

aktuell

- ◆ Beschäftigungspolitik für oder gegen die Jugend?
- ◆ Rentrée sociale



Luxembourg

L-1490 Luxembourg BP 2031 / 19, rue d'Eprenay
Tél.: 49 60 05-1 Fax: 48 69 49

Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30

Lundi, mercredi, vendredi et le mardi et jeudi après-midi sur rendez-vous

Esch / Alzette

L-4002 Esch/Alzette BP 149 / 60, bd J.F. Kennedy
Tél.: 54 05 45 - 1 Fax: 54 16 20

Lundi: 14h00 - 17h00

Mardi, vendredi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00

Jeudi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00

et sur rendez-vous

Antenne d'Audun-le-Tiche

F-57390 Audun-le-Tiche BP 41 / 64, rue Maréchal Foch
Tél.: (+33) (0) 3 82 50 32 50 Fax: (+33) (0) 3 82 50 32 53

Mardi et jeudi: 14h00 - 17h45

Dudelange

L-3441 Dudelange Maison Syndicale / 31, avenue Gr.-D. Charlotte
Tél.: 51 50 05-1 Fax: 51 50 05-29

Lundi, mercredi: 14h00 - 17h00

Mardi, jeudi, vendredi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00

Antenne Grevenmacher

L-6720 Grevenmacher 4, rue de l'Eglise
Tél.: 75 80 35

Mercredi: 15h00 - 18h00

Antenne Volmerange

F-57330 Volmerange-les-Mines 2, rue des Ecoles
Tél.: (+33) (0)3 82 50 61 51

Lundi, jeudi: 15h30 - 17h00

Antenne Thionville

F-57100 Thionville 8, rue du Cygne
(Bureau de l'union locale CGT)

Tél.: (+33) (0)3 82 54 27 90

Mercredi: 14h00 - 17h00

Differdange

L-4620 Differdange Maison Syndicale / 4, rue Emile Mark
Tél.: 58 82 86 Fax: 58 34 56

Mardi: 9h00 - 12h00

Mercredi: 14h00 - 17h00

Jeudi: 15h00 - 18h00

Rodange

L-4818 Rodange 72, avenue Dr Gaasch
Tél.: 50 73 86 Fax: 50 44 81

Mardi, vendredi: 14h00 - 17h00

Mercredi: 9h00 - 12h00

Antenne Arlon

B-6700 Arlon 80, rue des Martyrs
Tél.: (+32) 63 23 00 50 Fax: (+32) 63 22 64 32

Jeudi: 9h00 - 12h00

Antenne Athus

B-6791 Athus 16A, rue des Usines (FGTB)
Tél. mob. (+32) 0477 26 88 89

Mercredi, vendredi: 14h00 - 17h00

Antenne Aywaille

B-4920 Aywaille 22, rue Louis Libert (FGTB)
Tél.: (+32) 04 384 81 52

Les 1^{er} et 3^e lundi et jeudi du mois: 14h30 - 17h30

Antenne Bastogne

B-6600 Bastogne 8a, rue des Brasseurs (FGTB)
Tél.: (+32) 61 21 19 87

Samedi: 9h00 - 12h00

Ettelbruck

L-9052 Ettelbruck 6, rue Prince Jean
Tél.: 81 90 01-1 Fax: 81 97 13

Lundi: 9h00 - 11h45 (sur rdv)

Mardi: 8h00 - 11h45 / 13h00 - 16h00

Mercredi: 13h00 - 17h00 (sur rdv)

Jeudi: 8h00 - 11h00

Antenne Wiltz

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

Jeudi: 14h00 - 17h00

Bettingen

D-54646 BETTINGEN Burgweg 10 – Wolfgang Schnarrbach
Tél.: (+49) (0) 6527-1279 – Fax: (+49) (0) 6527-93 38 61
w.schnarrbach@t-online.de

OGBL / ACAL

38, route de Longwy L- 8080 Bertrange/Helfenterbrück
Tél.: 26 02 14-1 Fax: 26 02 14-33
acal@ogbl.lu

SEW (Syndicat Education et Sciences)

L-2514 Luxembourg 1, rue Jean-Pierre Sauvage
Tél. : 26 09 69 - 1 Fax: 26 09 69 - 69
sew@ogb-l.lu

Syndicat Services publics

L-4002 Esch/Alzette B.P. 149 / 60, bd. J. F. Kennedy
Tél.: 54 05 45-248 Fax: 54 16 20
steve.staudt@ogbl.lu

SBA (Syndicat Banques et Assurances)

L-1490 Luxembourg 19, rue d'Eprenay
Tél.: 26 49 69 - 0 Fax: 26 49 69 - 433
ogblsba@pt.lu

Syndicat Bâtiment

L-9052 Ettelbruck 6, rue du Prince Jean
Tél.: 81 90 01-1

Jeudi: 14h30 à 18h00 (ou sur rendez-vous)

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

Mardi: 14h30 à 18h00 (ou sur rendez-vous)

DTH (Département des Travailleurs handicapés)

Tél.: 26 84 56 45

Permanence téléphonique le mercredi:
de 8h00 - 12h00 et de 14h00 - 18h00

Permanences Eures

EURES PED Rodange, Arlon, Bastogne et Aywaille

EURES Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat: Dudelange et à Grevenmacher



info@ogbl.lu

À partir du 15 octobre

Aktuell

Sommaire

Editorial 3

Rentrée sociale 6

Rediscuter le décalage de l'application des tranches indiciaires

**Unterredung mit dem
Wirtschaftsminister** 10

Wirtschafts- und Industriepolitik, Preispolitik und Inflation, Umsetzung der Tripartite-Beschlüsse

Ladenöffnungszeiten 11

75% der Kunden zufrieden

Heizkostenzuschuss 11

OGBL verlangt Erhöhung und Ausdehnung des Kreises der Nutznießer

Rentrée scolaire 16

Le SEW demande des réformes bien réfléchies et partagées

Econews de la CEPL 22

Finances publiques: une amélioration au premier semestre 2006

Du nouveau dans les entreprises 29

(e.a. assurances, bâtiment, chimie, transport, services, transformations sur métaux ...)

