



aktuell

Monatszeitschrift des OGB-L - Juni/Juli/August 2006 - N°6-7-8



Congrès extraordinaire
pour la révision des statuts
de l'OGB-L



*El Diablo : le clin d'œil d'une institution du
Tour de France pour l'OGB-L (page 36)*

Sommaire

Inhalt

3



Editorial

OGB♦L-Statutenkongress: Moderne Strukturen für eine moderne Gewerkschaft

8



OGB♦L-Nationalvorstand

Schwerpunkthemen: Arbeit und Beschäftigung

11



Comité exécutif

Indexation et fusion Arcelor-Mittal à l'ordre du jour

12



Fusion Arcelor-Mittal

Übernahmepoker um Arcelor findet ein Ende

14



Nicht-Erhöhung der Solidaritätssteuer

Die Betriebe sind wieder einmal die Gewinner

22



CMEP : Nouveau site Internet

La CMEP est maintenant accessible 24h/24 !

25



95^e Conférence internationale du Travail à Genève

Un bilan plutôt positif

29



Du nouveau dans les entreprises

(e.a. Clement, Auchan, Hornbach, WSA, ...)

FUSIDUN/OPA ARCELOR-MITTAL

ECH VERSTI
NAISCHT VUN
DEEM GANZEN

KENG ANGSCHT,
DU BASS NET
DEEN EENZEGEN

MIR WELLEN SE
NET, WELL MER
SE NET VERSTIN

EISE PREMIER,
DEN 31. JANUAR
AN DER CHAMBER:



VERSTOEN ODER NET...
EENT GESIN ECH
OP EIS ZOUKOMMEN:..

FERME
POUR CAUSE DE
RESTRUCTURATION.

DEE LÄSCHTE
MECHT
D'LUUCHT AUS!



MIR WELLEN IECH
OWER NET D VAKANZ
VERDIERWEN

... OBSCHON BEI ENGER
PRIVATISEIERUNG
VUM FINDEL...

ECH FLÉIE FORT!

... AN ECH
FLÉIEN ERAUS



ALMNEIDER



Jean-Claude Reding
Präsident

Statutenkongress des OGB♦L

Moderne Strukturen für ein moderne Gewerkschaft

Am 1. Juli fand ein außerordentlicher Kongress des OGB♦L statt. 500 Delegierte diskutierten während fast 6 Stunden bei herrlichstem Sommerwetter über eine Neufassung des OGB♦L-Statuts. Schon beim vorletzten Kongress im Jahre 1999 war beschlossen worden eine allgemeine Statutenreform durchzuführen. 20 Jahre nach der Gründung des OGB♦L erschien es sinnvoll zu überprüfen, ob Änderungen notwendig wären oder nicht. Die Diskussionen, die während des Jahres 2000 hierzu in den Syndikaten, Regionalen und Abteilungen des OGB♦L geführt wurden, bildeten zusammen mit den Kongressbeschlüssen von 2004 die Basis für einen allgemeinen Textvorschlag. Dieser wurde von der Exekutive und der Überwachungskommission im Jahre 2005 erarbeitet und während der letzten 6 Monate in den Regionalen, Syndikaten und Abteilungen des OGB♦L diskutiert und überarbeitet. Über 100 Anträge wurden eingereicht und in der Statutenkommission diskutiert. In der überwiegenden Mehrzahl konnte in der Statutenkommission Konsens erreicht werden. Etwa 20 Anträge mussten dem Kongress zur Entscheidung unterbreitet werden.

Zielsetzungen und Ausrichtung bestätigt - Streikprozedur erneuert

Die Zielsetzungen und die Grundprinzipien des OGB♦L wurden bestätigt, genauso wie die Mittel und Wege zur Erreichung dieser Ziele. Betriebliche, sektorale, Branchen übergreifende und nationale kollektivvertragliche Vereinbarungen, die Mitarbeit in den Gremien der Sozialversicherungen, in den Berufskammern sowie in allen übrigen Gremien des nationalen Sozialdialogs gehören zu diesen Mitteln und Wegen, genauso wie direkte Kontakte mit den Arbeitgeberorganisationen und den politischen Instanzen. Dabei wurde die Bedeutung der interregionalen, europäischen und internationalen gewerkschaftli-

chen Arbeit unterstrichen und in die Statuten des OGB♦L eingeschrieben. Die Verhandlung und die Unterzeichnung europäischer und internationaler Abkommen sind im neuen OGB♦L Statut explizit vorgesehen. Der Rückgriff auf das Mittel des Streiks bleibt für den OGB♦L das letzte Mittel, wenn alle Verhandlungsmöglichkeiten erschöpft wurden. Der OGB♦L hat aber seine Streikprozedur vereinfacht, sie an die Gegebenheiten des neuen Kollektivvertragsgesetzes angepasst. Grundsätzlich bleibt es bei der Regelung, dass ein Streik der Zustimmung von 75% der betroffenen Mitglieder braucht. Bei sektoralen Verhandlungen, also bei Kollektivverträgen in einem Wirtschaftszweig ist es nunmehr jedoch möglich, im Einverständnis mit der Exekutive und in begründeten Fällen, im Vorfeld von Verhandlungen abweichende Regeln festzulegen. Dies bedeutet nicht, dass der OGB♦L nunmehr leichtfertig das Mittel des Streiks einsetzen will, im Gegenteil der Kongress hat ohne Wenn und Aber bestätigt, dass der OGB♦L auf Verhandlungen setzt. Der OGB♦L will sich aber nicht selbst in seiner Aktionsfähigkeit lähmen und dies war der Fall bei der alten Streikprozedur.

Parteilpolitische Unabhängigkeit verstärkt

Der Kongress hat die nationalen Strukturen des OGB♦L gestrafft und an die gewachsene Mitgliederzahl angepasst. Der OGB♦L hat heute fast drei mal mehr Mitglieder als bei seiner Gründung und die Delegiertenschlüssel von 1979 führten zu überdimensionierten Gremien, die drohten funktionsunfähig zu werden und zu einem unangemessenen Finanz- und Verwaltungsaufwand zu führen ohne deshalb ein Mehr an Demokratie zu erlauben. Die Aufgaben des Nationalvorstands wurden insbesondere in Bezug auf den nationalen Sozialdialog präzisiert. Dies gilt ebenfalls für die Exekutive und die Überwachungskommission, hier auch hinsichtlich der Finanz- und Vermögensverwaltung des OGB♦L. Ein wichtiges Thema war die parteipolitische Unabhängigkeit des OGB♦L. Diese wurde in den neuen Statuten verstärkt.

Bislang sah das OGB♦L-Statut bloß Antikumulbestimmungen vor. Nunmehr ist es so, dass ein Mitglied des Geschäft führenden Vorstandes des OGB♦L kein Mandat als nationaler oder europäischer Abgeordneter oder als Bürgermeister oder Schöffen annehmen kann. Situationen wie beim LCGB, wo leitende Gewerkschaftsfunktionäre wie der Generalsekretär und der beigeordnete Generalsekretär als Abgeordnete der CSV im luxemburgischen Parlament sitzen und damit dem in der luxemburgischen Politik üblichen Fraktionszwang unterliegen, sind im OGB♦L nicht möglich.

Einstimmigkeit für die Schaffung eines modernen einheitlichen Arbeitnehmerstatuts

Andere Änderungen betreffen das Ausschlussverfahren, die Organisation der Rechtsauskunft, des Rechtsbeistandes und des Rechtsschutzes sowie die Finanzierung der Lokalsektionen. Anträge auf die Schaffung eines Familien-

beitrags wurden aus prinzipiellen, praktischen und finanziellen Erwägungen heraus eindeutig abgelehnt. Auch die Diskussion über Quotenregelungen für Frauen und Pensionierte führte zu einem äußerst klaren Resultat: der Kongress lehnte eindeutig jegliche Quotenregelungen ab.

Mit diesem Kongress hat die Statutendiskussion im OGB♦L ihren Abschluss gefunden. Es gilt nunmehr die beschlossenen Änderungen umzusetzen.

Die überwiegend konstruktiv geführten Diskussionen sind ein gutes Zeichen für die Zukunft. Ebenso wie die einstimmige Zustimmung zu der in der Tripartite vereinbarten Schaffung eines einheitlichen, modernen Arbeitnehmerstatuts, das sich am Statut des Privatbeamten orientiert. Dieses Votum ist ein eindeutiger Auftrag, die diesbezüglichen Diskussionen bis Ende des Jahres zum Abschluss zu bringen.

Außerordentlicher Statutenkongress am 1. Juli 2006

Resolution zum einheitlichen Statut

Im Hinblick auf die Schaffung eines einheitlichen Statuts für Arbeiter und Angestellte beschließt der Kongress, dass bei der Einführung eines einheitlichen Arbeitnehmerstatuts die notwendigen textlichen Änderungen im OGB♦L-Statut vom Nationalvorstand durchgeführt werden können und vom nächsten ordentlichen OGB♦L-Kongress ratifiziert werden.



Jean-Claude Reding
président

Congrès extraordinaire pour la révision des statuts

Des structures modernes pour un syndicat moderne

Le 1er juillet a eu lieu un Congrès extraordinaire de l'OGB♦L. Pendant presque 6 heures, 500 délégués ont discuté, et ceci malgré un temps d'été splendide, sur une modernisation des statuts. Il avait déjà été décidé lors de l'avant-dernier congrès en 1999 de procéder à une réforme générale des statuts. Vingt ans après la fondation de l'OGB♦L, il semblait nécessaire d'examiner s'il y avait lieu ou non d'effectuer des changements. Les discussions y afférentes menées au cours de l'année 2000 dans les syndicats professionnels, les régionales et les départements de l'OGB♦L ensemble avec les résolutions du Congrès de 2004, ont servi de base à une proposition de texte général, élaborée par le Comité exécutif et la Commission de surveillance en 2005. Au cours des six derniers mois, celui-ci a encore été discuté et retravaillé dans les régionales, syndicats professionnels et départements de l'OGB♦L. Plus de 100 amendements avaient été présentés et discutés au sein de la Commission des statuts. Dans la plupart des cas, un accord a pu être trouvé dans le cadre des débats de cette commission. Quelque 20 amendements ont dû être soumis pour vote au Congrès.

Confirmation des objectifs et de l'orientation - Révision de la procédure de grève

Les objectifs et principes de base de l'OGB♦L ont été confirmés, ainsi que les moyens pour y arriver. Les accords collectifs au niveau des entreprises, des secteurs, mais aussi intersectoriels et nationaux, la participation dans les institutions de la sécurité sociale, dans les chambres professionnelles ainsi que dans les autres structures du dialogue social national en font partie, de même que des contacts directs avec les organisations patronales et les instances politiques. Dans ce contexte, l'importance du travail syndical interrégional, européen et internatio-

nal a été soulignée et inscrite dans les statuts. La négociation et la signature d'accords européens et internationaux sont explicitement prévues dans les nouveaux statuts. Le recours à la grève reste pour l'OGB♦L le dernier moyen quand toutes les possibilités de négociation ont été épuisées. L'OGB♦L a pourtant simplifié sa procédure de grève, il l'a adaptée aux nouvelles données de la loi sur les contrats collectifs de travail. Par principe, le règlement qui prévoit qu'une grève peut être déclenchée si 75% des membres concernés se prononcent pour, reste en vigueur. Mais, lors de négociations sectorielles c.à.d. des négociations pour des contrats collectifs s'appliquant à tout un secteur économique, il sera dès à présent possible d'arrêter avant le début des négociations et dans des cas bien fondés - en accord avec le Comité exécutif - des dérogations. Ce changement ne signifie cependant pas qu'à l'avenir l'OGB♦L utilisera à la légère le moyen de la grève. Bien au contraire, le Congrès a confirmé sans ambiguïté que l'OGB♦L mise sur les négociations. L'OGB♦L veut quand même éviter une certaine paralysie dans le choix de ses moyens d'action, comme tel était le cas pour l'ancienne procédure de grève.

Renforcement de l'indépendance politique

Le Congrès a décidé de donner plus de rigueur aux structures nationales de l'OGB♦L pour les adapter au nombre toujours croissant de ses membres. L'OGB♦L compte aujourd'hui presque le triple des membres qu'il avait à sa création et les clés de répartition pour la computation des délégués de 1979 ont conduit à des organes de décision surdimensionnés et risquant ne plus être opérationnels ainsi qu'à un déploiement de frais administratifs et financiers hors proportion sans pour autant aboutir à plus de démocratie. Les tâches du Comité national ont été précisées surtout en ce qui concerne le dialogue social au niveau national. Ont également été clairement définies les missions du Comité exécutif et de la Commission de surveillance quant à la gestion des finances et du patrimoine de l'OGB♦L. Un thème impor-

tant a été l'indépendance politique de l'OGB♦L, plus particulièrement son indépendance vis-à-vis des partis politiques. Cette indépendance a été renforcée par les nouveaux statuts. A ce jour, les statuts de l'OGB♦L prévoyaient uniquement des dispositions anti-cumul. A partir de maintenant, le mandat de membre du Bureau exécutif de l'OGB♦L est incompatible avec le mandat de député national ou européen, de bourgmestre ou d'échevin. Des situations courantes chez le LCGB, où des hauts fonctionnaires syndicaux et le secrétaire général adjoint siègent au Parlement luxembourgeois et sont soumis à la discipline de vote de leur parti, pratique commune dans la politique luxembourgeoise, ne sont pas possibles chez l'OGB♦L.

Unanimité pour la création d'un statut unique moderne pour les salariés

D'autres changements concernent la procédure d'exclusion, l'organisation du conseil, de l'assistance et de la pro-

tection juridique tout comme le financement des sections locales. Des amendements concernant la création d'une cotisation familiale ont été clairement rejetés suite à des objections de principe, des considérations pratiques et financières. La discussion sur l'introduction de quotas pour femmes et pensionnés a également produit un résultat clair et net : le Congrès a formellement rejeté toute introduction de quotas.

Avec ce Congrès, la discussion sur les statuts au sein de l'OGB♦L a été menée à bonne fin. Il y va maintenant de mettre en pratique les changements décidés.

Les discussions généralement très constructives sont un bon signe pour l'avenir. Ceci vaut également pour le vote unanime en faveur d'un statut unique moderne pour les salariés, décidé par la Tripartite et s'orientant au statut de l'employé privé. Ce vote est également un mandat précis de conclure les discussions y relatives avant la fin de l'année.

