich werde begleitet von _____ Person(en) im Total _____ Personen

je serai accompagné de _____ personne(s) en tout _____ personnes

Hin / Rückfahrt mit dem Bus Aller / Retour en bus

P.S. Aus organisatorischen Gründen bitten wir Dich, uns den Teilnahmeschein bis zum 26.06.2006 zurückzuschicken an folgende Adresse : OGB+L Regionalbüro Ettelbruck 6, rue Prince Jean L-9052 Ettelbruck

P.S. Pour des raisons d'organisation nous te prions, de nous retourner le coupon de participation avant le 26.06.2006 à l'adresse suivante: OGB+L bureau régional Ettelbruck 6, rue Prince Jean L-9052 Ettelbruck

Signature
Unterschrift



ACTION AUTOCOLLANT "OGB•L - FRONTALIERS BELGES"

Tirage du mois de mars

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

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.

frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Gagne un Week-end à Paris pour 2 personnes

59.JE.1

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



Gagnent un lecteur MP3 ou une cafetière SENSEO

AZI-360

DXY-579

DYS-003

EDN-426

GUM-978

HN-990

HUB-959

K5604

PVP-843

SBS-263

Gagnent un T-Shirt

BEH-076 TKU-677 BLM-611 AHF-128 PRQ-427 GPB-884 ABE-025 059CL DLN-423

CQY-752 PFS-419 PKY-232 CUD-444 BBG-280 AZF-095 PXS-718 TBU-158 HKE-968

EAX-833 PDP-945 HUV-916 KPF-523 DZX-236 EGE-926 SGN-555 GKX-372 LES-154

DEY-541 HYC-128 GKA-677 ERD-089 PZS-153 NVR-178 BBG-280 AZI-812 KYC-596

KYH-918 DHX-185 GUI-721 RUD-273 GLJ-166 LCH-505 HFI-522 ENF-989 DAP-504

ROX-743 GUK-066 FES-792 PGP-914 BK872 EAS-620 BVG-280 CLG-596 HHS-481

BDV-953 HJZ-167 DDL-196 LVG-339 BCZ-524 KSU-080 HKE-968 HLK-142 SUN-956

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.

ACTION AUTOCOLLANT "OGB-L - FRONTALIERS BELGES"

Tirage du mois d'avril

!!! 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

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.

frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Gagne un Week-end à Paris pour 2 personnes

SHX-564

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



Gagnent un lecteur MP3 ou une cafetière SENSEO

2 RG 07

AGT-033

CUG-383

LJF-719

LVG-339

NSQ-701

PBB-170

PGP-914

PXS-718

TSP-154

Gagnent un T-Shirt

NQW-888

RRT-188

R 642 J

RDL-706

COZ-735

DIR-601

EPV-977

AGF-258

R 382 K

2621 R

HN-990

EDN-426

GWI-394

7 ZK 82

HIJ-163

714 UC

HXV-799

BVY-694

HGK-103

1 TK 41

K 5604

7750ZH54

ELR-462

59 JE 1

BW 678

AZI-360

LBH-835

DMY-039

LJF-729

FVB-974

G UW-482

NSX-353

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.

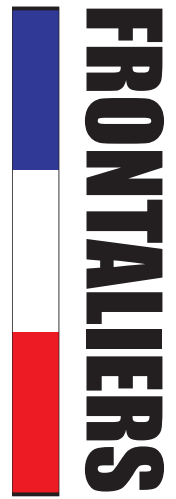
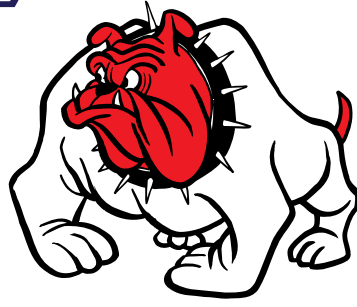
Extrait du règlement :

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

GPN-025

G UW-801

Chienne de Vie



ENTREVUE AVEC LE MINISTRE FRANÇAIS DELEGUE AU BUDGET DE L'ETAT !