Chers lecteurs, chères lectrices,

Vous tenez entre les mains le premier numéro d'Aktuell, version relookée, terme à la mode pour désigner le lifting graphique. Nous avons en effet profité d'un petit instant de créativité – et de l'engagement d'un nouveau concepteur graphique – pour refaire le layout dans le but d'uniformiser le magazine, de le rendre plus lisible, plus accessible, plus pratique et mieux structuré.

L'éditorial du président, en langue allemande et française, y trouvera tout naturellement sa place en ouverture; viennent ensuite les rubriques classiques telles les informations sur l'actualité sociale, politique et économique au Luxembourg, les dossiers de la Grande Région et des informations plus générales sur l'actualité européenne. Nous avons pensé que les nouvelles des entreprises, que vous semblez apprécier, devaient également figurer en bonne place, suivies des nouvelles sur les activités de nos structures internes et des chambres professionnelles. Ces rubriques bien ordonnées seront repérables aisément par la répétition de leur nom dans un bandeau qui bordera toutes les pages du magazine. Vous remarquerez également que la police de caractères est différente. D'autres changements au niveau rédactionnel vont suivre, notamment par l'introduction d'une rubrique «entretiens».

La rédaction d'Aktuell espère que vous apprécierez ces changements, vous souhaite une agréable lecture et attend impatiemment vos réactions.



Chantal Boly

aktuell Monatszeitschrift 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.ogbl.lu> / e-mail: ogbl@ogbl.lu

Tel.: 54 05 45-1 Fax: 54 16 20

Chefredakteur: Chantal Boly chantal.boly@ogbl.lu

Koordination: Christiane Wagner christiane.wagner@ogbl.lu

Layout: Lucien Hilger

Druck / impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



Jean-Claude Reding
Präsident

Beschäftigungspolitik für oder gegen die Jugend?

Jugendliche, die ihren Schulabschluss gemacht haben und keine Arbeit finden, sollen, wenn das Gesetzesprojekt, das die Regierung in der Abgeordnetenkammer deponiert hat so gestimmt wird, in Zukunft kein Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung haben. Dies wird damit begründet, dass die aktuelle Regel die Jugendlichen dazu verführen würde, die Schule vorzeitig ohne Abschluss zu verlassen. Abgesehen einmal davon, dass diese Behauptung einfach pauschal und ohne Beweise in die Welt gesetzt wird und eine Unterstellung an die Adresse der Jugend bedeutet, trifft diese Maßnahme nicht bloß die Jugendlichen, die die Schule ohne Abschluss verlassen, sondern auch alle Jugendlichen, die einen Abschluss haben (Technikerdiplom, technisches Abitur, allgemeines Abitur, BTS, Bachelor, Master...) und das Pech haben monatelang nach einem Arbeitsplatz suchen zu müssen. Denen hilft es auch nicht, dass

„eine Unterstellung an die Adresse der Jugend“

darauf verwiesen wird, dass den Jugendlichen, die zu wenig qualifiziert sind, um einen Arbeitsplatz zu finden und eine Berufsausbildung anzufangen, Kurse im Centre de formation professionnelle continue angeboten werden und eine minimale finanzielle Unterstützung angeboten wird. Sie haben eine Qualifikation, aber Wirtschaft und Politik sind nicht im Stand ihnen einen entsprechenden Arbeitsplatz anzubieten. Sicher, nach 3 Monaten soll das Arbeitsamt jedem jugendlichen Arbeitslosen einen individuellen Vertrag vorlegen, der im Rahmen des Möglichen in einem Plan Maßnahmen festlegt, um einen Arbeitsplatz zu finden. Dies kann eine Beschäftigung im Rahmen einer bezahlten Beschäftigungsmaßnahme (80% des Mindestlohnes) bedeuten. Unklar ist, ob dies ein verbindliches Recht ist. Klar ist jedoch, dass nach Ablauf des Vertrags, im Prinzip nach einem Jahr, der Jugendliche, auch wenn er alles Mögliche getan hat und seinen Vertrag mit dem Arbeitsamt genau befolgt hat, keine Arbeit gefunden hat, wieder 6 Monate warten muss, ehe er Anrecht auf Arbeitslosenentschädigung hat.

Enttäuschend ...

... ist auch der Rückzieher in Sachen „Maintien de l'emploi“. Nachdem der Arbeitsminister sich bis vor

kurzem mit Begeisterung die Ideen und Anregungen des OGBL zu eigen gemacht hatte und in Artikeln und Reden weiter entwickelte, nachdem er in der Tripartite interessante Vorschläge auf den Tisch gelegt hatte, macht er nunmehr einen Rückzieher und nimmt seinen Vorschlägen den Stachel, indem er es dem Patronat überlässt zu entscheiden, ob ein «plan de maintien de l'emploi» verhandelt wird oder nicht. Es ist nicht einmal mehr klar, ob die Weigerung zu verhandeln, ein Fall für das Schlichtungsamt ist oder nicht. Angesichts der Erfahrungen der vergangenen Monate, die uns definitiv vor Augen geführt haben, dass die Globalisierung auch die luxemburgische Wirtschaft und Arbeitswelt betrifft, bleibt es notwendig neue Wege zu gehen, um den Menschen neue Sicherheiten in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt zu geben. Der Arbeitsminister bleibt auf halbem Weg stehen. Was wird das Parlament tun?

Die Schaffung eines modernen, einheitlichen Arbeitnehmerstatuts ...

... auf der Basis des aktuellen Angestelltenstatuts ist für den OGBL ein wesentlicher Bestandteil des Tripartiteabkommens. Es ist ein wichtiges gesellschaftspolitisches Zukunftsprojekt für die Arbeitnehmer in Luxemburg und bietet Chancen für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Landes. Der OGBL drängt darauf, dass diese Maßnahme kurzfristig umgesetzt wird. Der Nationalvorstand des OGBL hat dies in seiner Septembersitzung noch einmal in aller Deutlichkeit unterstrichen. Er hat auch darauf hingewiesen, dass keine Zeit verloren gehen darf, um die Arbeit über die beschlossenen sozialen Ausgleichsmaßnahmen im Rahmen der Desindexierung des Kindergeldes und der Entschädigung im Rahmen des Elternurlaubs aufzunehmen. Zudem muss die verbesserte wirtschaftliche Situation, die sicherlich auch zu Mehreinnahmen für den Staat führen wird, genutzt werden, um die versprochenen Maßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung zu realisieren. Wir brauchen dringend mehr preiswerte und gute Kindertagesstätten. Die neue Ganztagschule in Esch ist ein Anfang. Wir brauchen schnell ein flächendeckendes Angebot an Ganztagschulen im ganzen Land.