Congrès extraordinaire pour la révision des statuts

le 1^{er} juillet 2006

Résolution relative au statut unique

En vue de la création d'un statut unique pour ouvriers et employés, le Congrès décide que lors de l'introduction d'un statut unique pour salariés, le Comité national pourra faire les modifications de texte nécessaires qui seront soumises au prochain Congrès ordinaire de l'OGB♦L pour ratification.

nationalvorstand

OGB♦L-Nationalvorstand Schwerpunktthemen: Arbeit und Beschäftigung

Der OGB♦L-Nationalvorstand beschäftigte sich in seiner Sitzung vom 13. Juni mit der wirtschaftlichen und sozialen Lage des Landes, mit den Arbeiten des ständigen Beschäftigungsrats und der Lage in den Betrieben.

Luxemburgs Wirtschaft in "wackeligem" europäischen Kontext

Wie aus den Zahlen des Statec, des Konjunkturrats und der Europäischen Union ersichtlich wird, ist die wirtschaftliche Lage Luxemburgs nicht schlecht. Vergessen sollte man allerdings nicht, dass sie stark vom europäischen Umfeld beeinflusst wird, das sich als äußerst "wackelig" erweist. Insgesamt vermisst der OGB♦L eine koordinierte Wirtschaftspolitik. Außerdem bedauert er, dass sich die europäische Politik an der Inflation orientiert anstatt die Binnennachfrage anzukurbeln, dies obwohl der Internationale Währungsfonds wie die OECD vor einer restriktiven Zinspolitik warnen. In Luxemburg ist es nun auch an der Zeit, sich mit der Inflation auseinandersetzen. Die Regierung ist besonders in Sachen hausgemachte Inflation verstärkt in der Verantwortung, speziell was den Preisschub bei öffentlichen Dienstleistungen angeht.

Beschäftigungspolitik und ständiger Beschäftigungsrat: Die Tripartite-Beschlüsse müssen umgesetzt werden

Bereits jetzt merkt man gelegentlich der Gespräche im ständigen Beschäftigungsausschuss, dass die Patronatsverbände versuchen Abstand von verschiedenen Tripartite-Beschlüssen zu nehmen. Hiervor warnt der OGB♦L. Er fordert, dass die Maßnahmen zum Beschäftigungserhalt umgesetzt werden. Der "plan de maintien de l'emploi" muss gesetzlich verankert und Pflicht werden und muss zwingenderweise einem Sozialplan mit Entlassungen vorausgehen. Wenn die Arbeitgeber hier nicht mitziehen, so ist die Regierung in der Pflicht.

Die Schuld liegt nicht bei den Arbeitslosen

Der OGB♦L warnt vor Schuldzuweisungen an die Adresse der Arbeitslosen. Nicht sie tragen die Schuld an eventuellem Fehlmanagement, an Restrukturierungen und Arbeitsplatzabbau.

Was die seit längerem vom OGB♦L geforderte Reform des Arbeitsamts (ADEM) anbelangt, hat sich bis jetzt noch nicht viel getan. Um eine bessere Vermittlung der Arbeitslosen zu gewährleisten, schlägt der OGB♦L die Erstellung eines individualisierten Plans für jeden einzel-



nen vor. Dieser soll eine Stärken- und Schwächeanalyse beinhalten, eine gezielte Behebung von Schwachpunkten sowie das Hervorheben von Kompetenzen. Aus den Verpflichtungen des Arbeitsamtes ergeben sich dann die Pflichten der Arbeitslosen. Es gilt nicht vorrangig seltene Missbräuche zu bekämpfen, sondern umzudenken und dahin aktiv zu werden mehr Menschen wieder in Arbeit zu bringen.

Sorgen bereitet dem OGB♦L auch die Jugendarbeitslosigkeit, die in Luxemburg bei 20% liegt. Besonders betroffen sind hierzulande etwa 400 unqualifizierte Jugendliche, die das Schulsystem ohne Abschluss und mit niedrigem Ausbildungsniveau verlassen. Nur knapp 6 Prozent gelingt innerhalb eines Jahres der Sprung auf den Arbeitsmarkt. Im Falle eines Versagens, oder besser noch, bereits wenn sich ein Versagen ankündigt, sollte den Jugendlichen frühzeitig die "Schule der zweiten Chance" angeboten werden. Es hapert auch noch betreffend konkrete Maßnahmen für die über 50-Jährigen, dies sowohl, um sie in Arbeit zu halten als auch, um sie wieder in Arbeit zu bringen. Wenn zurzeit viel davon geredet wird die Beschäftigungsquote bei den älteren Arbeitnehmern anzuheben, so werden diese dennoch in der Praxis aus dem Arbeitsleben herausgedrängt.

Handlungsbedarf besteht ebenfalls, was das Gesetz über Beschäftigungsmaßnahmen anbelangt. Diese Initiativen haben sich als unumgänglich erwiesen und müssen nun auf einer gesunden Basis funktionieren können.

Bausektor: Der OGB♦L handelt verantwortungsbewusst und unterschreibt den vom Schlichter vorgeschlagenen Kollektivvertrag

Drei Jahre schleppten sich die Verhandlungen zum neuen Kollektivvertrag für die Baubranche aufgrund der starren Haltung des Patronats hin. Was auch die schlechte Stimmung der Beschäftigten in diesem Wirtschaftssektor erklärt, die sich um angemessene Tarifloohnerhöhungen und die Anerkennung ihrer Arbeit seitens der Arbeitgeber betrogen sehen. Das letzte Angebot des Schlichters wurde nun vom Nationalvorstand angenommen. Der LCGB hatte bereits zugestimmt. Obwohl sich die Mitglieder des Nationalvorstands mit dem vorliegenden Vertrag alles andere als zufrieden zeigten, so waren sie sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst: ohne die Unterschrift des OGB♦L würde es keinen Kollektivvertrag im Sektor mehr geben, was diesen dem ungebremsten Sozialdumping aussetzen würde.

Straßentransport: Chipkartenstreit beigelegt

Der OGB♦L drängt auf eine rasche Umsetzung der EU-Arbeitszeitdirektive. Das von der Regierung vorgelegte Gesetz muss nun schnellstens vom Parlament verabschiedet werden. Darin wird eine maximale Wochenarbeitszeit von 48 Stunden festgehalten. Mittlerweile konnte auch der Streit betreffend die Übernahme der Kosten

für die neuen Chipkarten beigelegt werden. Kollektivvertraglich wurde festgehalten, dass der Fahrer die Summe, die anfallende Kosten deckt, erhält.

Findel: Flughafen muss in öffentlicher Hand bleiben

Seit längerem wird von einer Privatisierung des Findel gesprochen. Der OGB♦L, der an erster Stelle für bestmögliche Arbeitsbedingungen kämpft, lehnt eine solche ab. Der Flughafen soll in öffentlicher Hand bleiben. Der OGB♦L fordert für alle Beschäftigten ein globales Statut und einen gemeinsamen Kollektivvertrag. Eine Lösung kann darin bestehen, dem Flughafen das Statut als „öffentliche Körperschaft“ (établissement public) zuzuerkennen, umso mehr der Findel auch Hoheitsrechte wie etwa die Flugsicherheit und den Wetterbericht wahrnimmt. Aus diesem Grund lehnt der OGB♦L auch eine rein kommerzielle Ausrichtung des Flughafens ab. Probleme wie übermäßige Konkurrenz für Luxair und Cargolux sowie für verschiedene andere Bereiche wären dann vorprogrammiert.

Handel und Chemie: Der „maintien dans l'emploi“ in der Versuchsphase

Sowohl bei TDK und Villeroy als auch bei Monopol hat der OGB♦L sich nicht darauf beschränkt finanzielle Entschädigungen zu verhandeln, sondern den "maintien dans l'emploi" gefordert. Erste, viel versprechende Ansätze sind zu verzeichnen, besonders im Fall von Monopol wurden neue Wege eingeschlagen. Endlich wurde einer langjährigen Forderung des OGB♦L Rechnung getragen. Nun gilt es eine gesetzliche Basis für das Modell zu schaffen.



Tagung der OGB♦L-Exekutive Index und Fusion Arcelor-Mittal auf der Tagesordnung

Anlässlich ihrer Sitzung vom 26. Juni 2006 nahm die OGB♦L-Exekutive Stellung zu aktuellen Problemen, analysierte die wirtschaftliche Lage des Landes und beschäftigte sich eingehend mit dem Index-Gesetzesprojekt, das am 27. Juni in der Abgeordnetenversammlung zur Abstimmung kam, sowie der geplanten Fusion zwischen Arcelor und Mittal.

Index-Gesetzesprojekt: OGB♦L besteht auf zeitliche Begrenzung

Wenn der OGB♦L im Rahmen der Tripartite einer verzögerten Auszahlung der Indexranchen zugestimmt hatte, so bestand er gleichzeitig darauf, dass die Regelung zeitlich begrenzt ist und nur bis zum 31.12.2009 gelten darf.

Die Exekutive unterstreicht vor der Abstimmung des diesbezüglichen Gesetzesprojektes, dass durch diese Verschiebung, der eigentliche Indexmechanismus nicht außer Kraft gesetzt wird und, dass unabhängig von der Zahl der zu erfallenden Indexranchen im Zeitraum 2006-2009, der Indexanpassungs-Mechanismus ab 2010 wieder voll spielen muss.

Im gleichen Zusammenhang betont die Exekutive erneut die Wichtigkeit des Auftrags an den Wirtschaftsminister, ein Programm zur Eindämmung der Preissteigerung zu entwickeln und erinnert an die anderen Tripartite-Themen. Die Diskussionen über den "maintien dans l'emploi", das Einheitsstatut oder die Schaffung eines "crédits d'impôts" im Gegenzug zur Desindexierung der Familienleistungen müssen ab sofort laufen. Insbesondere beim heiklen Thema der Desindexierung der Familienleistungen drängt der OGB♦L auf eine sozialgerechte und -verträgliche Lösung, ansonsten er auf der vollen Indexierung ab dem Jahr 2008 besteht.

Fusion Arcelor-Mittal

Nach der monatelangen Übernahmeschlacht um Arcelor, fiel die Entscheidung des Arcelor-Verwaltungsrates zu Gunsten von Mittal doch ziemlich überraschend. Die Exekutive stellt jetzt einen dringenden Erklärungsbedarf fest und macht sich Sorgen über die Konsequenzen für die Stahlbelegschaften und die Standorte in Luxemburg. Dabei gilt es sowohl für die jetzigen Arcelor-Betriebe als auch den Mittal-Betrieb STFS (Drahtzieherei) in Schifflin-

gen Garantien im Sinne des Standort- und Arbeitsplatzzerhalts zu geben. Nachdem die Aktionäre nun zufrieden gestellt werden konnten, drängt die Exekutive auf die gleiche Sorgfalt wenn es um die Interessen der Beschäftigten geht. Die Exekutive betont weiter, dass auch der Hauptsitz des neu geschaffenen Stahlkonzerns in Luxemburg bleiben muss und nicht zu einem fiktiven Entscheidungszentrum verkümmern darf.

Im Rahmen der "Asbl Sidérurgie" wird der OGB♦L gemeinsam mit dem LCGB die Interessen der Stahlbelegschaft verteidigen.



Réunion du Comité exécutif de l'OGB♦L Indexation et fusion Arcelor-Mittal à l'ordre du jour

Lors de sa réunion du 26 juin 2006, le Comité exécutif de l'OGB♦L a pris position sur des problèmes actuels, a commenté la situation économique du pays et analysé en détail le projet de loi sur l'indexation, soumis le 27 juin au vote de la Chambre des députés, ainsi que la fusion projetée entre Arcelor et Mittal.

Projet de loi sur l'indexation : l'OGB♦L exige une limitation dans le temps

Si dans le cadre de la Tripartite, l'OGB♦L avait accepté le décalage des tranches indiciaires, il avait en même temps

exigé que cette mesure devait être limitée dans le temps et qu'elle ne devait pas durer au-delà du 31.12.2009.

Le Comité exécutif souligne à la veille du vote du projet de loi y relatif, que le décalage n'abroge pas le mécanisme de l'indexation proprement dit et que ce même mécanisme d'adaptation automatique devra, indépendamment du nombre des tranches indiciaires venant à échéance entre 2006-2009, reprendre normalement à partir de 2010.

Dans ce contexte, le Comité exécutif souligne à nouveau l'importance de la mission du ministre de l'Economie qui consiste à développer un programme destiné à enrayer l'inflation et rappelle les autres thèmes de la Tripartite. Les discussions sur le « maintien dans l'emploi », le statut unique ou la création d'un « crédit d'impôts » en contrepartie de la désindexation des prestations familiales doivent débiter de suite. Surtout en ce qui concerne le sujet épineux de la désindexation des prestations familiales, l'OGB♦L réclame d'urgence une solution socialement équitable. Au cas contraire, il revendiquera le retour à l'indexation complète à partir de 2008.

Fusion Arcelor-Mittal

Après des mois de bataille contre la reprise par Mittal Steel, la décision du conseil d'administration d'Arcelor en faveur de Mittal est pour le moins surprenante. Le Comité exécutif constate un besoin urgent d'explications et se soucie des conséquences pour les salariés de la sidérurgie et pour les sites au Luxembourg. Il y va de donner des garanties concernant le maintien des actuels sites d'Arcelor et de l'usine STFS de Mittal (train à fil) à Schifflange de même que concernant le maintien de l'emploi dans ces usines. Satisfaction ayant été donnée aux actionnaires, le Comité exécutif de l'OGB♦L exige que maintenant le même soin soit apporté aux intérêts des salariés. Le Comité exécutif souligne finalement que le siège social du nouveau groupe doit rester au Luxembourg et qu'il ne doit pas être dégradé en centre fictif de décisions.

Dans le cadre de l'« ASBL Sidérurgie » l'OGB♦L défendra ensemble avec le LCGB les intérêts des salariés de la sidérurgie.



Arcelor - MITTAL

Übernahmepoker um Arcelor findet ein Ende oder "Geld regiert die Welt"

Begeben wir uns kurz zurück ins Jahr 2002; Arbed, Aceralia und Usinor fusionieren und bilden Arcelor, den weltweit größten Stahlproduzenten. In Arbed-Kreisen wurde dieser Schritt damals damit begründet, dass man in dieser Größenordnung gegenüber der Konkurrenz unantastbarer sei und die Zukunft somit besser abgesichert wäre.