La direction générale de la comptabilité publique, la direction générale des impôts et la direction des services fiscaux de la Moselle ont institué voilà quelques mois, un comité d'usagers particuliers, dont fait partie la section des frontaliers français de l'OGB♦L.

Ce comité d'usagers particuliers a été reçu le jeudi 11 mai 2006 dans la salle des délibérations du conseil général de la Moselle à Metz, par Monsieur Jean-François Copé, ministre délégué au budget et à la réforme de l'état.

Lors de cette entrevue, les problèmes liés à la discrimination en matière d'impôts ont été soulevés par les représentants des travailleurs frontaliers de la Grande Région (Belgique, Allemagne, Luxembourg).

En ce qui concerne la section des frontaliers français de l'OGB♦L, deux points ont été soumis à l'attention de Monsieur le ministre, à savoir :

- ♦ pour le Luxembourg, il a été rappelé que les non-résidents touchant plus de 90 % de leur revenus au Luxembourg, peuvent bénéficier des mêmes déductions que les résidents, hormis la déduction des charges d'intérêts pour le logement principal construit hors du territoire luxembourgeois. (Sur ce point, le ministre a garanti aux représentants de l'OGB♦L, même si ce n'est pas un problème qui relève de sa compétence, de son intervention auprès de son homologue luxembourgeois lors d'une rencontre au niveau européen) ;

- ♦ pour la France : les représentants de la section des frontaliers français de l'OGB♦L ont demandé la possibilité que soit délivré au travailleur frontalier français, (dans le cas où un seul conjoint travaille dans le couple et dispose de revenus provenant du Luxembourg), et qui serait reconnu non imposable en transposant sa situation au regard de la législation fiscale française, un certificat de non-imposition qui lui ouvrirait droit à certaines déductibilités en matière de droits sociaux. (Sur ce point, le ministre n'a pas pris position mais «cette revendication» va être étudiée par les services fiscaux).

Une réunion aura lieu prochainement avec les conseillers du ministre à Paris pour étudier avec les représentants des travailleurs frontaliers toutes ces questions soulevées lors de cet entretien.

Les représentants de la section des frontaliers français de l'OGB♦L y participeront, bien entendu.

Philippe Manenti

NAISSANCE D'UNE CONFÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS DE LORRAINE

Le Comité de Défense des Travailleurs frontaliers de la Moselle, la Section des frontaliers français de l'OGB♦L et le Comité de Défense des Travailleurs frontaliers travaillant en Belgique ont décidé de se constituer en Confédération des Travailleurs Frontaliers de Lorraine

Cette Confédération défend les intérêts de près de 110.000 travailleurs lorrains qui travaillent au Luxembourg (60.000), en Allemagne (25.000) en Belgique (25.000) et regroupe entre affiliés/membres près de 20.000 travailleurs frontaliers.

La Confédération se fixe pour objectif :

- ♦ de se donner et de donner aux groupements membres les moyens matériels, financiers et humains ;
- ♦ d'instruire au mieux les travailleurs frontaliers sur les droits et devoirs spécifiques que leur confère leur situation de travailleur frontalier ;
- ♦ de défendre les intérêts spécifiques des travailleurs frontaliers auprès des autorités françaises, étrangères et européennes ;
- ♦ d'être solidaire du monde du travail et de manifester activement cette solidarité avec toutes les organisations qui luttent pour la justice sociale, pour la liberté, pour la paix et contre le racisme.

La présidence est assurée collégialement par les présidents des organisations membres:

- ♦ Philippe Manenti : section des frontaliers français de l'OGB♦L
- ♦ Arsène Schmitt : Comité de Défense de la Moselle
- ♦ Yanko Marcic : Comité de Défense des frontaliers occupés en Belgique.