Die Regierung muss in all diesen Fragen zeigen, dass sie gewillt ist die Chancen für eine zukunftsorientierte Politik zu nutzen.

Jean-Claude Reding
président

Politique de l'emploi pour ou contre la jeunesse?

Si le projet de loi déposé par le gouvernement à la Chambre des députés devait être voté, tous les jeunes qui, à la sortie de l'école, ne trouvent pas de travail, n'auraient plus droit à l'indemnité de chômage. L'argument avancé en faveur d'une telle mesure consiste à dire que la réglementation actuelle encouragerait les jeunes à quitter l'école prématurément et sans diplôme. Abstraction faite que cette affirmation globale et pas fondée représente une injure à l'égard des jeunes, force est de constater que cette mesure ne touche pas seulement les jeunes non qualifiés, mais également ceux dont les études sont sanctionnées par un diplôme (diplôme de technicien, bac technique, bac classique, BTS, bachelor, master...) et qui ont la malchance de ne pas trouver un emploi pendant plusieurs mois. Le fait que les jeunes pas assez qualifiés pourront désormais bénéficier de cours aux Centres de formation professionnelle continue et d'un appui financier minimal en vue de trouver un emploi et d'avoir accès à un apprentissage professionnel est sans intérêt pour les jeunes diplômés. Ces derniers disposent d'une qualification, mais ni l'économie ni la politique sont à même de leur offrir un emploi correspondant. Bien sûr, l'Administration de l'emploi devra après trois mois soumettre à chaque jeune chômeur un contrat individuel fixant, dans la mesure du possible, par un plan les dispositions destinées à les aider à trouver un travail. Ceci pourra être un emploi rémunéré dans le cadre d'une initiative en faveur de l'emploi (80% du salaire minimum garanti). Pourtant, il n'est pas clair, s'il s'agit d'une obligation ou non. Une chose est pourtant certaine: après l'expiration du contrat, en principe après un an, le jeune qui n'aura pas trouvé de travail, même s'il a fait de son mieux et honoré à la lettre son contrat avec l'Administration de l'emploi, doit à nouveau attendre six mois avant d'avoir droit à l'indemnité de chômage.

Décevant ...

... cette marche arrière concernant le «maintien de l'emploi». Il y a peu de temps seulement que le ministre du Travail et de l'Emploi, enthousiaste, avait fait siennes les idées et propositions de l'OGBL, il les avait même développées dans des articles et des discours. Or, après avoir soumis des propositions intéressantes dans le cadre de la tripartite, il fait maintenant marche arrière et

les affadit en laissant aux patrons le choix de négocier ou non un «plan de maintien de l'emploi». Il n'est même plus clair que, si en cas de refus de négociation, l'Office national de conciliation peut être saisi. En vue des expériences des derniers mois qui nous ont définitivement montré que l'économie et le marché du travail luxembourgeois ne sont pas épargnés par la globalisation, il importe d'emprunter de nouvelles voies pour donner aux salariés de nouvelles sécurités dans un monde du travail en changement permanent. Le ministre du Travail et de l'Emploi s'arrête à mi-chemin. Que fera le Parlement?

La création d'un nouveau statut unique pour les salariés ...

... sur base du statut actuel des employés constitue pour l'OGBL un élément essentiel de l'accord tripartite. Il s'agit d'un projet d'avenir de prime importance sociopolitique pour les salariés au Luxembourg et offre au pays des chances de développement économique et social. L'OGBL insiste que cette mesure soit rapidement transposée en pratique. Lors de sa réunion de septembre, le Comité national de l'OGBL a une fois de plus, clairement souligné l'urgence en la matière. Il a également signalé qu'il ne faut pas perdre du temps pour entamer les travaux concernant les mesures compensatoires décidées dans le cadre de la désindexation des allocations familiales et l'indemnisation du congé parental. En outre, l'amélioration de la situation économique, qui certes entraînera des recettes supplémentaires pour l'Etat, devra servir à réaliser les mesures promises dans le domaine de la garde des enfants. Nous avons besoin d'urgence de garderies à des prix accessibles et offrant une bonne qualité. La nouvelle «école à journée continue» à Esch est un début et nous avons rapidement besoin d'une offre complète dans tout le pays.

Dans tous ces domaines, le gouvernement doit montrer qu'il a la volonté de saisir la chance pour faire une politique orientée vers l'avenir.

«une injure
à l'égard des
jeunes»

Rediscuter le décalage de l'application des tranches indiciaires

Le Comité national du 11 septembre a analysé l'évolution positive de la situation économique du pays, a discuté de l'évolution des prix, plus particulièrement de l'inflation faite maison, de la politique de l'emploi, e. a. du projet de loi sur le maintien de l'emploi, qui reste très en retrait par rapport aux propositions faites par le Ministre du Travail lors de la tripartite, de l'évolution de l'inégalité sociale, du statut unique ainsi que de bon nombre de sujets d'actualité.

○ Situation économique

Au vue des récents chiffres du Statec, le président de l'OGBL, Jean Claude Reding, constate que le contexte économique se développe favorablement, plus favorablement qu'on ne l'avait présagé. La croissance de même que la productivité se portent bien. La compétitivité s'est également améliorée. L'OGBL compte donc sur une inversion de la tendance en ce qui concerne les recettes fiscales et le budget de l'Etat, abstraction faite de la recette exceptionnelle réalisée dans le cadre de la fusion d'Arcelor et de Mittal Steel. Tout en reconnaissant que des problèmes conjoncturels et structurels peuvent subsister, l'OGBL souhaite rediscuter, s'il s'avérait que la reprise était durable, du décalage de l'application de l'indexation des salaires pour 2008 et 2009. Pour l'instant, l'OGBL ne remet pas en cause les décisions de la tripartite en la matière.