Januar 2006, das Stahlunternehmen Mittal kündigt eine Übernahmeaktion durch Aktienkauf respektive Aktien-tausch auf Arcelor an. Arcelor antwortet durch seinen Verwaltungsrat, man sei gegen eine solche "feindlich" gesinnte Aktion und man werde sich mit allen zur Verfügung stehenden Kräften dagegen zur Wehr setzen. Argumentiert wurde, dass beide Unternehmen keinesfalls zusammen passen würden, da die Betriebskulturen grundverschieden wären. Dabei sei Arcelor vor allem qualitätsorientiert, Mittal hingegen lediglich volumenorientiert, also Klasse gegen Masse, und somit nicht vereinbar.

Die Luxemburger Regierung (als größter Einzelaktionär im Kapital von Arcelor) stellte sich dann auch wenige Tage später treu an die Seite von Arcelor und sprach sich ebenfalls entschieden gegen eine solche Übernahme aus. An den darauf folgenden Tagen wurde sowohl von Arcelor als auch seitens der Luxemburger Regierung heftig Anti-Mittal-Stimmung gemacht. Während die Politik sich beruhigte und es sogar fertig brachte ein Gesetz zu Gunsten von Mittal stimmen zu lassen, das die öffentlichen Aktienrückkaufaktionen zwischen Unternehmen regelt, wurde von der Arcelor eine Werbekampagne gestartet, mit dem Ziel den Arcelor-Aktionär von der Notwendigkeit das Mittal-Angebot abzulehnen, zu überzeugen.

Von Februar bis Juni dauerte diese Kampagne, bei der vor allem Arcelor-Generaldirektionschef Guy Dollé nicht müde wurde, durch die ganze Welt zu reisen, um den Aktionären und den Mitarbeitern weis zu machen, dass die Zukunft von Arcelor nur Arcelor selbst sein dürfte. Dabei kann man davon ausgehen, dass diese Monstercampagne sehr viel Geld verschlang. Mit allen Mitteln, vor allem finanzieller Natur, versuchte man zu überzeugen. Dann kam der Monat Juni und ein so genannter "weißer Ritter", die Stahlgesellschaft Severstal aus Russland, wurde aufs Parkett gebracht, verbunden mit der Aussage man würde mit diesem Unternehmen fusionieren, um somit Mittal zu entgehen. Aus der Fusion beider Gesellschaften sollte Arcelor als weltgrößtes Stahlunternehmen hervorgehen.

Ab nun ging es ganz schnell bergab mit den Argumenten; die Aktionäre begannen sich zu wehren und mit ihnen reagierten die so genannten Börsenmärkte nicht gerade erfreulich. Für Arcelor wurde plötzlich klar, dass man besser täte sich mit "Feind" Mittal gemeinsam an einen Tisch zu setzen und zu verhandeln. Dies geschah dann auch und am Sonntag, den 25. Juni 2006, nach 10-stündiger Verwaltungsratssitzung, verkündete Arcelor, man sei einstimmig im Verwaltungsrat zur Schlussfolgerung gekommen, den Aktionären vorzuschlagen die inzwischen zweimal nachgebesserte Mittal-Offerte zu empfehlen. So erklärte man dann ebenfalls, dass aus der ursprünglich feindlichen Aktion inzwischen (im Verlauf einer Woche) eine freundliche Aktion geworden war. Die "Vernunftfeh" mit Mittal war somit das Resultat eines monatelangen Krieges zwischen beiden Gesellschaften.

Eine einigermaßen logische Schlussfolgerung aus dem Ganzen zu ziehen fällt sehr schwer. Wieder einmal wird einem bewusst, dass Argumente - ob sie von der Politik oder von der Unternehmensleitung kommen - eigentlich nichts mehr wert sind. Die Macht des Geldes hat die Schlacht entschieden. Einmal mehr, kann man da nur sagen.

Gewerkschaftlich gesehen wird es nun darum gehen, in der Zukunft, die so genannten "Kollateralschäden" in Bezug auf die Standorte und auf die Beschäftigung in Grenzen zu halten, denn Fusionen, gleich welcher Art auch immer, sind immer mit negativen Konsequenzen verbunden.

Dies verdanken wir letztendlich der Globalisierung der Weltwirtschaft, die sich unaufhaltsam und ohne Rücksicht auf Verluste ihren Weg bahnt. Die Politik wird immer mehr und immer öfter in die Rolle des Statisten gedrängt. Schade drum!



Alain Kinn,
Mitglied des
Geschäft führenden Vorstands

OGB♦L/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.

Fusion entre Arcelor et Mittal Steel

La tournure qu'a pris la bataille ayant duré des mois autour de l'OPA de Mittal Steel sur Arcelor est pour le moins surprenante. Dans ce contexte, «OGB♦L/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» constate que l'OPA hostile de Mittal Steel sur Arcelor s'est transformée en fusion amicale.

Les syndicats prennent note de l'assurance donnée de Mittal Steel de reprendre le modèle de gouvernance d'entreprise d'Arcelor et de continuer dans la tradition du dialogue social d'Arcelor en gardant entre autres les trois représentants des salariés d'Arcelor au conseil d'administration. Au-delà, pour les syndicats il importe néanmoins de défendre le maintien du modèle social luxembourgeois, y compris le principe de la tripartite sidérurgique, comme il s'applique actuellement pour les sites au Luxembourg.

Les syndicats rencontrent les responsables d'Arcelor

En date du 28 juin 2006, une délégation de «OGB♦L/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» conduite par son président, Monsieur John Castegnaro, respectivement les secrétaires syndicaux, Messieurs Alain Kinn et Patrick Dury, a eu une entrevue avec le président du conseil d'administration, Monsieur Joseph Kinsch, et les membres de la direction générale, Messieurs Michel Würth et Roland Junck, au sujet de la fusion envisagée entre Arcelor et Mittal Steel.

Les responsables d'Arcelor ont expliqué aux représentants syndicaux les développements récents qui ont finalement conduit au projet de fusion récent entre Arcelor et Mittal Steel. La délégation syndicale a soumis un certain nombre de questions et de revendications en relation avec la pérennité de l'activité sidérurgique au Grand-Duché de Luxembourg ainsi qu'avec le maintien des accords au niveau du modèle social en vigueur.

Les responsables d'Arcelor ont de nouveau relevé l'importance des sites industriels luxembourgeois (Arcelor Luxembourg et périphérie) qui s'intègrent parfaitement dans le concept et la stratégie du futur groupe Arcelor-Mittal. Cette confirmation est particulièrement vraie pour la Société du Train à Fil Schifflange (STFS) qui restera partie intégrante de la nouvelle structure Arcelor-Mittal.

D'ailleurs, d'autres sociétés partenaires d'Arcelor Luxembourg, notamment la société de fret ferroviaire luxembourgeoise nouvellement créée CFL-Cargo, pourront bénéficier des opportunités que permettra le volume de production supplémentaire généré par la réunion des deux sidérurgistes.

En réponse aux exigences de «OGB♦L/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» de continuer dans la tradition du dialogue social

Vu que de nombreuses incertitudes subsistent, «OGB♦L/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» interpelle les responsables de ce groupe sidérurgique nouvellement créé de réaliser la fusion dans l'intérêt du site industriel luxembourgeois et des emplois dans la sidérurgie luxembourgeoise.

En effet, si le projet de fusion prévoit d'installer le siège social et opérationnel du groupe au Luxembourg, l'OGB♦L et le LCGB à travers l'ASBL Sidérurgie veilleront dans les semaines et les mois à venir à ce que les engagements et les plans industriels existants, notamment l'accord LUX 2006 mais également au niveau de la Société du Train à Fil Schifflange (STFS), seront scrupuleusement respectés.

d'Arcelor; les responsables d'Arcelor ont assuré que la nouvelle société adoptera le modèle social, environnemental et industriel d'Arcelor. Dès lors, la continuation de la tripartite sidérurgique a également été garantie tout comme la disponibilité du management pour les futurs échanges de vue, discussions et négociations avec les syndicats, les délégations et toute autre structure de dialogue et de cogestion.

En ce qui concerne la fusion des comités d'entreprise européens (CEE) d'Arcelor et de Mittal Steel, les représentants d'Arcelor ont expliqué que les discussions à ce sujet commenceront dès la clôture officielle de l'OPA sur base du modèle en vigueur auprès d'Arcelor.

Suite à une revendication des représentants de «OGB♦L/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» de poursuivre l'accord mondial sur les principes de responsabilité sociale d'Arcelor signé en septembre 2005 avec la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) et la Fédération Internationale des Organisations de travailleurs de la Métallurgie (FIOM), les dirigeants d'Arcelor se sont montrés d'accord sur son importance et envisagent l'application de cet accord mondial sur l'ensemble du nouveau groupe sidérurgique. C'est pourquoi, «OGB♦L/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» contactera aussi bien la FEM que la FIOM et demandera d'organiser un forum international rassemblant les syndicats des pays où sont implantés des sites d'Arcelor et de Mittal Steel.

Dans sa poursuite des échanges de vue avec les principaux acteurs de ce dossier, «OGB♦L/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» demande une entrevue avec le Premier ministre et le ministre de l'Economie du gouvernement luxembourgeois qui soutient la recommandation du conseil d'administration d'Arcelor en faveur de la constitution du nouveau groupe Arcelor-Mittal

Nicht-Erhöhung der Solidaritätssteuer Die Betriebe sind wieder einmal die Gewinner

Die Ankündigung von Staatsminister Jean-Claude Juncker, dass ein Teil der Einkünfte, die der Staat als Teilhaber der Arcelor beim Aktientausch erhalten wird, dazu dienen wird, die Solidaritätssteuer nicht anzuheben kam zumindest überraschend. Da die Anhebung der Solidaritätssteuer ein Bestandteil des Tripartite-Kompromisses war, hätte eigentlich jede diesbezügliche Änderung mit den Sozialpartnern diskutiert werden müssen.

Der OGB♦L erinnert daran, dass er diesem Maßnahmenpaket und insbesondere der Indexmodulierung nur zugestimmt hatte, um das Staatsbudget auszugleichen und, dass er darauf gedrängt hatte, alle Sparmaßnahmen sozialverträglich zu gestalten.

Falls der Staat jetzt mit unerwarteten Einnahmen rechnen kann, so hätte die Regierung andere Möglichkeiten, wie z. B. die fristgerechte Auszahlung der Indextranche zum 1. August 2006 (anstatt zum 31. Dezember 2006) und den Verzicht auf eine Auszahlung des Rentenajustements in zwei Etappen in Erwägung ziehen müssen.

Gerade bei der Solidaritätssteuer werden kleine Einkommen nicht entlastet; die wahren Gewinner sind wieder einmal die Betriebe.

Da die Gelder, die der Staat bei einer Erhöhung der Solidaritätssteuer eingezogen hätte, integral in den Beschäftigungsfonds geflossen wären, warnt der OGB♦L bereits jetzt vor eventuellen Einsparungsmaßnahmen beim Arbeitslosengeld zu Ungunsten der Jugendlichen oder der Paare. Rezente Überlegungen führen in der

Tat in die Richtung, dass neue Karenzzeiten eingeführt werden sollen und, dass bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes Paare wieder gemeinsam veranlagt werden sollen, anstatt dass beide Partner ein individuelles Recht auf die volle Höhe der Entschädigung besitzen.

Der OGB♦L wird keine Verschlechterung der Arbeitslosenunterstützung akzeptieren und wird diese Position nächste Woche anlässlich des permanenten Beschäftigungskomitees vertreten.

INVITATION

COLLOQUE

VERS DE NOUVEAUX INDICATEURS DE RICHESSE




organisé par la Chambre des employés privés et l'Observatoire de la Compétitivité

le mercredi 12 juillet 2006
de 9.00 à 17.00 heures
à l'Abbaye de Neumünster

Ce colloque est consacré à une réflexion globale sur la nature de la richesse et les différentes manières de la mesurer et à l'établissement d'un indicateur de "santé sociale" pour le Luxembourg.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Économie
et du Commerce extérieur



COMMUNIQUE DE PRESSE

Avis de la CEP•L sur les modulations de l'« index »

Respecter l'esprit de l'accord tripartite

Lors de l'Assemblée plénière de la Chambre des employés privés (CEP•L) du 21 juin 2006, présidée par Jean-Claude Reding, ses membres ont adopté plusieurs avis dont notamment celui relatif au projet de loi adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements.

En raison des délais serrés pour la remise du présent avis, la CEP•L a renoncé à analyser le bien-fondé des diagnostics économiques ayant conduit le Gouvernement à la rédaction du projet ; elle s'y attachera toutefois dans le cadre de son avis à venir relatif au budget de l'Etat pour l'exercice 2007.

Suspension de l'indexation automatique des salaires de 2006 à 2009

Le projet avisé par la CEP•L prévoit que, au cours de la période 2006-2009, les salaires (comme tous les autres revenus normalement indexés) ne sont plus indexés automatiquement au moment même où une nouvelle tranche indiciaire serait due, mais qu'il y aura un décalage de quelques mois avant que les salariés n'obtiennent leur 2,5% d'adaptation et récupèrent de la sorte leur pouvoir d'achat.

Avec une inflation annuelle moyenne qui se maintiendrait autour de 2,5% et qui serait répartie de manière plus ou moins égale sur la période concernée, les tranches indiciaires se succéderaient au rythme d'une par an, la seule conséquence des dispositions du présent projet étant en effet un décalage de quelques mois quant à leur application. Ainsi, la tranche indiciaire normalement due en août 2006, sera payée seulement à partir de décembre 2006.

La CEP•L demande toutefois des précisions à insérer dans le texte afin d'assurer qu'à la fin de cette période transitoire, on revienne effectivement au système d'adaptation automatique et que, notamment, les tranches indiciaires tombant au cours de l'année 2009 soient payées à partir de janvier 2010.

Eviter une perte de pouvoir d'achat définitive en cas d'inflation modérée

La CEP•L constate également que le libellé du projet pourrait donner lieu à une interprétation erronée de l'accord tripartite du 28 avril 2006 en ce sens qu'une inflation modérée, mais inégalement répartie au cours de la période 2006-2009,

pourrait donner lieu à des modulations définitives et non pas à des décalages temporaires de l'échelle mobile des salaires.