Ces derniers se félicitent de la création de cette Confédération qui resserrera les liens de solidarité déjà existants.

A cette occasion, nous appelons à nouveau les travailleurs frontaliers à rejoindre les organisations qui constituent cette confédération :

- ♦ l'OGB♦L - pour les travailleurs frontaliers au Luxembourg
- ♦ le Comité de Défense des Travailleurs frontaliers de la Moselle pour les frontaliers occupés en Allemagne et
- ♦ le Comité de Défense des Travailleurs frontaliers travaillant en Belgique pour les frontaliers occupés en Belgique.

Le siège de la Confédération se situe dans les locaux de l'OGB♦L au 64, rue du Maréchal Foch à 57390 Audun-le-Tiche.



Couverture Santé et Prévoyance Transfrontalière



L'OGB♦L offre à ses membres depuis toujours une multitude de services dans différents domaines. C'est à ce titre qu'en 1997 nous avons signé un accord de partenariat avec la mutuelle M.G.T.L, affiliée aux Mutuelles de France.

Dans le souci de répondre au mieux à vos attentes et à vos besoins en matière de protection sociale, M.G.T.L vous propose aujourd'hui une nouvelle offre mutualiste "SANTÉ-PREVOYANCE" spécialement créée pour votre statut de Frontalier.



Vous êtes intéressé :

il suffit de retourner le coupon réponse
ci-dessous dûment complété à
M.G.T.L - BP 90 - 54190 VILLERUPT

Vous avez des questions :

n'hésitez pas à contacter un(e) des
conseiller(e) mutualiste M.G.T.L au
03 82 89 20 03

COUPON RÉPONSE À RETOURNER À : M.G.T.L - BP 90 - 54190 VILLERUPT
Je souhaite recevoir le document "Couverture Santé et Prévoyance Transfrontalière"

Régime Local Régime Général

Mr Mme Prénom

Adresse

Code postal Ville

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

Journée Internationale pour l'élimination de la discrimination raciale



Les syndicats OGB♦L/DTH (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) - Département des Travailleurs Handicapés et LCGB (Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond), l'UEL (Union des Entreprises Luxembourgeoises), le ministère de la Famille et de l'Intégration ainsi que le ministère du Travail et de l'Emploi ont organisé le 21 mars 2006 une conférence nationale visant la promotion de l'égalité des chances pour tous en milieu professionnel, c'est-à-dire l'élimination de toute forme de discrimination que ce soit sur la base d'un handicap, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'origine raciale ou de la religion.

En présence de Madame Jacobs, ministre de la Famille et de l'Intégration, Monsieur Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, et de Monsieur Reckinger, vice-président de l'UEL, la conférence du 21 mars a voulu sensibiliser les responsables de la politique du personnel des entreprises aux droits et à la situation des personnes handicapées et a fortement plaidé en faveur d'une politique de diversité générale.

La conférence était composée de deux parties dont la première revêtait un caractère informatif. Ainsi, Monsieur Hurt du Service des travailleurs handicapés de l'Administration de l'emploi y a fourni les informations nécessaires au sujet de la législation existante en matière d'aides aux entreprises lors de l'embauche de personnes porteuses de handicaps.

La deuxième partie était consacrée à un échange de bonnes pratiques reflétant les différentes manières dont les responsables d'entreprise interprètent concrètement la diversité dans l'entreprise. Ainsi, pour Monsieur

Pit Hentgen, Directeur général de La Luxembourgeoise, la diversité fait partie intégrante de la culture d'entreprise dont l'humanisme et la solidarité sont les principaux moteurs. Monsieur Paul Zeimet, Société Électrique de l'Our – SEO, quant à lui, a illustré par des exemples concrets la façon dont SEO intègre les travailleurs à capacité réduite au sein de l'entreprise. Monsieur Jean-Pierre Mullenders, directeur Randstad Interim S.A. a présenté le secteur intérimaire comme un véritable reflet des politiques de recrutement du personnel, la culture d'entreprise de Randstad ayant cela de particulier qu'elle forme les consultants à répondre à des situations de discrimination et à intégrer au mieux le potentiel humain dont ils disposent. Enfin, Madame Dominique Schmit, responsable Ressources humaines Soludec, est pour sa part convaincue qu'une politique de diversité dépend surtout de l'engagement personnel des responsables de l'entreprise.