○ Evolution des prix et inflation

L'inflation reste élevée en comparaison avec les autres pays européens. Pour l'OGBL, elle est en grande partie «faite maison» et le résultat d'une évolution négative des «prix administrés» c.à.d. des augmentations importantes des prix fixés par l'Etat, les communes et les entreprises publiques (transports en commun, crèches, eau, énergie, ... etc) . Ici l'OGBL fait un appel au pouvoir public à agir de façon plus circonspecte. L'abolition de l'Office des prix ne décharge pas l'Etat de sa mission de surveiller au plus près l'évolution des prix et d'intervenir en cas d'augmentations abusives et injustifiées.

○ Politique de l'emploi

Mauvaise note pour le ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen. En ce qui concerne le maintien de l'emploi, le ministre a trop cédé aux pressions du patronat. L'OGBL regrette que dans le projet de loi y relatif,

l'obligation de négocier un plan de maintien de l'emploi avant un plan social n'a pas été retenue. La négociation reste donc au libre choix du patron, or l'idée de base était de contraindre les patrons à ce nouveau dialogue social dans l'intention de rendre la mesure vraiment efficace. Aussi, l'OGBL se doit de constater que le rôle de l'Adem reste inchangé. Depuis des mois déjà, le syndicat revendique pour chaque chômeur un plan individuel d'accès à l'emploi. Cette terminologie a certes été reprise par le projet de loi, mais concrètement il n'y a pas de propositions positives et au contraire, la seule proposition concrète consiste en une augmentation des moyens de pression de l'Adem sur les demandeurs d'emploi. En ce qui concerne le chômage des jeunes, surtout de ceux sortant de l'école sans qualification, la situation s'empire. Les conditions pour les jeunes bénéficiant d'un contrat d'auxiliaire temporaire ont été dégradées. Aussi les jeunes sortant de l'école n'ont plus droit à une indemnité de chômage. S'ils ont la chance d'être inscrits dans une mesure d'emploi indemnisée à 80% du salaire social minimum (ce qui est d'ailleurs un maximum qui n'est pas garanti pour les autres mesures indiquées dans le projet de loi), ils doivent attendre à la fin de leur contrat 6 mois avant d'avoir le droit à une indemnité de chômage.

○ Politique sociale

La reprise de l'activité économique ne garantit pas une plus grande équité sociale. Sans politique sociale conséquente, les inégalités sociales peuvent augmenter même en période de croissance économique. Voilà pourquoi des décisions de politique sociale s'imposent. Ainsi, l'OGBL revendique la mise en œuvre des compensations promises pour la désindexation des allocations familiales. L'OGBL demande également une augmentation de l'allocation de chauffage et l'élargissement du cercle des bénéficiaires. Quant aux caisses de maladie, des discussions difficiles sont à attendre en automne quand il s'agira de présenter un budget en équilibre pour l'année prochaine. L'OGBL s'opposera le cas échéant à de nouvelles participations demandées aux malades et réitère ses propositions de prélever des taxes extraordinaires sur le tabac et l'alcool et de supprimer le plafond cotisable au cas où on aurait des besoins de recettes supplémentaires.



● Statut unique

Le président de l'OGBL qualifie l'introduction du statut unique comme réforme historique et rappelle son impact positif à long terme sur l'économie et la compétitivité. La commission chargée d'élaborer les détails de cette réforme a siégé à deux reprises avec comme thème les grandes lignes de la réforme. Pour l'OGBL, le nouveau statut doit s'orienter au statut de l'employé privé et entrer en vigueur au plus tard début 2008. Cela vaut également pour la réforme de la législation sur les délégations du personnel qui doit être une réforme en profondeur et pas une adaptation cosmétique de la législation actuelle aux dispositions des directives européennes. Pour les entreprises, des périodes de transition en ce qui concerne notamment les changements en matière de cotisation sociale peuvent être envisagées.

● Négociations de conventions collectives et libéralisation

N'ayant pas été épargné par la globalisation, le Luxembourg a vu au premier semestre de 2006 bon nombre de restructurations, fermetures ou ventes d'entreprises,

en dernier lieu la vente par Goodyear de ses usines de fabrication de toiles pour pneus, l'entreprise voulant se concentrer sur son «core-business». Il faut rester vigilant, insiste l'OGBL, car derrière ce terme se cachent le plus souvent des restructurations imminentes. Le syndicat restera aussi attentif quant à l'impact de la libéralisation du marché de l'électricité et du gaz.

Bon nombre de conventions collectives seront négociées au deuxième semestre, dont celle du secteur des banques. Dans toutes ces négociations, l'OGBL défendra les intérêts et acquis des salariés qui ne devront pas être sacrifiés aux défis de la globalisation. Au vue des bons résultats financiers de nombre d'entreprises, les revendications salariales restent justifiées. Les syndicats professionnels de l'OGBL prendront en considération la situation spécifique des différents secteurs et entreprises, l'évolution des profits, la productivité à moyen terme lorsqu'ils établiront leur cahier de revendication pour les négociations salariales.

La richesse produite par les entreprises ne doit pas unilatéralement profiter aux actionnaires.



Zeitliche Verschiebungen bei der Indexanpassung überdenken

Der Nationalvorstand vom 11. September hat die positive Entwicklung der luxemburgischen Wirtschaft analysiert und über die Preisentwicklung, insbesondere die hausgemachte Inflation, die Beschäftigungspolitik, u.a. das Gesetzesprojekt über den „maintien de l'emploi“, das im Gegensatz zu den Vorschlägen, die der Minister anlässlich der Tripartite gemacht hatte, sehr verhalten bleibt, die Entwicklung der sozialen Ungleichheit, das Einheitsstatut sowie zahlreiche andere Aktualitätsthemen diskutiert.