Ces conséquences seraient, aux yeux de la CEP•L, contraires à l'esprit de l'accord tripartite qui envisage uniquement des reports de tranches indiciaires dans le but de soulager temporairement le budget de l'État.

Afin d'éviter que de tels scénarios, décrits en détail dans l'avis de la CEP•L, ne puissent se produire, la CEP•L a formulé des amendements qui pourraient constituer des garde-fous contre une telle interprétation contraire à l'accord tripartite.

Désindexation de certaines prestations sociales

Ensuite, le projet de loi prévoit que les prestations suivantes ne sont dorénavant plus adaptés automatiquement à l'index et gelés à leur montant actuel : l'allocation de naissance, l'allocation de maternité, les allocations familiales, l'allocation de rentrée scolaire, l'allocation d'éducation, le congé parental et le forfait d'éducation.

En contrepartie de cette désindexation, le Gouvernement s'engage à élaborer, avec les partenaires sociaux, un système de crédits d'impôts, ceci avant le 1^{er} janvier 2008, sous peine de la réindexation des prestations sociales en question.

La CEP•L demande que le caractère, le cas échéant, temporaire de la désindexation des prestations sociales en question soit inscrit dans la loi. Le projet devrait donc suspendre leur adaptation à l'évolution du coût de la vie seulement jusqu'en décembre 2007. Si à ce stade, un accord, qui compensera également la non-indexation au cours des années 2006 et 2007, est trouvé, alors la désindexation pourra, le cas échéant, être rendue définitive.

Neutralisation de taxes uniquement avec l'accord des partenaires sociaux

Ensuite, le projet prévoit, au niveau de l'indice considéré pour l'échelle mobile des salaires, la neutralisation de la récente taxe additionnelle sur les alcools et des augmentations des montants de taxes sur les produits de tabac. Le projet est libellé pour pouvoir être complété facilement si, au moment d'introduire de nouvelles taxes, le législateur compte les soustraire à l'indice des prix.

Dans ce contexte, la CEP•L insiste sur le fait que toute décision de neutraliser un prélèvement ne peut se faire sans l'aval des partenaires sociaux qui se sont uniquement mis d'accord, pour l'instant, sur la neutralisation des accises prélevées sur les carburants dans le cadre de l'alimentation du Fonds de financement des

mécanismes de Kyoto et la hausse prévue des prix de l'eau qui résultera de la mise en application d'une directive européenne.

Par ailleurs, la CEP•L estime qu'il serait indispensable que des pourparlers entre partenaires sociaux et acteurs du terrain concernés soient entamés dans les meilleurs délais afin de discuter des implications concrètes de la transposition en droit national de la directive en question, notamment en ce qui concerne le niveau futur du prix de l'eau. Cette tarification devra tenir compte de considérations d'ordre social.

Si cette hausse atteint un niveau tellement élevé qu'il risque d'entraver la qualité de vie des ménages les moins aisés, des mesures de compensation de la neutralisation doivent être prévues.

Par ailleurs, la CEP•L donne à considérer qu'il faut dorénavant suivre de manière consciencieuse l'évolution de l'indice utilisé pour l'échelle mobile des salaires qui, en raison des neutralisations effectuées et à venir, sera de plus en plus en retard sur l'évolution des prix.

Nécessité de mettre en œuvre l'ensemble de l'accord tripartite

Finalement, la CEP•L précise qu'elle apprécie le projet de loi avisé dans le cadre global de l'accord tripartite qui est conditionné au respect d'autres dispositions de cet accord tripartite dont notamment l'introduction d'un statut unique pour les salariés au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et la mise en place des mesures prévues en matière de politique de maintien dans l'emploi.

Elle tient encore à rappeler que le Gouvernement s'est engagé à poursuivre, en matière de maîtrise de l'inflation, une politique prudente et évitant des à-coups au niveau de l'adaptation des prix administrés et de conclure des accords volontaires de maîtrise des prix de vente avec différents secteurs économiques.

Dans cet ordre d'idées, la CEP•L attire également l'attention sur l'importance d'une politique de l'énergie qui vise une moindre consommation des produits pétroliers ainsi que d'une politique du logement qui vise à briser l'évolution à la hausse des prix dans le domaine du logement.

La CEP•L recommande donc vivement de mener une politique volontariste d'endiguement de l'inflation afin de prendre le mal à la racine.

Le texte intégral de l'avis de la CEP•L est disponible sur www.cepl.lu.

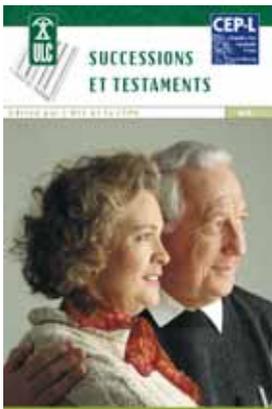
Luxembourg, le 26 juin 2006

communiqué 15/06

COMMUNIQUE DE PRESSE

Chambre des employés privés :

Nouvelle publication : Successions et Testaments



Une nouvelle publication est née de la collaboration entre l'Union luxembourgeoise des consommateurs et la Chambre des employés privés. Elle traite des successions légales et des testaments.

Avec cette publication, la Chambre des employés privés quitte quelque peu le terrain de ses publications précédentes qui touchaient essentiellement au droit du travail, au droit de la sécurité sociale, ou plus récemment à des sujets socio-économiques.

La CEP•L a toutefois jugé utile de contribuer à la réalisation de la présente brochure qui s'inscrit parfaitement dans sa politique d'information des citoyens en général et des employés privés en particulier.

Le sujet traité se caractérise en effet par une certaine complexité qui le rend difficilement accessible aux personnes non averties. Pourtant, tout le monde risque d'être confronté à un moment donné de sa vie à des questions liées aux successions ou aux testaments.

L'objectif de la présente publication est donc de présenter cette matière de manière résumée et vulgarisée, afin de la rendre intelligible pour tout le monde.



La publication comprend trois parties. La première traite de la liquidation de la succession en cas d'absence de testament, c'est-à-dire de la succession légale. La deuxième partie est consacrée à la liquidation de la succession selon des dispositions testamentaires. Finalement, la troisième partie explique les modalités en matière de déclaration de succession et de paiement de droits de succession.

La brochure a été également traduite en allemand sous le de titre « Erbschaften und Testamente ». Les publications peuvent être retirées gratuitement soit à l'Union Luxembourgeoise des Consommateurs, 55, rue des Bruyères - Howald ou au secrétariat de la Chambre des employés privés, 13, rue de Bragance - Merl.

Communiqué 13.06
Luxembourg, le 19 juin 2006

CEP•L
C.P 13/2006

PRIX DE L'ELECTRICITE AU LUXEMBOURG : LES PETITS CONSOMMATEURS DEFAVORISES¹

3/2006

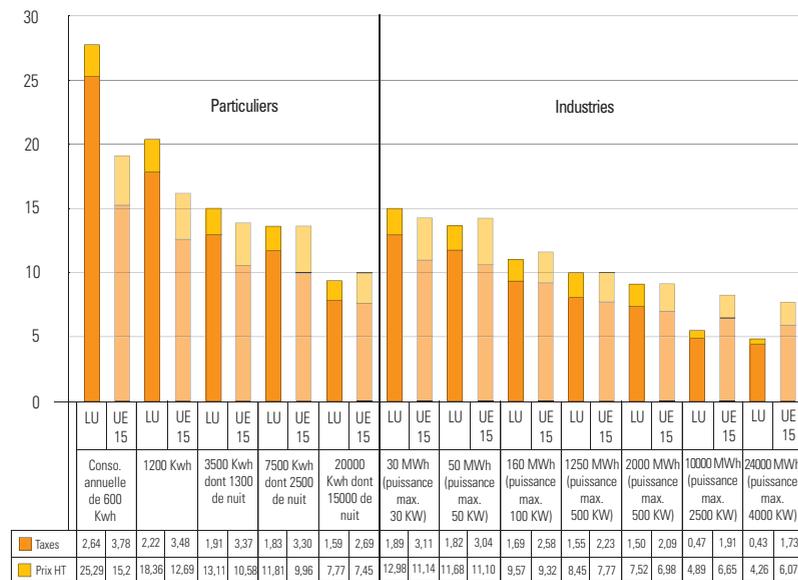
13 juin 2006

Eurostat distingue les différents tarifs selon deux paramètres :

- s'il s'agit d'un consommateur privé ou d'un consommateur industriel ;
- et selon la quantité de kilowattheures (kWh) consommés.

Le graphique suivant présente les prix pour 100 kWh pour les différentes catégories de consommateurs pour le Luxembourg et la moyenne de l'UE-15.

Prix pour 100kWh au 1^{er} juillet 2005 selon la catégorie de consommateur



Si, conformément à ce que l'on peut retrouver généralement en Europe, les tarifs sont dégressifs, à mesure que la consommation augmente, cette dégressivité est beaucoup plus forte au Luxembourg que pour la moyenne européenne. Ainsi, alors qu'au Luxembourg la plus petite catégorie de consommateurs privés paie trois fois le prix des plus grands consommateurs, en Europe, le rapport moyen est de 1,9 fois. Le même constat peut être dressé dans l'industrie avec des rapports de prix TTC de 3,2 pour le Luxembourg contre 1,8 pour l'UE-15.

En d'autres termes, **pendant qu'en Europe un petit consommateur (privé ou industriel) paie deux fois plus cher que les gros consommateurs, au Luxembourg, il paie trois fois plus cher !**

Comparativement à ses voisins, on peut s'étonner que le prix hors taxe pratiqué au Luxembourg soit supérieur de 97% au prix pratiqué en France (52% pour la Belgique et 16% pour l'Allemagne) pour les petits consommateurs privés, alors que pour les plus grands consommateurs privés, les différentiels sont respectivement de 45%, 19% et -3%.

¹ Des données plus détaillées sont disponibles dans : Eurostat, Statistiques en bref, Environnement et énergie, n° 4/2006, « Prix de l'électricité pour les ménages et l'industrie au 1^{er} juillet 2005 », réf. KS-NQ-06-004-FR-C.

Chambre des employés privés • 13, rue de Bragance • L-1255 Luxembourg
tél. : 44 40 91-1 • fax : 44 40 91-250 • info@cepl.lu • www.cepl.lu



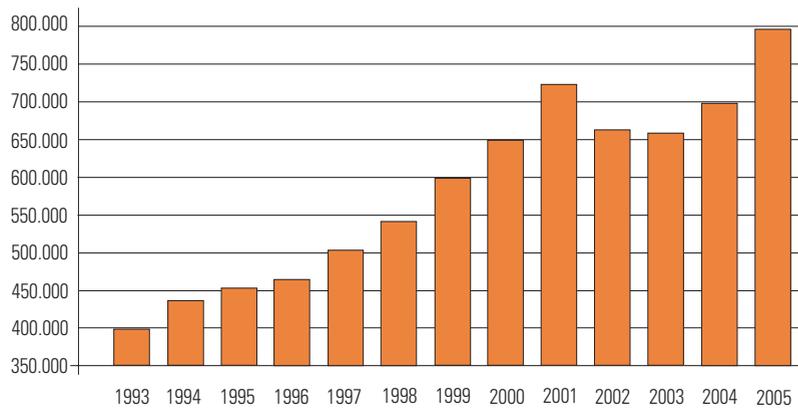
EVOLUTION RECENTE DU SECTEUR BANCAIRE : UNE ANNEE 2005 RECORD ET DES PERSPECTIVES 2006 PROMETTEUSES¹

4/2006

27 juin 2006

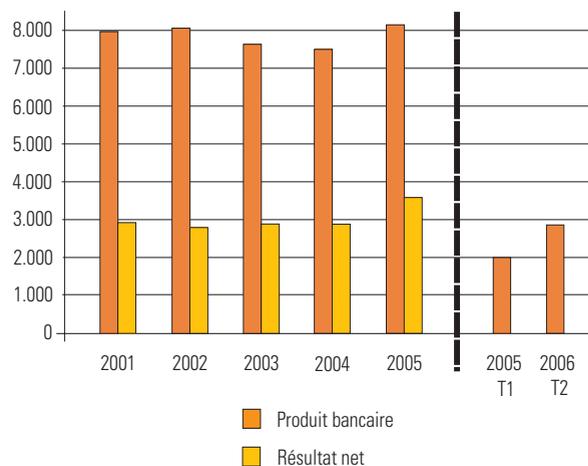
Après les reculs de 2002 et 2003, la somme des bilans des banques² a repris sa croissance pour atteindre en 2005 le chiffre record de 792.422 millions d'euros. Ce résultat qui fait repasser la somme des bilans des banques au dessus du niveau de 2001 a été obtenu par une **progression record de 14% en 2005, croissance qui se poursuit en 2006 avec une augmentation de 3,9% sur les trois premiers mois** (+16,4% en rythme annuel).

Somme des bilans des banques (millions d'euros)



La rentabilité des banques n'est pas en reste avec, là encore, **une année 2005 record pour le secteur avec près de 8,3 milliards de produit bancaire³ (+11%) et 3,5 milliards de résultat net⁴ (+23,8%)**. Pour information, les frais de personnel se sont élevés à 1,9 milliard en 2005.

Produit bancaire et résultat net (millions d'euros)



¹ Source : Commission de Surveillance du secteur financier.

² La somme des bilans des banques correspond à la somme des avoirs de l'ensemble des banques au Luxembourg. Elle comprend l'ensemble des créances, titres de participations et de placements, ainsi que les actifs immobilisés.

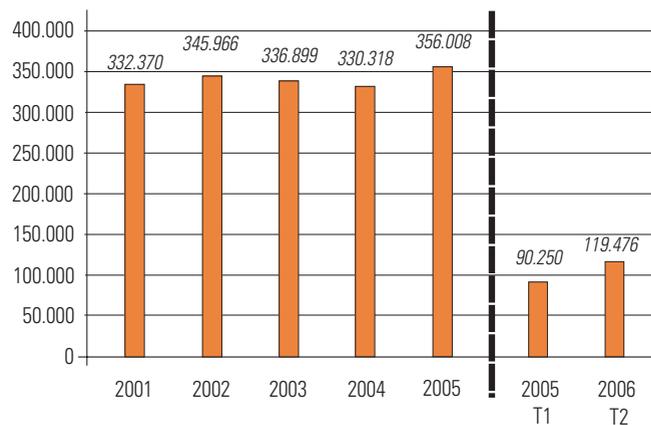
³ Le produit bancaire se compose des marges d'intérêts, des commissions perçues, ainsi que des autres revenus nets.