Pour plus de renseignements :

email : diversite@uel.lu

fax : 478 3672

Communiqué par le Commissariat du Gouvernement aux Etrangers / Ministère de la Famille et de l'Intégration, le Ministère du Travail et de l'Emploi, l'OGB♦L/DTH, le LCGB, et l'UEL



Den ganzen Tag waren Cinzia und Jessica, die beiden Mädchen, die sich zum ersten Girls' Day beim OGB♦L angemeldet hatten, mit den Gewerkschaftssekretärinnen und der OGB♦L-Bildungsbeauftragten unterwegs

Anliegen des OGB♦L war es den zwei Schülerinnen einer «9^e polyvalente» zu zeigen, dass Gewerkschaftspolitik keine Männerdomäne ist und dass Frauen auf allen Ebenen am Entscheidungsprozess teilnehmen.

Erschreckend war für die OGB♦L-Kolleginnen zu erfahren, dass die beiden Mädchen in der Schule noch nie etwas über Gewerkschaften, deren Rolle und Errungenschaften gehört hatten.

Wir sind aber davon überzeugt, dass diese beiden Schülerinnen am Ende des Tages die Wichtigkeit einer Arbeitnehmervertretung verstanden haben und sie jetzt wissen, dass Frauen sich gewerkschaftlich engagieren können und sollen.

Was ist der OGB♦L, wie funktioniert er, welche Aufgaben erfüllt er, welche Verantwortung hat er gegenüber seinen Mitgliedern und darüber hinaus? All diese Fragen wurden in einer lockeren Runde in der Gewerkschaftszentrale beantwortet.

Die Kolleginnen stellten sich und ihre Aufgabenbereiche vor, erzählten über Gewerkschaftsaktionen, Kollektivvertragsverhandlungen, Verhandlungen mit der Politik, Pressearbeit und und und. Ein Gespräch mit dem Präsidenten des OGB♦L stand natürlich auch auf dem Programm.

In Remich wurde den Mädchen dann die Bildungsstätte der Arbeiterkammer und das Bildungsprogramm des OGB♦L vorgestellt. Dies unter anderem, um ihnen klar zu machen, dass man keine Angst haben sollte sich für seine Rechte einzusetzen, da der OGB♦L dafür sorgt, dass man den nötigen Hintergrund erhält.

Danach trafen sie die Personalvertreterinnen des «Centre Hospitalier Luxembourg» und den Vorsitzenden des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen und wurden mit der alltäglichen Gewerkschaftsarbeit im Betrieb vertraut gemacht. Sie sahen so, dass man nicht bei der Gewerkschaft selbst arbeiten muss, um sich für die Rechte der Beschäftigten einzusetzen. Interessant war besonders, dass eines der Mädchen einen Gesundheitsberuf erlernen will und sie jetzt schon weiß, dass sie, wenn sie fertig gelernt hat, Ansprechpartnerinnen und -partner in allen Bereichen des Gesundheitswesens finden wird. Erstaunt waren beide, dass obwohl überwiegend Frauen

in den Krankenhäusern arbeiten, die Personaldelegation hauptsächlich aus Männern besteht. Die Kolleginnen aus der Delegation ermutigten sie dann auch später im Berufsleben Verantwortung zu übernehmen, gewerkschaftlich aktiv zu werden und so als Frauen Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen.