○ Wirtschaftliche Lage

Angesichts der letzten Zahlen des Staterc stellt OGBL-Präsident Jean-Claude Reding fest, dass sich die Luxemburger Wirtschaft günstig entwickelt, weitaus günstiger als vorausgesagt. Das Wachstum sowie die Produktivität sind gut. Auch die Kompetitivität hat sich verbessert. Der OGBL rechnet demzufolge mit einer Trendwende in Sachen steuerliche Einnahmen und Staatsbudget, dies unabhängig von der außergewöhnlichen Einnahme bedingt durch die Fusion von Arcelor mit Mittal Steel. Wenn sich der OGBL auch bewusst ist, dass es weiterhin konjunkturelle und strukturelle Probleme gibt, so will er dennoch, falls der wirtschaftliche Aufschwung anhalten sollte, über die Rücknahme der zeitlichen Verschiebungen der automatischen Anpassung der Löhne und Gehälter für 2008 und 2009 zu diskutieren. Im Augenblick allerdings stellt der OGBL die Tripartite-Beschlüsse keinesfalls in Frage.

○ Preisentwicklung und Inflation

Die Inflation schreitet fort und bleibt im Vergleich mit den anderen europäischen Ländern hoch. Für den OGBL ist sie zum großen Teil hausgemacht und das Resultat einer negativen Entwicklung der öffentlich festgelegten Preise d.h. der massiven Erhöhung der vom Staat, den Gemeinden und den öffentlichen Betrieben fixierten Preise (öffentlicher Transport, Kindertagesstätten, Wasser- und Energiepreise). Hier appelliert der OGBL an die öffentlichen Instanzen sorgfältiger zu handeln. Die Abschaffung des „Office des prix“ enthebt den Staat nicht seiner Aufgabe die Preisentwicklung genauestens zu überwachen und im Falle von ungerechtfertigten und missbräuchlichen Erhöhungen einzuschreiten.

○ Beschäftigungspolitik

Schlechte Noten für Arbeitsminister François Biltgen. Was den „maintien de l'emploi“ anbelangt, so der OGBL, hat sich der Arbeitsminister zu sehr dem Druck des Patronats gebeugt. Die Gewerkschaft bedauert, dass im betreffenden Gesetzesprojekt, die Verpflichtung vor einem Sozialplan einen „plan de maintien de l'emploi“ zu verhandeln, nicht zurückbehalten wurde. Ob verhandelt wird oder nicht, bleibt dem Gutdünken des Arbeitgebers überlassen. Die Grundidee aber war die Arbeitgeber zu diesem neuen Sozialdialog zu zwingen, dies mit dem Ziel die Wirksamkeit der Maßnahme zu garantieren. Der OGBL muss auch feststellen, dass die Rolle des Arbeitsamtes unverändert geblieben ist. Seit Monaten bereits verlangt der OGBL, dass für jeden, einzelnen Arbeitssuchenden ein individueller Plan erstellt wird, der ihm den helfen soll, einen Arbeitsplatz zu finden. Obwohl diese Terminologie im Gesetzesprojekt festgehalten wird, enthält es keine positiven Vorschläge, im Gegenteil, die einzige definierte Vorgabe besteht darin die Druckmittel des Arbeitsamts auf die Arbeitssuchenden zu verschärfen. Was die Arbeitslosigkeit bei den Jugendlichen anbelangt, besonders bei jenen, die die Schule ohne Abschluss verlassen, hat sich die Lage verschlechtert. Die Jugendlichen, welche von einer zeitlich begrenzten Beschäftigungsmaßnahme profitieren, werden es schwerer haben. Auch haben die Jugendlichen Schulabgänger kein Anrecht auf Arbeitslosenentschädigung mehr. Wenn sie das Glück haben in einer zu 80% bezahlten Arbeitsbeschaffungsmaßnahme eingeschrieben zu sein (es handelt sich hier übrigens um ein Maximum, das für die anderen im Gesetzesvorschlag erwähnten Maßnahmen nicht garantiert ist) müssen sie am Ende ihres Vertrags sechs Monate warten bevor sie Anrecht auf die Arbeitslosenunterstützung haben.

○ Sozialpolitik

Wirtschaftlicher Aufschwung bedeutet nicht unbedingt eine größere soziale Gleichheit. Ohne eine konsequente Sozialpolitik können die sozialen Ungleichheiten in Zeiten des wirtschaftlichen Umschwungs sogar verschärft werden. Daher müssen nun starke sozialpolitische Entscheidungen getroffen werden. So fordert der OGBL die Einführung der versprochenen Ausgleichsmaßnahmen im Rahmen der Desindexierung des Kindergeldes. Der OGBL verlangt auch eine Erhöhung des Heizkostenzu-



schusses und die Erweiterung des Nutznießerkreises. Was die Krankenkassen anbelangt, so sind im Herbst schwierige Diskussionen zu erwarten, wenn es darum gehen wird, einen ausgeglichenen Haushaltsentwurf für nächstes Jahr vorzulegen. Der OGBL wird sich weiterhin gegen Beitragserhöhungen wehren und erneuert seinen Vorschlag außerordentliche Steuern auf Alkohol und Tabak zu erheben und die Beitragsgrenze abzuschaffen, falls Mehreinnahmen gebraucht werden.

◉ Einheitsstatut

Der OGBL-Präsident nennt die Einführung des Einheitsstatuts eine historische Reform und unterstreicht die positiven Auswirkungen einer solchen auf die Wirtschaft und die Kompetitivität des Landes. Die zur Ausarbeitung der Details dieser Reform eingesetzte Kommission hat zweimal getagt, um die Modalitäten der Übergangsphase zu diskutieren. Für den OGBL muss sich das neue Statut am Angestelltenstatut orientieren und spätestens Anfang 2008 in Kraft treten. Dies gilt auch für die Reform der Gesetzgebung betreffend die Personaldelegationen. Diese Reform muss tief greifend sein und darf sich nicht einfach nur auf kosmetische Oberflächenkorrekturen im Sinne der Vorgaben der europäischen Direktiven beschränken. Für die Unternehmen können Übergangsphasen, insbesondere was die Änderungen im Bereich der Sozialabgaben anbelangt, vorgesehen werden.

◉ Kollektivvertragsverhandlungen und Liberalisierung

Auch Luxemburg blieb nicht von der Globalisierung verschont, was man im ersten Semester an den zahlreichen Betriebsrestrukturierungen, -schließungen und -verkäufen merkte, so zuletzt als Goodyear seine Fabriken zur Herstellung von Reifengeweben abstieß mit dem Argument sich auf sein „core-business“ beschränken zu wollen. Der OGBL ruft zur Wachsamkeit auf, da sich hinter diesem Ausdruck oft anstehende Restrukturierungen verstecken. Die Gewerkschaft wird auch die Auswirkungen der Liberalisierung der Strom- und Gasmärkte genau verfolgen.