⁴ Le résultat net correspond au bénéfice après déduction des provisions et des impôts.

Le premier trimestre 2006 confirme cette tendance avec un produit bancaire de 2,8 milliards, c'est-à-dire une hausse de 40,5% par rapport au premier trimestre 2005. La hausse du seul premier trimestre 2006 par rapport au premier trimestre 2005 (+818 millions) est même équivalente à la hausse de la totalité de l'année 2005 par rapport à l'année 2004 (+819 millions).

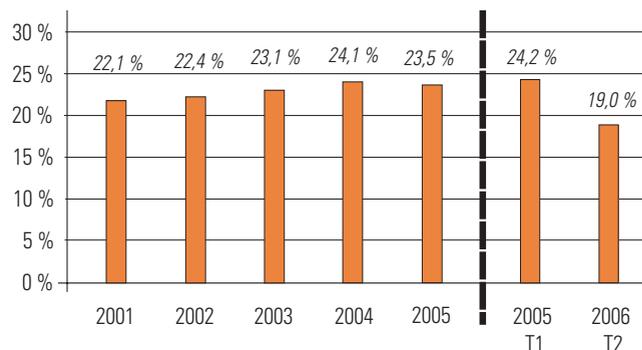
Avec 23 227 personnes, l'effectif des banques repart à la hausse (+3%), ce qui n'empêche pas les résultats par personne de connaître une progression spectaculaire. Ainsi, **en 2005, le produit bancaire par personne a connu une progression de 7,8% à 356 000 euros** (+34,5% entre 1^{er} trimestre 2006 et le 1^{er} trimestre 2005) et **le résultat net une progression de 20,2% à plus de 152 000 euros par personne.**

Produit bancaire par personne occupée



Dans ces conditions, et malgré la reprise de l'emploi dans le secteur, il n'y a rien d'étonnant de constater une **baisse de la part des salaires dans le produit bancaire qui s'est réduite à 23,5% en 2005 et chute même à 19% au 1^{er} trimestre 2006.**

Frais de personnel en pourcentage du produit bancaire



cmep Caisse de Maladie des Employés Privés **La CMEP est maintenant accessible 24h/24 !**



Pour offrir à ses assurés un service toujours plus efficace, la CMEP (caisse de maladie des employés privés) renouvelle son site Internet www.cmeplu. Alors, finies les attentes au bout du fil pour un renseignement ? C'est clairement l'objectif visé par les responsables de la CMEP qui font appel aux assurés pour construire un site qui soit le plus proche possible de leurs préoccupations.

C'est un fait indéniable: malgré le professionnalisme et le sérieux des 66 agents de la CMEP affectés aux relations avec les assurés, il leur est matériellement impossible de répondre de façon optimale à l'entière des demandes provenant des quelque 240.000 personnes protégées. Un agent gère donc en moyenne 3650 personnes protégées. En effet, la CMEP enregistre chaque jour plus de 1.000 appels téléphoniques.

A ce chiffre déjà impressionnant s'ajoute un autre paramètre de taille : les assurés de la CMEP ne sont pas tous résidents grand-ducaux : près de 30% sont en effet des travailleurs frontaliers français, belges et allemands.

www.cmeplu un outil indispensable

Conscient de ce qu'un contact rapide et personnalisé avec un assuré permet dans la plupart des cas de dédramatiser des situations parfois fort complexes, le comité-directeur de la CMEP a décidé de réagir en utilisant au mieux les outils technologiques actuels.

Internet est aujourd'hui un media parfaitement intégré dans le quotidien de la population grand-ducale. Les assurés de la CMEP qui sont aussi des utilisateurs du net, ont l'habitude de surfer à toute heure du jour ou de la nuit pour trouver, sur quelque sujet que ce soit, une réponse pertinente.

Pour illustrer le souci de la CMEP de renseigner ses assurés efficacement sur son site www.cmeplu il est renvoyé à un des thèmes qui sera d'actualité dans les semaines qui suivent. En effet ce thème a pour titre : « *Comment agir en cas de soins devenus immédiatement nécessaires pendant les vacances à l'étranger ?* »

La participation active des assurés est requise

La CMEP veut se mettre au diapason et offrir elle aussi une telle qualité de service. Pour atteindre ce but, elle fait

appel aux affiliés pour recenser leurs demandes les plus fréquentes, leurs questions les plus pointues comme les plus générales. Il est mis en place une adresse email spécifique (feedback-cmeplu@secu.lu) pour les suggestions et les propositions des affiliés. L'objectif est que le futur site réponde le plus exactement possible aux attentes du grand public.

La mise en place de ce nouveau site se fera en plusieurs étapes :

- ♦ Avec l'aide concrète et active des utilisateurs, amélioration du site actuel avec ajout d'une rubrique F.A.Q. (Foire aux questions) classée par thèmes. Pour le moment des thèmes suivants sont disponibles (soins dentaires, soins de kinésithérapie-massage, les aides visuelles, les soins pendant les vacances à l'étranger, la maternité et les travailleurs frontaliers). Véritable sondage grandeur nature, ce recensement des interrogations des usagers permettra à la CMEP de vérifier si elle est bien en phase avec les attentes du public.
- ♦ Les thèmes en préparation sont les suivants (liste non-exhaustive) : les frais de transport et de voyage, le traitement à l'étranger, les moyens accessoires...
- ♦ Chaque thème sera disponible en français et en allemand ; les traductions anglaises suivront sous peu (mi-juillet).
- ♦ De plus, un système d'email est disponible pour permettre à l'assuré de contacter plus facilement les services avec une réponse garantie dans les plus bref délais.
- ♦ Possibilité de téléchargement ou de commande de la plupart des documents nécessaires.
- ♦ Accès à son dossier personnel (sous contrôle de sécurité et de confidentialité). Cette étape sera effective lors de l'introduction de la signature électronique.

On le voit, la CMEP se donne les moyens de ses ambitions pour construire, main dans la main avec les utilisateurs un nouvel outil moderne qui va véritablement révolutionner les relations entre la caisse et les assurés.

Un seul objectif pour la CMEP, accompagner quotidiennement ses assurés et leur faciliter toute démarche, jusqu'ici encore trop laborieuse.

Forfaits d'accouchement et péridurale (nuit/dimanche et jour férié)

Les caisses de maladies sont invitées à rembourser les patientes

Il était temps !!

Depuis plus d'un an, la PATIENTE VERTRIEDUNG asbl soutient les patientes dans leurs démarches afin de faire valoir leurs droits en ce qui concerne le remboursement des majorations sur les forfaits accouchement et actes y relatifs.

Ainsi, début 2005, la PATIENTE VERTRIEDUNG asbl se faisait le relais du litige qui opposait les femmes à leurs prestataires à savoir les médecins spécialistes en gynécologie et anesthésie et leurs caisses de maladie en ce qui concerne l'application d'un tarif majoré de 100% pour les actes relatifs à un accouchement et une péridurale si l'accouchement avait eu lieu après 20h00, un dimanche ou un jour férié.

C'est finalement en ce printemps 2006 que l'on commence à sortir de ces querelles autour d'interprétations de textes.

En effet, la Commission de surveillance des assurances sociales, seule autorité compétente en matière de litige dans l'application des textes réglementaires, a enfin émis un jugement dans l'affaire à savoir l'obligation de remboursement de la part des caisses de maladie de ces suppléments.

Mais quelle était l'origine du litige ?

Les médecins (gynécologues-obstétriciens et anesthésistes) estimaient être dans leur droit en appliquant une majoration de 100% pour les actes relatifs à un accouchement et une péridurale si un accouchement avait eu lieu après 20h00, un dimanche ou un jour férié en se basant sur l'article 8 de la nomenclature des actes et services des médecins.

Cependant, les caisses de maladie estimaient également être dans leur droit en ne remboursant pas ces suppléments, argumentant qu'il s'agissait d'une prestation forfaitaire et que ces suppléments ne pouvaient donc pas être appliqués.

Le résultat de ces querelles et interprétations différentes de textes était que les patientes ont payé des suppléments, mais qu'elles n'étaient pas remboursées.

C'est pourquoi, la PATIENTE VERTRIEDUNG asbl avait lancé un appel à toutes les femmes qui avaient été victimes de cette injustice afin qu'elles saisissent la Commission de surveillance des assurances sociales seule compétente pour statuer sur les questions suivantes: Qui doit rembourser ces suppléments appliqués : Les médecins ou les caisses de maladie ? Les médecins ont-ils mal appliqué ces suppléments ?

Les caisses de maladie ont-elles le droit de ne pas rembourser ? Les arguments des caisses de maladie pour ne pas rembourser sont-ils exacts ?

Pourtant, malgré un nombre important de saisies, la Commission de surveillance des assurances sociales n'a pas siégé pendant près d'un an.

En raison de cette lenteur, la PATIENTE VERTRIEDUNG asbl était à nouveau intervenue auprès du Ministre de la Santé et Sécurité Sociale qui avait finalement décidé d'un moratoire avec l'Association des gynécologues obstétriciens.

Ainsi, ces suppléments n'étaient plus applicables à partir du mois de juin 2005, et suite à une décision du gouvernement d'adapter les tarifs, une revalorisation des différents forfaits d'accouchement avait été décidée et appliquée depuis le 1^{er} janvier 2006.

Quand est-il aujourd'hui ?

Les patientes qui avaient introduit des recours auprès de la Commission de surveillance des assurances sociales ont été averties du jugement rendu à savoir un remboursement du supplément par les caisses de maladie.

La PATIENTE VERTRIEDUNG asbl se doit de déplorer qu'un jugement pris apparemment en décembre 2005 ne soit notifié aux patientes qu'au printemps 2006. Néanmoins la PATIENTE VERTRIEDUNG asbl se félicite que les patientes ayant effectué toutes ces démarches soient remboursées dans les prochaines semaines.

Par contre, la PATIENTE VERTRIEDUNG asbl lance un appel à la vigilance et invite toutes les femmes qui se sont vues appliquer ce type de supplément dans le cadre d'un accouchement un soir, un dimanche ou un jour férié, et qui n'ont pas fait de démarches préalables, d'entamer les procédures et de demander par écrit un remboursement auprès de leur caisse de maladie.

Ceci ne concerne que les forfaits d'accouchement et non les suppléments pour convenances personnelles comme par exemple les frais pour séjour en 1^{ère} classe ou autres confort. Par la même occasion la PATIENTE VERTRIEDUNG asbl désire attirer l'attention sur le fait qu'elle lutte depuis des années pour l'abrogation de l'application d'une majoration de 66% sur les actes médicaux lors de séjour en chambre individuelle dite 1^{ère} classe.

Pour tout complément d'information, vous pouvez vous adresser à la PATIENTE VERTRIEDUNG asbl au 18, rue Dicks, L-1417 Luxembourg (tel: 49-14-57-1)

Syndicats européens

L'intérêt général doit prévaloir sur les lois du marché

Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est réuni à Bruxelles les 6 et 7 juin 2006 et a décidé notamment de mener une campagne visant à renforcer la dimension sociale dans la politique européenne. Les syndicats demandent aujourd'hui que l'évolution de l'Europe sociale ne soit pas mise au garage avec le traité constitutionnel jusqu'en 2009.

Au contraire, les dirigeants syndicaux appellent les gouvernants à l'audace, notamment en ce qui concerne la politique économique et monétaire européenne. Les syndicats demandent une politique macroéconomique qui soit favorable à la croissance et à l'emploi et qui ne se résume pas à la seule maîtrise de l'inflation. Il faudrait faire une politique économique résolument orientée vers la demande, c'est-à-dire une politique qui vise à augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs et ménages, au lieu de le réduire, et qui favorise les investissements.

Le Comité exécutif a également discuté les directives «Services» et «Temps de travail» et a examiné les questions actuellement à l'agenda du dialogue social européen dont notamment la violence et le harcèlement au travail ainsi que la mise en application de l'accord sur le télétravail. Les syndicalistes se sont longuement penchés sur les services publics et ils ont réitéré leur revendication pour une directive-cadre dans ce domaine qui devrait également tenir compte de la spécificité des ser-

vices sociaux. Pour les syndicats, l'intérêt général doit continuer à prévaloir sur les lois du marché en Europe.

Egalité entre hommes et femmes

Lors de son dernier Congrès à Prague en 2003, la CES avait adopté son troisième plan d'égalité qui visait notamment à «demander l'inclusion de l'égalité des chances dans les valeurs fondamentales de l'UE et son inclusion dans les compétences partagées de la CES». Le bilan à mi-parcours de ce plan a été débattu et adopté par le Comité exécutif de la CES le 6 juin 2006.

Dans ce contexte, Viviane Goergen, présidente du Comité des femmes de la CES, a rappelé que 44% des 60 millions d'adhérents syndicaux que représente la CES sont aujourd'hui des femmes. En vue du prochain Congrès de la CES, un effort supplémentaire devra être fait afin que cette réalité soit mieux reflétée dans tous les organes de prise de décision de la CES dans l'avenir. Le Comité des femmes demande par ailleurs que les documents réalisés par la CES intègrent systématiquement les questions de genre quelles que soient les questions qu'ils abordent.

Le Luxembourg était représenté au Comité exécutif par Nico Clement (CGT-L/OGB♦L), Nathalie Morgenthaler (LCGB) et Mil Lorang en tant que conseiller.

Présidence finlandaise de l'UE : faire avancer l'Europe sociale

Le 1^{er} juillet 2006, la Finlande a repris le flambeau de la présidence de l'Union européenne pour une durée de six mois. Depuis que le projet de Constitution européenne est à l'état d'arrêt - puisque deux Etats membres l'ont rejeté et qu'il ne peut être adopté qu'à l'unanimité -, les syndicats espèrent que la Présidence finlandaise trouve d'autres priorités que celles dites «institutionnelles». Or, lors de sa déclaration faite à l'adresse du Parlement européen le 21 juin, le Premier ministre finlandais a fait savoir que sa première priorité serait le «sort du traité constitutionnel» et l'«élargissement». Pour les syndicats, ces sujets ne sont pas ceux qui intéressent au premier plan les citoyens européens.