Abschliessend trafen Cinzia und Jessica dann noch im hauptstädtischen OGB♦L-Gebäude die Sprechstundensekretärinnen, die ihnen ihre Aufgaben in der Mitgliederbetreuung erklärten, aber auch die vielen Probleme und Sorgen, mit denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum OGB♦L kommen, sowie unsere Möglichkeiten zur Hilfeleistung aufzählten.

Beiden Mädchen und auch den OGB♦L-Verantwortlichen hat der Tag viel gebracht und für den OGB♦L ist jetzt schon klar, dass seine Türen nächstes Jahr wieder weit offen stehen werden.

Danièle Nieves

Für den OGB♦L nahmen am Girls' Day teil:

- ♦ Danièle Nieves, Mitglied des Geschäft führenden Vorstandes
- ♦ Chantal Boly, Leiterin der Abteilung Presse und Information
- ♦ Véronique Eischen, Zentralsekretärin des Syndikats Banken und Versicherungen
- ♦ Renata Santini, Bildungsbeauftragte
- ♦ Nora Back, beigeordnete Zentralsekretärin des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen
- ♦ Marco Goelhausen, Präsident des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen
- ♦ Annie Mergen-Thill, Gleichstellungsdelegierte und Mitglied des gemischten Betriebsrates des CHL
- ♦ Mady Reinesch-Faber, Mitglied des gemischten Betriebsrates des CHL
- ♦ Annette Willems, Mitglied des gemischten Betriebsrates des CHL
- ♦ Viviane Jeblick, Zentralsekretärin in der Mitgliederberatung
- ♦ Irène Schortgen, Assistentin der Syndikate Dienstleistungen und Energie und Druck, Medien und Kultur - FLTL, Gleichstellungsdelegierte des OGB♦L
- ♦ Sandra Funck, Assistentin der Syndikate Zivile Luftfahrt und Straßentransport - ACAL, Vizepräsidentin der OGB♦L-Delegation
- ♦ Martine Reuter, Assistentin der Syndikate Zivile Luftfahrt und Straßentransport - ACAL



LE MOT MYSTÉRIEUX

CHIFFRE	▼	SOULANE	▼	JEUNE FILLE	▼	CHÉRIT	▼	DÉSAVANTAGER
ADJUDANT ALLEMAND		LIEUX DE RECHERCHES		SPORT AQUATIQUE		STYLO		
▶		▼		▼		▼		▼
FUSIL	▶			9				
POTENCE								
▶					DÉMONSTRATIF	▶		
					MONNAIE CHINOISE			
COMPOSITION MUSICALE	▶	6			▼	ÎLE DE FRANCE	▶	
COMPTOIR						FONDERA		
▶			CANOT	▶		▼		3
			ESSENCE DE PARFUMEUR					
BOIRE	▶		▼	5			PLANTE HERBACÉE NAIN	
QUEUES								
▶		8					▼	ÉLIMÉES
FROMAGES SUISSES	MÉDECIN	▶		10	LIQUIDE	▶		▼
	JEU DE CARTES				AUROCHS			
▶	▼				▼			7
BEAU PARLEUR	▶				LIGNE	▶	1	
SANCTION					NOTE			
▶		2		▼		APPARU	▶	
LAC LOMBARDE	▶			4	LAIZES	▶		

A gagner:

1^{er} prix : 1 barbecue électrique

2^e prix : 1 réveil matin

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 juin 2006 à :

OGB♦L

Service Information et Presse

B.P. 149

L-4002 Esch/Alzette

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

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

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

IV/33 © HACHEL INT

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V	S	R	M						
B	A	R	A	G	O	U	I	N	
L	A	C	U	S	T	R	E		
D	E	C	R	I	E		O	R	
T	O	A	S	T	S		V		
C	U	L		A	T	E	L	E	
D	E	G	R	E		O	U		
P	I		A	M		E	U	S	
N	O	V	E	M	B	R	E		
M	A	R	E		Y	O	D		
I	L		T	O	U	A	I		
O	R		D	E	P	L	U	S	
E	S		R	E	A	D	E		

8

ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

Découvrez les 8 différences qui existent entre les deux dessins

Tell the 8 differences between the two drawings

Encuentre las 8 diferencias que existen entre los dos cuadros

Die zwei Bilder unterscheiden sich in 8 Punkten. Welche?