Zahlreiche Kollektivverträge werden im zweiten Semester verhandelt, darunter jener für den Bankensektor. In all diesen Verhandlungen wird der OGBL die Interessen und die Errungenschaften der Arbeitnehmer, die nicht den Herausforderungen der Globalisierung geopfert werden dürfen, verteidigen. Angesichts der guten finanziellen Resultate vieler Unternehmen, sind die Forderungen nach Gehaltserhöhungen durchaus berechtigt. Die Berufssyndikate des OGBL werden der Lage in den verschiedenen Wirtschaftssektoren und Unternehmen beim Erstellen ihrer Lohnforderungskataloge Rechnung tragen, doch auch die Entwicklung der Gewinne und die mittelfristige Produktivität in Betracht ziehen. Der erwirtschaftete Reichtum darf nicht einseitig den Aktionären zugute kommen.



Unterredung mit dem Wirtschaftsminister

Am 12. September 2006 fand auf Anfrage des OGBL eine Unterredung mit dem Wirtschaftsminister Jeannot Krecké statt. Im Rahmen des fast 2-stündigen Meinungsaustauschs wurden vorrangig die Wirtschafts- und Industriepolitik vor dem Hintergrund der sich häufenden Restrukturierungen, die Preispolitik und die Inflation, sowie die Umsetzung der Tripartitebeschlüsse behandelt.

Der OGBL-Präsident unterstrich erneut die Wichtigkeit einer **modernen Industriepolitik und einer zukunftsorientierten Wirtschaftspolitik**, die sich nicht bloß auf Prospektion beschränkt, sondern auch auf Aus- und Weiterbildung setzt, die Forschung und Entwicklung einbezieht und die auf den Sozialdialog im Sektor und in den Betrieben setzt. Gerade in diesem Bereich müssen dringend innovative Reformen durchgeführt werden, die den Arbeitnehmern neue Sicherheiten in einer betrieblichen Umwelt geben, die immer stärker von Restrukturierungen geprägt ist. Politik und Patronat stehen gleichsam in der Verpflichtung den Erhalt der Beschäftigung bei Restrukturierungen und Betriebschließungen («maintien de l'emploi») verbindlich und im Sinne des Tripartite-Kompromisses umzusetzen.

Der OGBL verlangt aber auch weiter eine **verantwortliche Preispolitik** sowohl im öffentlichen als auch im

privaten Sektor, sowie die Kontrolle der Preisentwicklung. Da rund ein Drittel der Preisentwicklung auf die öffentlich festgelegten Preise zurückzuführen ist (Elektrizität, Gas, Kinderbetreuung, medizinische Dienstleistungen, öffentlicher Transport...), ist die Regierung gefordert zu handeln. Der Appell zu mehr Preisdisziplin geht aber auch an das Patronat, das aufgefordert ist freiwillige Preisbegrenzungen einzugehen und auf unberechtigte Preiserhöhungen zu verzichten.

Schließlich diskutierte der OGBL mit dem Minister die **Einführung eines modernen einheitlichen Arbeitnehmerstatuts** unter dem Aspekt der Wirtschaftspolitik. Dieses neue Statut soll laut Tripartite-Vereinbarung insgesamt keine zusätzlichen gesamtwirtschaftlichen Kosten bringen; eine Verschiebung in den Lohnnebenkosten zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren muss aber hinnehmbar sein. Der OGBL appellierte in diesem Sinn erneut an die Solidarität des Patronats der gewinnbringenden Wirtschaftszweige mit niedrigen Lohnnebenkosten (wie z. B. die Banken) mit den lohnintensiven, kleineren, handwerklichen Betrieben mit hohen Lohnnebenkosten. Letztendlich wäre ein einheitliches Arbeitnehmerstatut mit einheitlichen Beiträgen ein Standortvorteil für Luxemburg und würde zur Attraktivität unseres Landes beitragen.



OGBL sieht sich in seiner Position bestätigt

Drei Viertel der Kunden mit aktuellen Ladenöffnungszeiten zufrieden

Eine neue von der clc in Auftrag gegebene TNS-Illres-Umfrage bestätigt die Resultate einer vor drei Jahren realisierten Studie: wiederum sind fast 75 Prozent der Kunden mit den aktuellen Ladenöffnungszeiten zufrieden, nur eine geringe Anzahl von Befragten (besonders nicht im Arbeitsleben stehende Konsumenten) sprechen sich für längere Öffnungszeiten am Samstag Abend aus.

Wenn man auch die Fragestellung solcher Auftragsstudien und folglich die wissenschaftliche Aussagekraft der Resultate in Frage stellen kann, wundert sich der OGBL, weshalb die Diskussion um verlängerte Ladenöffnungszeiten angesichts einer solch großen Zustimmung zur aktuellen Regelung immer wieder aufs Neue entfacht wird.

Der OGBL beharrt auf seiner Position, die er während der letzten Jahre eingenommen hat. 83 Stunden Einkaufsmöglichkeit pro Woche dürften ausreichend sein. Auch für dieses Jahr wurde bereits ein Rahmenabkommen unterzeichnet, das den Geschäften erlaubt, zehn Mal an Samstagen und vor Feiertagen länger geöffnet zu haben. Darüber hinaus glaubt der OGBL, dass verlängerte Öffnungszeiten nicht gleichbedeutend mit mehr Umsatz sind, der Euro kann nur einmal ausgegeben werden.

Die Diskussion über verlängerte Ladenöffnungszeiten ist für den OGBL nicht von den Arbeitsbedingungen der

Beschäftigten zu trennen: Eine Verschlechterung dieser darf nicht wegen der Partikularinteressen einiger weniger Konsumenten hingenommen werden. Der Schutz der Beschäftigten hat für den OGBL Vorrang, auch die Beschäftigten im Handelssektor haben Anrecht auf ein Privatleben, das bereits jetzt schwer mit ihrem Berufsleben zu vereinbaren ist.