L'Europe des projets, le projet de l'Europe sociale

Pour les syndicats, il est urgent que les citoyens adhèrent pleinement au projet de la construction européenne. Et ils ne le feront que sous condition qu'ils voient des progrès réels, des améliorations au niveau de la qualité de la vie et des conditions de travail. Plutôt que de regretter la disparition d'un texte dit «Constitution», qui n'était en réalité que la somme de tous les traités économiques précédents avec quelques touches sociales et écologiques supplémentaires, les gouvernants devraient enfin attaquer les vrais problèmes dont le premier est celui du chômage de masse. Les syndicats européens ont majori-

tairement porté le projet de Constitution puisqu'ils y voyaient un progrès par rapport au traité actuel dit «de Nice», notamment l'intégration de la charte des droits fondamentaux.

Mais, aujourd'hui, il faut tourner la page et lancer l'Europe des grands projets, projets qui devraient placer les citoyens, les travailleurs ainsi que le développement durable au centre des préoccupations de la politique européenne. Pour les syndicats, le plus important de ces grands projets est la construction conséquente d'une Europe sociale basée sur les droits et valeurs humains, propres à l'Europe. Il faut tout faire pour tirer toutes les populations de l'Union européenne vers le haut et en finir avec une logique de précarisation accrue des personnes au seul profit d'une petite élite internationale, celle des détenteurs du capital. Ainsi, à titre d'exemple, la

Présidence finlandaise devrait-elle veiller à ce que la révision de la directive sur le temps de travail ne soit pas l'occasion pour inverser le sens de cet instrument légal, c'est-à-dire placer une directive de protection des travailleurs sous la logique de l'exploitation maximale des travailleurs. Si les gouvernants souhaitent l'adhésion des citoyens au projet européen, ils doivent enfin arrêter à le concevoir uniquement comme un projet de marché, de libre-échange, de compétitivité et de profit.

La liste des grands projets devrait également inclure la mise en œuvre d'une politique communautaire en matière de recherche et d'innovation, la mise en place d'une politique énergétique européenne ambitieuse et respectueuse de l'environnement, la généralisation de l'excellence en matière d'éducation et de formation ainsi que la revalorisation du service public.



95^e Conférence internationale du Travail à Genève Un bilan plutôt positif

Tous les ans la Conférence internationale du Travail se tient à Genève au Palais des Nations pendant la première quinzaine de juin.

Elle réunit chaque année des représentants gouvernementaux, des représentants syndicaux et des représentants patronaux de 178 Etats membres de l'OIT (Organisation Internationale du Travail).

Cette année quelque 4000 délégués ont discuté une série de sujets, parmi lesquels, les changements dans le monde du travail, le travail des enfants, la sécurité et la santé au travail, la coopération technique, la relation de travail, l'inspection du travail et l'application des normes internationales au travail dans le monde.

Tout d'abord la conférence annuelle a constaté que le monde du travail a subi des changements profonds au début du 21^e siècle et que des normes et des règles sont plus que jamais nécessaires pour améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs dans le monde. Ainsi les délégués de la Conférence ont adopté, à une écri-

sante majorité, une nouvelle convention concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, accompagnée d'une recommandation.

L'OIT estime qu'environ 6000 travailleurs meurent chaque jour des suites d'accidents ou des maladies liés au travail.

La convention stipule que les Etats membres sont appelés à développer une culture préventive de sécurité et de santé en positionnant la sécurité et la santé au travail en tête des agendas nationaux, grâce au lancement de programmes nationaux. Dans ce contexte, une résolution concernant l'amiante, matériau qui cause environ 100000 morts par an dans le monde, fut adoptée. La résolution déclare que la suppression de l'usage futur de toutes les formes d'amiante ainsi que l'identification et la recherche de procédures adéquates de gestion de l'amiante déjà existantes sont les moyens les plus efficaces pour prévenir de futures maladies et décès.

L'OIT a noté la prolifération de situations où la relation de travail est ambiguë, n'est pas clairement apparente ou déguisée. Le but étant de cacher la relation de travail



avec l'intention de contourner la loi. Ainsi les travailleurs sont privés de l'exercice de leurs droits fondamentaux, tels que la liberté syndicale, le droit de négociation collective ou l'accès aux systèmes de sécurité sociale.

A la fin de la 95^e Conférence une majorité de délégués a apporté son soutien à une nouvelle recommandation sur la relation de travail. La nouvelle norme propose aux Etats membres de formuler et d'appliquer, en consultation avec les travailleurs et les employeurs, des politiques nationales qui permettront de mieux déterminer l'existence d'une relation de travail, de faire la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants, de combattre les relations de travail déguisées et d'assumer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels.

Une partie des délégués, réunis au sein de la commission d'application des normes, a fait le bilan de l'année passée et a proposé de nouvelles mesures.

Outre une séance spéciale où fut discutée la violation des droits de l'homme au Myanmar, la commission a examiné 25 cas individuels relevant de la liberté syndicale, du travail forcé, de la discrimination et du travail des enfants.

Finalement retenons qu'une étude du BIT (Bureau international du travail) a été présentée aux délégués. Cette étude constate entre autres que la main d'œuvre mondiale croît rapidement. Aujourd'hui 3 milliards d'individus travaillent ou cherchent un emploi. 218 millions d'enfants sont contraints de travailler et 6 travailleurs sur 10 n'ont pas de couverture sociale.

La mondialisation est en train de creuser encore davantage le fossé entre les riches et les pauvres dans le monde. Bien souvent les seules forces politiques qui

combattent cette situation sont les syndicats. Ce qui explique qu'en 2005 pour avoir défendu les droits des travailleurs 115 syndicalistes ont été assassinés. 1600 ont été les victimes d'agressions violentes, 9000 ont été arrêtés, 10000 licenciés en raison de leurs activités syndicales et 1700 détenus. Un triste bilan !

Le bilan de la 95^e Conférence du Travail à Genève est plutôt positif. Il reste cependant un arrière-goût amer si on considère le peu de moyens que l'OIT a à sa disposition comparé à l'OMC (Organisation mondiale du commerce) qui dispose de ressources beaucoup plus développées. En outre, l'OMC peut imposer directement des sanctions, exiger des réparations etc. Alors qu'à l'OIT tout repose sur de longues négociations.

Néanmoins retenons à la fin de ce rapport que les travailleurs dans le monde ont de plus en plus besoin d'un instrument comme l'OIT afin de donner enfin une dimension sociale à la mondialisation néolibérale.

L'OGB♦L continuera à s'investir dans ce combat-là.



Nico Clement,
Membre du Bureau exécutif

La fin du travail des enfants Un objectif à notre portée

Voilà le titre du nouveau second rapport global sur le travail des enfants, préparé par le Bureau International du Travail (BIT) dans le cadre de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail et du Programme international pour l'abolition du travail des enfants. Ce rapport souligne qu'au cours de la décennie écoulée, un des plus grands mouvements de réforme sociale jamais vus a été lancé et que le travail d'innombrables individus et organisations porte aujourd'hui ses fruits, c. à d. que nous commençons à voir une réduction encourageante du travail des enfants – en particulier dans ses pires formes – dans de nombreuses régions du monde. Le rapport indique que si la tendance actuelle se poursuit, le travail des enfants dans ses pires formes pourrait être éradiqué dans les dix ans à venir. Un résumé du rapport est disponible en plusieurs langues sur www.ilo.org/dyn/declaris/declarationweb.indexpage.

Selon le rapport, le nombre d'enfants travailleurs a globalement chuté de 11% au cours des quatre dernières années – soit 28 millions de moins qu'en 2002. Le recul le plus net s'observe dans le domaine des activités dangereuses pour les enfants: il est globalement de 26% et atteint même 33% chez les enfants de 5 à 14 ans, qui mettent leur vie en jeu dans des travaux dangereux. Le progrès n'a pas été automatique. Il a nécessité la mobilisation politique des syndicats, des employeurs et des gouvernements, combinée à une action concrète: les parlements, les organisations non gouvernementales, les autorités locales, les consommateurs et le grand public en général. Il s'agit véritablement d'un mouvement global contre le travail des enfants.

Rappelons qu'aujourd'hui encore 218 millions d'enfants travailleurs sont exploités pour de l'argent ou sont obligés de travailler pour survivre au lieu d'aller à l'école, que des générations entières d'enfants sont donc privées de la chance d'occuper la place qui leur revient dans la société et dans l'économie du 21^e siècle. En l'an 2000, environ 2,5 millions d'enfants de moins de 15 ans travaillaient dans les pays industrialisés. Le coût de l'élimination du travail des enfants est estimé à 760 milliards de dollars sur 20 ans. D'autre part, les bénéfices escomptés en termes d'éducation et de santé dépassent les 4 trillions de dollars. Les avantages pèsent donc six fois plus que les coûts.

C'est peut-être dans la reconnaissance du lien qui existe entre l'élimination du travail des enfants et l'Éducation pour tous (EPT) que les plus grands progrès ont été accomplis. Le rapport souligne également à quel point le problème du VIH/SIDA transforme notre vision du travail des enfants et de l'Éducation pour tous et comment l'IPEC est en train de mettre au point des modèles pour

faire face à la pandémie. A bien des égards, l'éducation peut être considérée comme un "vaccin social" contre le VIH/SIDA.

Néanmoins, la suppression du travail des enfants requiert un renforcement substantiel des ressources financières de l'aide au développement. Il faut que tous les gouvernements consacrent, dans les plus brefs délais, au moins 0,7% de leur PIB à l'aide au développement et un pourcentage plus élevé de ce montant doit être consacré au développement et à l'amélioration d'une éducation publique de qualité. Il faut dégager les ressources adéquates pour une meilleure diffusion de l'éducation publique, y compris des services de qualité pour la petite enfance, des écoles, de l'enseignement de transition et spécial ainsi que de la formation professionnelle, afin de réaliser l'objectif de l'EPT 2015, qui est de la responsabilité de chacun et de chacune pour que les enfants travailleurs ne soient pas oubliés.

L'accès des enfants à un système éducatif de qualité et l'accès des adultes à un travail décent constituent des conditions sine qua non et la seule voie viable pour agencer des changements sur le long terme susceptibles de conduire à l'éradication du travail des enfants à l'échelon mondial. De telles conditions ne pourront être garanties que moyennant une volonté politique et l'engagement de l'ensemble des gouvernements et des institutions internationales.

Sources : OIT, CISL, PSI et IE



Histoire personnelle d'à côté de chez nous

CVETI - BULGARIE

Cveti est une fillette de 12 ans. Elle figure dans la base de données de la Commission locale de lutte contre la délinquance juvénile. Elle vit avec sa famille - ses parents, quatre sœurs âgées de 4 à 10 ans, et un frère de 13 ans - dans une petite ville proche de Sofia. Tous les matins, accompagnée de sa mère et de ses sœurs, elle se rend à Sofia pour "travailler" pour la famille.

Cveti n'a jamais été scolarisée, non plus que ses sœurs. Elle est devenue pick-pocket dès son plus jeune âge. Son frère, lui, va à l'école, et ses parents tiennent à ce qu'il termine ses études secondaires.

Cveti opère généralement dans des trams et des magasins bondés. Elle tient à accumuler le plus d'argent possible, car elle doit, selon ses propres paroles, préparer le mariage arrangé par son père, qui doit avoir lieu dans un an.

En vertu de la loi sur la protection de l'enfance, Cveti a été aiguillée vers l'administration locale en charge de la protection des enfants et vers l'organe de mise en œuvre de l'IPEC, afin qu'elle puisse être scolarisée. Un plan d'action spécial a été mis sur pied pour lui permettre de travailler avec ses parents. Ces derniers bénéficient quant à eux d'un service d'assistance chargé de les aider à trouver un emploi et à participer au programme de formation professionnelle subventionné par les pouvoirs publics. Ils recevront également une aide financière, à condition que Cveti fréquente régulièrement l'école. Les responsables de l'assistance sociale les ont également aidés à prendre conscience du fait que le vol - l'une des pires formes de travail des enfants, selon l'OIT - hypothéquait gravement l'avenir de leur fille. Une enquête de police a également été ouverte, dans la mesure où ce type d'exploitation suppose généralement l'intervention d'une bande organisée. L'un des principaux objectifs du plan de réinsertion de Cveti a précisément été de la mettre à l'abri d'éventuelles représailles.

JONATHAN

A l'occasion de la Journée mondiale contre le travail des enfants, le 12 juin, la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) a sorti une vidéo sur la vie de Jonathan, un enfant de douze ans qui est parmi les nombreuses victimes du travail des enfants au Pérou à avoir été pris en charge dans le cadre d'un programme de réinsertion scolaire organisé avec le concours du mouvement syndical.

Vous pouvez la visualiser sur www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991224583&Language=FR.



*Danièle Nieves,
Membre du Bureau exécutif*

du nouveau dans les entreprises



Kollektivvertragsverhandlungen bei Auchan

Der gewerkschaftliche Druck hat Bewegung in die Verhandlungen gebracht

Weil seit Monaten die Direktion von Auchan die Kollektivvertragsverhandlungen blockierte und u. a. nicht bereit war über Lohnerhöhungen zu verhandeln, die nicht auf so genannten Leistungsbewertungen und entsprechenden subjektiven Prämien beruhen, hatten der OGB♦L und der LCGB das Personal zu einer Protestaktion aufgerufen, die am 28. Juni für die Mittagsstunde geplant war.

Dazu sollte es dann aber nicht kommen, weil der gewerkschaftliche Druck des Personals die Auchan-Direktion dazu bewegte, die Gewerkschaften zu einer dringenden Verhandlungsrunde in den Morgenstunden einzuladen. Im Laufe dieser Verhandlungen unterbreitete die Auchan-Direktion erstmals konstruktive Angebote, die den gewerkschaftlichen Positionen weit gehend entgegenkamen. Aufgrund dieses positiven Zeichens setzten beide Gewerkschaften die angekündigte Protestmanifestation aus.

Nachdem am Morgen des 28. Juni die Entwicklung der Löhne ausgehandelt wurde, stehen für die nächste Verhandlungsrunde, die am 7. Juli stattfinden soll, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation auf der Tagesordnung.