03/2006 - Solution : HESITATION

J. Sonda, Turpange (B), 1^{er} prix
J.M. Graas, Oberanven (L), 2^e prix

KREUZWORTRÄTSEL

eine Alpenregion	winzig gelockt	die eigene Person	zentrales Nervensystem	nicht jetzt, nachher	Währung Europas	französischer Ingenieur (Turm)	Senkblei	verlogen
Singvogel			mit Wasser reinigen					
		2	anführen, führen	begrenzter Zeitraum		6		4
Islam. Name für Gott	Ostseeinsel	Spielklasse beim Sport		3	nicht selten			chilienische Währung
ebenfalls					Schüssel		Medienarbeit (engl. Abk.)	
nicht gegen		dt. Normenzeichen (Abk.)		US-Schauspieler(in) (Sydney)	Berliner Flughafen		10	
		König von Israel (A.T.)	12	Vorschrift		5	Bruder von Romulus	
alltätlich, weltlich	Fingerschmuck	Ornament		Zuruf an Zugtiere: Halt!	Aschengefäß	US-Bundesstaat	Gewand im MA.	italienisch: drei
			7					
	11	Initialen der Nannini	mit Sicherheit	9		1		akademischer Grad (Abk.)
Comichfigur ("... und Struppi")	Habsucht			Gattin des Agir		Norne der Vergangenheit		8
französischer Polizist				mit rauher Stimme				

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

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

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. Juni 2006 an:

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

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

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

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

ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

8

SOLUTION
AUFLÖSUNG
ANSWER
SOLUCIÓN



03/2006 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

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

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

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

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

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

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

Mardi, vendredi : 14.00 - 17.00 hrs - Mercredi : 9.00 - 12.00 hrs

WILTZ - L-9557 - 2, rue Michel Rodange - Tél.: 95 72 70

Jeudi : 14.00 - 17.00 hrs

PERMANENCES LOCALES

BASCHARAGE - L-4940 - 143, av. de Luxembourg

Tél./Fax: 26 50 27 74

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

Mardi : 19.00 - 21.00 hrs

BELVAUX/SOLEUVRE - L-4470 Soleuvre -

1, rue Emile Mayrisch

Tél./Fax: 59 51 63

Jeudi : 16.30 - 17.30 hrs

RUMELANGE - L-3730 - 23, Grand-rue

Tél.: 56 37 35 - Tél./Fax: 26 56 15 75

Jeudi : 16.00 - 18.00 hrs

SCHIFFLANGE - L-3850 - 28, avenue de la Libération

Tél.: 54 13 29

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

Rodange, Arlon, Bastogne et Aywaille

EURES Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat

Dudelange et 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



EN BELGIQUE

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

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

Jeudi : 09.00 - 12.00 hrs

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

Tél.: (GSM) (+32) 0477 26 88 89

Mercredi, vendredi : 14.00 - 17.00 hrs

Aywaille - B-4920 - rue Louis Libert, 22 (FGTB)

Tél.: (+32) 04-384 81 52

les 1^{er} et 3^{ème} lundi et jeudi du mois : 14.30 - 17.30 hrs

Bastogne - B-6600 - rue des Brasseurs, 8a (FGTB)

Tél.: (+32) 61 21 19 87

Samedi : 09.00 - 12.00 hrs



IN DEUTSCHLAND

Bettingen - D-54646 - Burgweg 10

Wolfgang Schnarrbach

Tél.: (+49) (0) 6527 - 12 79 - Fax: (+49) (0) 6527 - 93 38 61

W.Schnarrbach@t-online.de