Man täte an entscheidender Stelle besser daran, sich insgesamt für den Erhalt respektive die Verbesserung der Kaufkraft der Konsumenten einzusetzen, was der Geschäftswelt sicherlich einträglicher sein würde, als die ständig wiederkehrende Diskussion über verlängerte Ladenöffnungszeiten.

Der OGBL bleibt weiterhin dem Sozialdialog mit der clc verpflichtet, der eine breite Palette wichtiger Fragen im Handelssektor klären soll.



Heizkostenzuschuss

OGBL verlangt Erhöhung und Ausdehnung des Kreises der Nutznießer

Da seit der letzten Anpassung des Heizkostenzuschusses im Jahr 2005 der Preis des Heizungsbrennstoffs weiter gestiegen ist, verlangt der OGBL in seinem Brief vom 22. September an den Premierminister, den Betrag dieser Zulage, einer sozialen Ausgleichszahlung, anzuheben.

Weiter fordert der OGBL aufgrund der allgemeinen Preisentwicklung und der Indexverschiebung, den Kreis der

Nutznießer durch eine Anpassung der Einkommensschwelle auszudehnen und die kleinen und kleinsten Einkommensbezieher auf diese Weise zu entlasten.

Avenir de l'aéroport

Garantir des conditions de travail stables et un service public efficace

Dans sa lettre du 8 septembre au ministre des Transports Lucien Lux, l'OGBL a précisé son point de vue sur l'avenir de l'organisation des activités liées à l'exploitation de l'aéroport.

Les deux tables rondes sur l'avenir de l'aéroport ont clairement dégagé deux types d'activités: les activités liées à la gestion et à l'exploitation économique et commerciale de l'aéroport et les activités liées à des considérations de souveraineté nationale, de sécurité publique et de service public. Etant donné qu'il est impossible d'intégrer toutes ces missions dans une seule structure publique, l'OGBL partage finalement l'approche de prévoir deux entités distinctes, mais toutes les deux publiques. Pour souligner ce caractère public et pour garantir ce statut public aussi pour l'avenir, l'OGBL rappelle sa proposition de transformer l'actuelle S.A. LuxAirport en un établissement public industriel et commercial.

En ce qui concerne les conditions de travail et de rémunération du personnel actuellement sous statut privé, l'OGBL met en garde contre une politique généralisée de sous-traitance qui risquerait de précariser et de fragiliser ces conditions. Une telle évolution ne serait non seulement contraire aux intérêts sociaux du personnel concerné, mais favoriserait une approche visant le gain

économique à court terme au détriment de la qualité des services offerts par l'aéroport.

Quant aux activités non liées à l'exploitation économique (activités liées à des considérations de souveraineté nationale ou de sécurité publique), il est évident qu'elles doivent rester du ressort d'une administration publique.

Par ailleurs, l'OGBL ne partage pas l'argument que la directive communautaire «Open Skies» obligerait le Luxembourg à transformer l'administration actuelle en établissement public administratif dans le seul souci de respect de normes comptables précises. Ainsi il demande au ministre de contacter la Commission européenne afin de connaître son avis sur le maintien d'une administration publique en charge des missions définies dans le cadre des attributions de souveraineté nationale et de sécurité et de santé publiques combinée avec une deuxième structure publique chargée de l'exploitation économique de l'aéroport.



Unterredung mit der Amicale des Hauts Fourneaux PAB

Die wichtigen Zeitzeugen der Industriekultur müssen erhalten bleiben

Am 18. September 2006 fand auf Anfrage der Amicale des Hauts Fourneaux von Profil Arbed Belval eine Unterredung mit dem Geschäftsführenden Vorstand des OGBL statt.

Gegenstand der Unterredung war der integrale Erhalt der Hochöfen A und B als wichtige Industriemonumente. Die Amicale setzt sich insbesondere für den Erhalt wesentlicher Anlagenteile ein, die den Prozess rund um die Hochöfen nachweisen und verbildlichen.

Das von der Regierung und den zuständigen Ministern zur Zeit privilegierte Sanierungsmodell sieht hingegen weder den kompletten Erhalt des Hochofens A noch des Hochofens B vor. Aus Sicht des Schutzes eines indus-

triegeschichtlichen Kulturgutes ist diese «Amputation» nicht hinnehmbar.

Der OGBL versicherte der Amicale seine volle Unterstützung und unterstrich, dass der OGBL-Präsident, aus den gleichen Überlegungen, bereits in der Vergangenheit die Petition für ein Moratorium für die Abrissarbeiten unterschrieben hatte.

Aufgrund der kulturhistorischen Bedeutung des Areals, verlangt der OGBL auch weiter eine denkmalgeschützerisch und urbanistisch hochwertige Integration der Hochofenanlage als wichtiges Element eines neu zu entstehenden Stadtviertels in der Minnettemetropole.

Fusion Arcelor - Mittal

Préserver le modèle social luxembourgeois dans la sidérurgie!

Fin juillet, alors que la reprise d'Arcelor par Mittal Steel s'était concrétisée et qu'un nouveau groupe sidérurgique allait se former, les syndicats OGBL et LCGB, à travers l'A.s.b.l. Sidérurgie, avaient appelé le gouvernement luxembourgeois et Arcelor-Mittal à veiller à ce que les accords signés concernant le modèle social luxembourgeois seraient respectés pour les activités sidérurgiques du périmètre luxembourgeois du nouveau groupe Arcelor-Mittal.

Plus spécifiquement, «OGBL / LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» rappelait aux dirigeants du nouveau groupe le respect de tous les accords tripartites et conventionnels conclus jusqu'à ce jour dans le cadre de la sidérurgie au Luxembourg, dont le statut des salariés des sites sidérurgiques et du périmètre.

Dans un souci d'éviter toute modification dans l'application du modèle social en vigueur dans la sidérurgie et une éventuelle dégradation qualitative des accords conclus avec la direction d'Arcelor, «OGBL / LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» demandait notamment que les partenaires tripartites (les syndicats, le gouvernement et les dirigeants d'Arcelor-Mittal) pérennisent dans une réunion tripartite proche le modèle social en question.

A suivre!



OECD-Bericht: Aufruf an die Regierung

Verschont Luxemburg von den OECD-Strukturreformen im Sozialbereich!