Baumarkt Hornbach

Noch immer kein Kollektivvertrag – OGB♦L erwägt den Schlichter zu befragen

Seit sieben Monaten dauern die Verhandlungen um einen Kollektivvertrag beim Baumarkt Hornbach, doch bisher hat sich nichts bewegt. Die 100 Mitarbeiter, von denen die meisten in der Regel knapp den Mindestlohn verdienen, ließen nun ihrem Unmut freien Lauf und demonstrierten vor dem Geschäft in Bartringen, dies nicht zuletzt, um auch die Kunden auf ihre legitime Forderung aufmerksam zu machen: einen Kollektivvertrag, der ihnen bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen garantiert d.h. eine an das Dienstalter gekoppelte Tariftabelle, Arbeitszeitverkürzung, Zuschläge für nach 18.00 Uhr geleistete Arbeitsstunden, Abschaffung der Gehaltsaufbesserung nach dem Leistungsprinzip und 28 Tage Urlaub.

Anlässlich der Demonstration des Personals wurden Flugblätter mit untenstehendem Text an die Kunden verteilt:

NOUS REVENDIQUONS UNE CONVENTION COLLECTIVE CHEZ HORNBACK !

Mesdames, Messieurs,

Voilà maintenant que plus de 7 mois se sont écoulés depuis le début des négociations pour l'introduction d'une convention collective de travail chez Hornbach.

Les négociations se sont déroulées dans un climat hostile et d'opposition à toutes propositions de la part du

personnel et de l'OGB♦L.

Nos revendications principales sont les suivantes :

- ♦ une grille de salaire évolutive liée à l'ancienneté ;
- ♦ le paiement d'une gratification ;
- ♦ la réduction du temps de travail ;
- ♦ la majoration des heures tardives prestées après 18 heures ;
- ♦ un congé annuel de base de 28 jours.

Depuis sept mois, la direction refuse un dialogue constructif sur les revendications du personnel et de son syndicat et essaye par des pressions variées d'intimider son personnel.

Il est inacceptable qu'une société comme Hornbach qui emploie plus de 100 personnes à Luxembourg et qui a un chiffre d'affaires fleurissant, refuse de négocier une convention de travail convenable afin d'améliorer les conditions de travail générales de ses salariés.

Chez Hornbach, comme par ailleurs dans tout le secteur du commerce, les salariés reçoivent un salaire dépassant à peine le salaire minimum légal. Nous voulons de meilleurs salaires et nous souhaitons des grilles de salaire plutôt que de nous contenter de maigres augmentations à la tête du client ou bien des primes liées à des évaluations subjectives.

Nous souhaitons un temps libre réglementé et davantage de congés pour les salariés et leurs familles et non des



du nouveau dans les entreprises

conditions et horaires de travail catastrophiques qui empêchent une vie de famille convenable.

En fait, nous sollicitons seulement des conditions de travail dont bénéficient déjà les salariés d'autres secteurs économiques du Luxembourg.

Il est grand temps que Hornbach et les patrons du secteur du commerce changent leur politique et respectent leurs salariés à leur juste valeur !

Le personnel a compris qu'il va falloir se battre afin d'améliorer sa situation.

Merci de votre soutien !



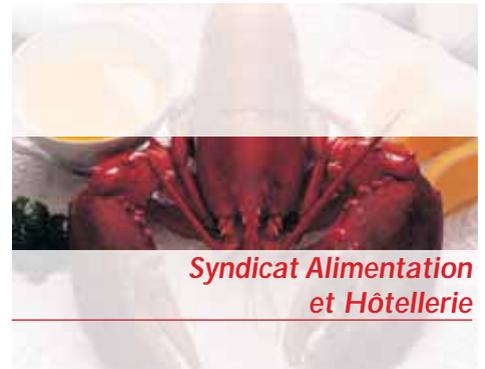
**Syndicat Bâtiment,
Artisanat du Bâtiment,
Constructions Métalliques**

Clement S.A.

Sozialplan unterzeichnet

Am 22. Juni konnten die Gewerkschaften OGB♦L und LCGB zusammen mit der Betriebsleitung der Matériaux Clement S.A. die Verhandlungen über einen Sozialplan abschließen. 13 Mitarbeitern steht die Kündigung bevor, acht Angestellte werden von der übernehmenden Baumarktkette Hela übernommen, vier Personen kommen beim Clement-Lager in Wiltz unter und weitere zwei Personen bei der Firmengruppe FNP. Zufrie-

den zeigte sich der OGB♦L über die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsministerium sowie über das Resultat - neben den normalen wurde noch eine Reihe extralegalen Entschädigungen ausgehandelt -, nicht jedoch über die anfänglich undurchsichtige Verfahrensweise der Geschäftsführung.



**Syndicat Alimentation
et Hôtellerie**

Dossier Fenwick

Négociations en vue de la conclusion d'un plan social

Les négociations entre la direction et les organisations syndicales en vue de la conclusion d'un plan social ont débuté ce 6 juin et se sont poursuivies le 7 juin. L'objectif des négociations est de réduire le nombre de licenciements et d'en atténuer les conséquences.

Dans un premier temps, la direction a présenté l'organigramme correspondant à la nouvelle répartition des tâches. Il ressort de cet organigramme que le nombre de travailleurs dont l'emploi est menacé est ramené à 9 (au lieu de 13 comme cela avait été annoncé antérieurement).

Par ailleurs, les partenaires sociaux constatent que certaines possibilités existent en vue du reclassement de plusieurs travailleurs dont l'emploi est menacé :

- ♦ 4 travailleurs dans l'organisation semblent pouvoir accéder à un régime de préretraite-ajustement que la direction envisage de solliciter auprès des autorités compétentes après constitution des dossiers ;
- ♦ 4 parmi les travailleurs concernés par la restructuration pourraient être affectés aux postes ainsi devenus vacants ;
- ♦ par ailleurs, certaines possibilités de transfert internes peuvent être envisagées et elles seront privilégiées.

Compte tenu des possibilités réelles offertes par les pistes ainsi ouvertes, les partenaires sociaux ont décidé de se donner le temps de les examiner en profondeur et de ne pas communiquer à ce sujet avant que l'ensemble du dossier ne soit clôturé.



Transports professionnels de marchandises par route

Renouvellement de la convention collective

Le renouvellement de la convention collective pour les transports professionnels de marchandises par route ayant fait l'objet de maintes critiques parmi les chauffeurs, le syndicat OGB♦L/ACAL communique les raisons qui ont amené les syndicats à prendre cette décision.

La convention collective signée en date du 28 avril 2003 était venue à échéance le 29 février 2004. Conformément à la loi du 30 juin 2004, elle restait encore valable pendant une période de douze mois supplémentaires.

Pendant tout ce temps, les négociations restaient bloquées. Cette situation était due à l'attitude obstinée des représentants du Groupement Transport. Il en résultait qu'après le 1^{er} mars 2005, le secteur du transport professionnel de marchandises par route n'était plus couvert par une convention collective.

Le syndicat OGB♦L/ACAL tient à souligner que les contrats de travail qui ne sont pas protégés par une convention collective sont exposés aux risques de modifications de la part de certains employeurs malveillants, ce qui pourrait entraîner des éventuelles pertes de salaire.

La seule solution pour les syndicats était donc une prolongation de la convention collective couvrant la période de mars 2004 à décembre 2006 afin de garantir la paix sociale et le maintien des salaires dans le secteur.

Gewerblicher Straßengüterverkehr

Erneuerung des Kollektivvertrages

Da die Erneuerung des Kollektivvertrages für den gewerblichen Straßengüterverkehr bei verschiedenen Fahrern auf Kritik gestoßen ist, teilt die Gewerkschaft OGB♦L/ACAL die Beweggründe dieser Entscheidung mit.

Der am 28. April 2003 unterschriebene Kollektivvertrag lief am 29. Februar 2004 aus. Gemäß den Gesetz vom 30. Juni 2004, blieb er noch während zwölf weiteren Monaten in Kraft.

Während dieser Zeit kamen die Kollektivvertragsverhandlungen nicht weiter, was der sturen Haltung der Vertreter des „Groupement Transport“ zu verdanken war. Daraus ergab sich, dass der Sektor des gewerblichen Straßengüterverkehrs nach dem 1. März 2005 nicht mehr durch einen Kollektivvertrag gedeckt war.

An dieser Stelle möchte die Gewerkschaft OGB♦L/ACAL darauf hinweisen, dass Arbeitsverträge die nicht durch einen Kollektivvertrag geschützt sind, möglicherweise von den Arbeitgebern abgeändert werden und auf diese Weise Lohnverluste zur Folge haben können.

Um den sozialen Frieden und die Erhaltung der Löhne des Sektors zu garantieren, sahen die Gewerkschaften nur eine Lösung, und zwar die Verlängerung des Kollektivvertrages für den Zeitraum von März 2004 bis Dezember 2006

LSAP-Fraktion empfängt Vertreter des OGB♦L-ACAL

Vertreter des OGB♦L-ACAL kamen kürzlich mit Abgeordneten der LSAP-Fraktion zusammen, um über das Gesetzesprojekt 5559 zu diskutieren, das die EU-Richtlinie 2002/15/CE über die Arbeitszeiten im Straßentransport umsetzt.

Die Gewerkschaftsvertreter plädierten dafür, dass das Projekt in der aktuellen Fassung schnell zur Abstimmung kommt. Die im vorliegenden Text enthaltenen

Bestimmungen seien Voraussetzung für den Schutz der Rechte und der Gesundheit der Berufsfahrer. Die Vertreter des OGB♦L-ACAL unterstrichen des Weiteren, dass die EU-Richtlinie 2002/15/CE über die Arbeitszeiten im Straßentransport spätestens zum 23. März 2005 hätte umgesetzt werden müssen. Eine zügige Verabschiedung des Gesetzesprojektes 5559 sei demnach unabdingbar, um somit auch die notwendige Rechtsgrundlage für die weiteren Kollektivvertragsverhandlungen im Bereich Straßentransport zu schaffen.

Die LSAP-Abgeordneten zeigten Verständnis für die Argumente des OGB♦L-ACAL und versprachen, diese bei der weiteren parlamentarischen Arbeit am Gesetzesprojekt mit einzubeziehen. Sie nahmen zur Kenntnis, dass das Gesetzesprojekt auf einem Konsens zwischen den Gewerkschaften, dem Arbeits- und dem Transportminister beruht. Der vorliegende Text ist das Ergebnis eines ausführlichen Sozialdialogs und soll demnach nicht in Frage gestellt werden.

Beide Seiten waren sich einig, die Kompetenz für die die Kontrollen des künftigen Gesetzes nicht nur auf die Gewerbeinspektion zu beschränken, sondern auf die Polizei und die Zollverwaltung auszuweiten. Die LSAP-Abgeordneten werden versuchen, eine entsprechende Ergänzung des Gesetzesprojektes zu erwirken.



Luxcontrol

Signature de la convention collective de travail pour les employés

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective des employés ont abouti par un accord qui

du nouveau dans les entreprises

vient d'être signé entre la direction de Luxcontrol et les syndicats OGB•L et LCGB.

Le renouvellement de cette convention collective auprès de Luxcontrol est axé sur les points suivants :

- ♦ Durée de la nouvelle convention collective : 3 années (du 01.01.2006 au 31.12.2008)
- ♦ Une enveloppe globale de 1,25% de la masse salariale (par année). Répartition de l'enveloppe :
 - 40% par le biais d'augmentations linéaires de salaires
 - 60% par le biais d'entretiens d'évaluation
- ♦ Augmentations linéaires
 - au 01.01.2006, augmentation linéaire et rétroactive des salaires de 0,5%
 - au 01.01.2007, augmentation linéaire des salaires de 0,5%
 - au 01.01.2008, augmentation linéaire des salaires de 0,5%
- ♦ Entretien d'évaluation
Des entretiens d'évaluation annuels se feront à partir de l'année 2006. En ce qui concerne le suivi des entretiens d'évaluation, les partenaires sociaux sont tombés d'accord d'établir ensemble des bilans annuels des résultats.
- ♦ Prime de participation aux bénéfices
Cette prime existante sera maintenue et payée en mai/juin de chaque année
- ♦ Un nouveau texte coordonné de la convention collective sera formulé avant la fin de l'année 2007.

Cet accord met fin à des négociations complexes et difficiles entamées dès la fin de l'année 2004. Le résultat n'a été rendu possible que par une approche constructive et ouverte de toutes les parties impliquées dans ces négociations.

W.S.A.

Die Politik ist gefordert

Seit längerem steht fest, dass am 30. September 2006 das Lager Bettemburg/Düdelingen schließen und somit die Aktivität eingestellt wird. Betroffen von dieser Schließung sind 213 Beschäftigte. Bei der WSA handelt es sich um

einen Militärbetrieb der ausgangs der 70er Jahre aufgrund einer politischen Entscheidung gegründet wurde, um den Arbeitsplatzabbau in der Stahlindustrie, bei der Monsanto und bei G.M. teilweise aufzufangen und neue Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen. In diesem Sinn waren und sind Entscheidungen in Bezug auf die WSA immer "politische Entscheidungen".

Die luxemburgische Regierung hat bei allen Gelegenheiten Lob seitens der Nato und den Vereinigten Staaten für die hervorragende Arbeit, die in beiden WSA-Lagern verrichtet wurde, geerntet und dies wurde auch sehr oft als luxemburgischer Nato-Beitrag "verkauft". Die Beschäftigten aus diesen Militärbetrieben unterlagen verschiedenen Zwängen; darüber hinaus waren sie auch gewissen Gefahren ausgesetzt, denn jedes Mal wenn amerikanische Anlagen durch Terroranschläge gefährdet waren, waren auch die beiden Lager in Luxemburg und somit auch die Beschäftigten damit konfrontiert. Dies alles, um zu unterstreichen, dass es sich bei der WSA um einen ganz speziellen Betrieb, bei dem überdies der luxemburgische Staat (SNCL) und die Arcelor die größten Teilhaber sind, handelt. Also kann und darf es nicht so sein, dass die Regierung jetzt ihre Hände in Unschuld wäscht und so tut als hätte irgendein Management entschieden, die Aktivitäten irgendeiner Firma zu verlagern, um mehr Geld zu verdienen.

Nein, es war wiederum eine politische Entscheidung - diesmal allerdings seitens der amerikanischen Regierung -, die am Ursprung der Schließung dieses WSA-Lagers ist.

Seit dem 17. März wurde von den Gewerkschaften Druck auf die Regierung gemacht, um beim Personal den Schaden auf ein absolutes Minimum zu begrenzen. Doch auch nach zwei Sitzungen der Gewerkschaften mit Regierungsmitgliedern, die jeweils am 20. April und am 21. Juni stattfanden, ist an und für sich kein konkretes Resultat vorhanden. Teillösungen liegen vor: Für rund 40 Mitarbeiter soll eine Möglichkeit bestehen, für Wartungsarbeiten bei der luxemburgischen Armee weiterbeschäftigt zu werden.

Das von den Medien diskutierte und vom Wirtschaftsminister vorgeschlagene Logistikcenter, das auf dem WSA-Gelände einzurichten wäre, ist vielleicht nationalökonomisch interessant, stellt aber keine kurzfristige Lösung für die WSA-Beschäftigten dar. Es ist also dringend notwendig, dass alle Regierungsmitglieder in ihren jeweiligen Kompetenzbereichen nach möglichen alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten suchen. Bis zum 15. Juli haben die Verhandlungspartner sich Zeit gegeben, um angemessene Lösungen auszuarbeiten. Um dieses Vorhaben zu unterstreichen, fand eine erste Kundgebung vor dem Beginn des Regierungsrates am 30. Juni auf dem Clairefontaine-Platz statt. Zusammen mit den Gewerkschaften OGB•L und LCGB machten die rund 150 betroffenen Arbeitnehmer durch ihre massive Präsenz den einzelnen Ministern und vor allem dem Staatsminister klar, dass sie sich nicht einfach abspesen lassen.

Bei dieser Gelegenheit haben alle Regierungsmitglieder beteuert, ihr Bestes zu tun. Nun müssen den Worten Taten folgen.

Léon Jenal



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

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

Octobre 2006

REF.	DATE	INTITULE DU COURS
A 6033	2. Oktober	Der gemischte Betriebsrat
A 6044	3. und 4 Oktober	Die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer im Jahre 2006
A 6145	5. Oktober	Die Sozialversicherung in Luxemburg
A 6093	9. und 10. Oktober	Die Arbeitszeit
A 6153	12. Oktober	Der Ombudsmann in Luxemburg
F 6153	12 octobre	Le médiateur au Luxembourg
A 6015	12. und 13. Oktober	Die Personalvertretung
A 6075	19. und 20. Oktober	Die Arbeitsunfähigkeit
A 6171	20. Oktober	Geschichte der luxemburgischen Gewerkschaftsbewegung
F 6171	20 octobre	Histoire du syndicalisme luxembourgeois
A 6184	25. Oktober	Informationsquellen zur Arbeits- und Sozialrecht im Internet
F 6184	25 octobre	Les sources d'information via Internet sur le droit du travail et le droit social



Institut de Formation Economique et Sociale

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

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 _____

Travail pendant les vacances

Contrat de travail pour élèves et étudiants

Cette année encore, à l'approche des vacances d'été, il convient de rappeler quelques éléments essentiels concernant l'emploi de jeunes élèves ou d'étudiants.

On qualifie de contrat de travail pour élèves et étudiants tout contrat conclu pour une durée maximale de 2 mois par an avec une personne âgée entre 15 et 25 ans.

Cette personne doit être inscrite dans un établissement d'enseignement et suivre de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein. On assimile à un élève ou étudiant la personne dont l'inscription scolaire a pris fin depuis moins de 4 mois.

La forme du contrat

Le contrat doit être conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'élève ou de l'étudiant. Il est en principe établi en triple exemplaire dont un est remis à l'élève tandis que le troisième est transmis à l'Inspection du travail et des mines.

A défaut d'un contrat écrit, l'engagement de l'élève ou de l'étudiant est considéré comme étant conclu à durée indéterminée.

Le contenu du contrat

Le contrat pour élèves ou étudiants doit comporter un certain nombre d'éléments obligatoires repris dans le modèle ci-après.

La rémunération

La rémunération versée ne peut être inférieure à 80 % du salaire social minimum pour travailleurs non-qualifiés. Les montants, qui varient en fonction de l'âge du jeune, sont les suivants (indice 652,16) :

Pour un élève de 15 ans :	902,05€ (5,2142€/h)
Pour un élève de 16 ans :	902,05€ (5,2142€/h)
Pour un élève de 17 ans :	962,19€ (5,5618€/h)
Pour un élève de 18 ans et plus :	1.202,74€ (6,9523€/h)

Cette rémunération est exonérée des cotisations dues en matière d'assurance-maladie et d'assurance pension. Par contre, l'employeur doit affilier le jeune à l'assurance accidents et payer les cotisations afférentes.

Pour tout renseignement ou obtenir un modèle de contrat, contactez Jean-Luc De Matteis au 54 05 45-236.

CHANGEMENT d'ADRESSE et/ou d'EMPLOYEUR

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

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

Nom et prénom: Matricule de Sécurité sociale:

Matricule OGB♦L: Date de naissance:

CHANGEMENT D'ADRESSE

Anciennement:

Rue et numéro

Code postal Localité

Actuellement:

Rue et numéro

Code postal Localité

CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Anciennement:

Actuellement:

L'OGB♦L sur le Tour de France

Souvenez-vous : en 2002, Force Ouvrière, le syndicat français avait invité l'OGB♦L à participer dans ses véhicules à deux étapes du Tour de France. Quatre ans plus tard, les copains de FO nous l'ont de nouveau proposé, et bien entendu, nous avons accepté avec plaisir. C'est aussi cela la coopération syndicale transfrontalière.



Les 2 véhicules de FO sont fin prêts pour le départ de l'étape à Obernai en France

Lors de la 2^{ème} étape, les membres de l'OGB♦L ont rencontré un personnage mythique du Tour de France : El Diablo, un personnage haut en couleurs



Un petit salut à Luss, mon successeur, qui va réaliser les prochains Aktuell.



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

Genossenschaft Gewerkschaftsheim "MAISON DU PEUPLE"

Die Mitglieder sind hiermit freundlichst
eingeladen an der
ORDENTLICHEN GENERALVERSAMMLUNG
der Genossenschaft Gewerkschaftsheim
"MAISON DU PEUPLE" teilzunehmen,
welche am Montag,
den 10. Juli 2006 um 16.30 Uhr
in der OGB♦L-Zentrale in Esch/Alzette
stattfinden wird.

Tagesordnung:

1. Feststellung der Präsenzen
2. Bericht der letzten Generalversammlung
3. Rechenschaftsbericht
4. Gewinn- und Verlustrechnung
Bilanz 2005
5. Entlastung des Verwaltungsrates
6. Neuwahl des Verwaltungs- und
Aufsichtsrates
7. Verschiedenes.

Für den Verwaltungsrat
John Castegnaro
Präsident

CENTRALE DU LAV a.s.b.l.

Die Mitglieder sind hiermit freundlichst
eingeladen an der
ORDENTLICHEN GENERALVERSAMMLUNG
der "CENTRALE DU LAV a.s.b.l."
teilzunehmen,
welche am Montag,
den 10. Juli 2006 um 17.00 Uhr
in der OGB♦L-Zentrale in Esch/Alzette
stattfinden wird.

Tagesordnung:

1. Feststellung der Präsenzen
2. Bericht der letzten Generalversammlung
3. Rechenschaftsbericht
4. Gewinn- und Verlustrechnung
Bilanz 2005
5. Entlastung des Verwaltungsrates
6. Neuwahl des Verwaltungs- und
Aufsichtsrates
7. Verschiedenes.

Für den Verwaltungsrat
John Castegnaro
Präsident

OGB♦L Département des Travailleurs handicapés

vous invite à son **assemblée générale**, qui se tiendra :

mardi, le 11 juillet de 19h00 à 20h30
dans les locaux du CLAE (Comité de Liaison et d'Action des Etrangers)
26, rue de Gasperich
L-1617 Luxembourg

Toutes les personnes qui s'intéressent aux travaux de notre département sont les bienvenues (l'assemblée n'est pas réservée exclusivement aux personnes handicapées).

OGB♦L Sektouen Lëtzebuerg

Bal beim Lou zu Beetebuerg
de 24. Mee 2006

- | | | |
|-----------|--------|------------|
| 1. Präiss | 75.- € | Nummer 057 |
| 2. Präiss | 50.- € | Nummer 137 |
| 3. Präiss | 25.- € | Nummer 371 |

Gewënner kënnen sech beim
Sektouens-Sekretär
Mett Waldbillig mellen.

Tel: 23 62 12 68 / GSM: 091-143 626
e-mail: mathiasw@pt.lu

**L'équipe d'Aktuell souhaite
à tous ses lecteurs, collaborateurs
et amis un très bon congé !**

**Votre prochain mensuel sera
dans votre boîte aux lettres
fin septembre
pour la rentrée sociale.**

LE MOT MYSTÉRIEUX

COLONNE	▼	CAPABLE	▼	N'EST PAS AMATEUR	▼	BERGER	▼	VENUE AU MONDE
DE LA RÉGION DE TARDES	▶	PORC	▼	TRÈS RÉCENT	▼	QUANTITÉ DE FIL	▼	
	▶		▼				▶	
FILLE	▶							
CHAT								
	▶					COURROUX	▶	
						BOISSONS		
PERSONNEL	▶		ORGANE	▶	▼			VÊTEMENT DE MOÏNE
FARCE			MUSIQUE					
	▶		▼					DISTRAIT
	▶							
GAGNER		ANIMATEUR	▶			SIFFLÉ	▶	▼
		MYOPE				REPAS DE BÉBÉ	▼	
	▶		▼			▼		
BROCHE	FOYER		RÉGIME SÉVÈRE	▶				
			ARTÈRES					
	▶		▼					
								XI
RÉCIPIENT EN GRÈS	▶							SOLEIL ÉGYPTIEN
MÉTAL JAUNE								▼
	▶		SÉJOUR DES DÉFUNTS	▶				▼
DE LA HAUTE ÉCOSSE	▶						BRADYPÉ	▶

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 septembre 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'Actuell/Actuel à la Centrale de l'OGB♦L à Esch/Alzette (boulevard Kennedy). Prière d'appeler le N° de tél. 54 05 45-240 pour fixer un rendez-vous.

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

IV/34 © HACHEL INT

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

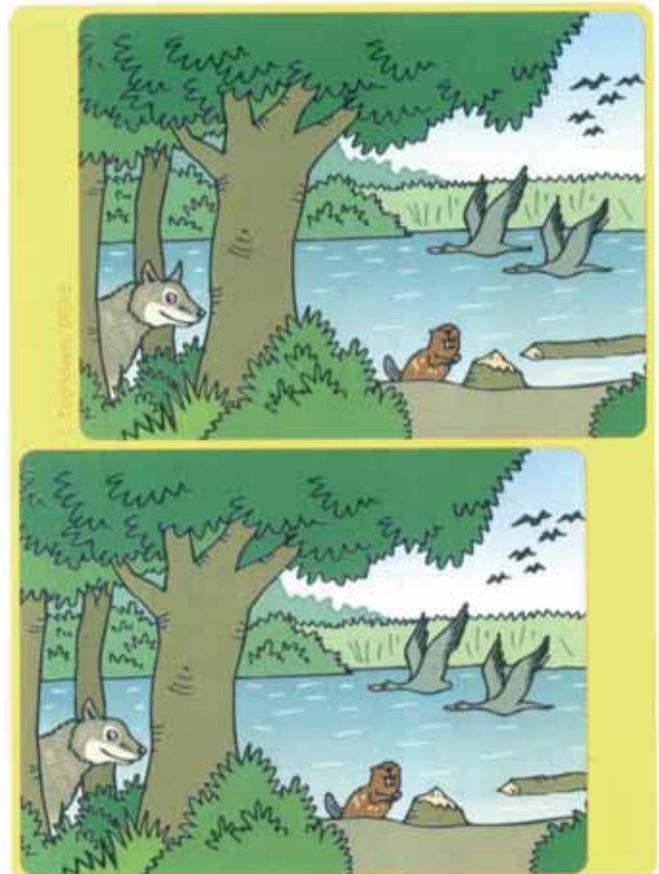
8
ERREURS
FEHLER
DIFFERENCES
DIFERENCIAS

Découvrez les 8 différences qui existent entre les deux dessins

Tell the 8 differences between the two drawings

Encuentre las 8 diferencias que existen entre los dos cuadros

Die zwei Bilder unterscheiden sich in 8 Punkten. Welche ?



05/2006 - Solution : AEROPOSTAL

Danielle Borczak, Helmsange (L), 1^{er} prix
Patrick Täioli, Ay sur Moselle (F), 2^e prix

KREUZWORTRÄTSEL

alte japan. Kaiserstadt	▽	farblose Branntweine	▽	Name vieler Zeitungen	▽	▽	altöm. Kalendarstage	▽	kleines Boot	▽	Holzblasinstrument	▽	10	Stromquelle	▽	nordfr. Hirtennomadenvolk
das eigene Staatsgebiet	▷				7		Automat	▷		9						
fixieren, begaffen		Idol		afrikanisches Steppenpferd	▷						Materialverlust am Reiten			franz., span. Fürwort: du	▷	
	▷					12	gängiges Vorurteil		Hauptschlagader	▷						
	▷			Prachtstraße (franz.)			trakt	▷							11	
Anteiltracht		Teil der Bahnanlage		muster	▷				Platz, Stelle	▷				Kosewort für Therese		
Erinnerungsstück, Andenken	▷				8				besondere Fürsprache					Bohrinseltyp	▷	
	▷						englisch: verkaufen		süßer Brotaufstrich	▷			2			Widerspruch
herb			englisch: und				Antriebskraft	▷		5	6			lateinisch: Götter		Stamm in Ghana
technische Störung		Klage-ruf	▷						niederl.: Ich	1				Langfinger	▷	
	▷						geschnittenes Holz	▷								englisch: wir
Hautfalle zum Schutz d. Auges	▷												4			

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:

- Preis: 1 elektrischer Grill
- 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. September 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



05/2006 Lösung Kreuzworträtsel: TAG DER ARBEIT

Claudine Duarte, Bourglinster (L)
Stiefer Jos, Lamadelaine (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'Epernay

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'Epernay

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