Alle Jahre wieder ... Der im Juli der Öffentlichkeit vorgestellte OECD-Bericht über Luxemburg reiht sich in die Serie der internationalen und europäischen Studien der letzten Jahre ein, die sich für Strukturreformen und eine neoliberale Ausrichtung der Wirtschaftspolitik auf Kosten der Sozialpolitik entschieden haben. Viel Neues gab es nicht zu vermelden. Der Luxemburger Wirtschaft geht es blendend, aber die Welt wird sich ändern und Luxemburg muss sich darauf vorbereiten. So weit, so gut!

Bei den Vorschlägen für die Reformen hapert es aber dann. Wiederholt werden auch in diesem Jahr die überalteten OECD-Rezepturen und die Forderung, das luxemburgische Sozialversicherungssystem und das Arbeitsrecht weniger großzügig zu gestalten, also Sozialabbau zu betreiben. Der OECD fällt nämlich außer im Bildungsbereich – wo sie erstaunlicherweise für die Gesamtschule plädiert, die seit 30 Jahren von allen konservativen und liberalen Politikern abgelehnt wird und kritisiert, dass Luxemburg sich den falschen Luxus leistet 25%

aller Lehrposten mit nicht ausgebildetem Personal zu besetzen –, nichts anderes ein als so genannte Strukturreformen, im Klartext Sozialabbau einzuklagen.

Der analytische Teil des Berichts beschäftigt sich denn auch nicht mit der Entwicklung der sozialen Lage des Landes, sondern ausschließlich mit der Finanzlage des Staates und schlägt Rentenkürzungen, niedrigere Löhne und den Abbau der Arbeitslosenentschädigung vor. Die OECD sieht nicht ein, dass das Luxemburger Sozialmodell, das auf guten Sozialleistungen und ordentlichen Löhnen fußt, wesentlich dazu beigetragen hat, die wirtschaftliche Strukturkrise der 70^{er} und 80^{er} Jahre zu überwinden. Die Zerschlagung dieses Modells oder auch der scheinbarweise Abbau dieses Modells wird Luxemburg nicht helfen die neuen Übergänge zu schaffen, sondern bloß zu sozialen Spannungen und Konflikten führen.

In der Folge des Tripartite-Abkommens, bei dem die Verbundenheit mit dem Luxemburger Sozialmodell untermauert wurde d.h. bei dem ein hohes Niveau an sozialer Absicherung bei Krankheit, im Alter oder bei Arbeitslosigkeit anvisiert wird und bei dem schulische Reformen, die eine allgemeine Leistungsverbesserung, Chancengleichheit und die schulische Integration fördern, festgehalten wurden, forderte der OGBL die Regierung auf, zu reagieren. Im Gegenzug zu vorübergehenden Sparmaßnahmen hatte die Regierung sich bekanntlich verpflichtet das Luxemburger Sozialmodell zu verteidigen. Dazu gehören für den OGBL u. a. die aktuellen Rentenleistungen und die soziale Absicherung der Arbeitslosen, sowie insbesondere das aktuelle Niveau der Arbeitslosenentschädigung.

Die Regierung darf in diesem Sinn den OECD-Empfehlungen in keiner Weise Rechnung tragen.



Entrevue entre le SEW / OGBL et DÉI GRÉNG

Mi-juillet une délégation du SEW/OGB-L a rencontré le député Claude Adam du parti politique Déi Gréng.

Le Syndicat Education et Sciences avait sollicité cette entrevue pour un échange de vues sur le débat concernant l'attribution des compétences de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire. DEI GRENG sont favorables à un transfert de certaines compétences des communes vers l'Etat. Ils demandent que la ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle ait sous sa tutelle l'ensemble des compétences sur l'organisation de l'école et l'encadrement: la nomination, l'affectation, la révocation du personnel enseignant, la détermination des programmes et des contenus. Les communes garderaient la responsabilité des infrastructures scolaires, du transport scolaire, de la gestion administrative et de l'organisation journalière. L'enseignement primaire doit comporter une structure hiérarchique qui doit clairement rendre identifiable la personne responsable.

Le SEW/OGBL estime que le remplacement des comités de cogestion par des responsables d'école ne favorise pas les efforts entamés pour motiver les enseignants de travailler en équipe. Les comités d'enseignants devraient avoir la responsabilité de la gestion pédagogique et administrative. Cette structure a de fortes chances d'être plus efficace et moins onéreuse que la mise en place de directeurs d'école. L'organisation scolaire doit absolument se faire au niveau communal. Les élus locaux sont en général mieux informés des spécificités de leur population scolaire et plus près des acteurs du terrain.

Les deux parties approuvent néanmoins la participation de représentants élus des parents d'élèves aux discussions et aux prises de décision sur l'organisation scolaire.

Finalement, les deux délégations ont abordé brièvement les sujets d'une filière unique pour tous les élèves jusqu'à la fin de l'obligation scolaire, le dossier «Ganztagsschule», et la tâche de l'enseignant.

Entrevue entre le SEW / OGBL et le DP

Cette entrevue en date du 6 juillet a été l'occasion de procéder à un échange de vues portant sur des thèmes d'actualité.

D'une façon générale, les deux délégations ont exprimé leurs inquiétudes face aux récentes discussions sur un éventuel transfert des compétences de l'organisation des écoles préscolaires et primaires des communes vers l'Etat.

Les deux délégations ont partagé l'avis que l'autonomie des communes dans le domaine de l'enseignement préscolaire et primaire devra être maintenue. Relevant le fait que de nombreuses initiatives pédagogiques novatrices ont été lancées au niveau communal, les représentant(e)s du SEW et du Parti démocratique ont souligné l'importance des communes dans l'organisation scolaire.

Bien que d'éventuelles modifications au niveau de la procédure de nomination puissent être envisagées, les deux délégations ont estimé que l'autonomie communale doit être conservée dans ce domaine, ainsi que dans le domaine du contrôle de la gestion financière des établissements scolaires.

Partant du principe que les communes doivent garder leurs responsabilités, les représentants du SEW et du Parti démocratique sont tombés d'accord que l'organisation scolaire, la répartition des classes et l'agencement de l'horaire, doivent être réglés par les communes – tout en consultant les partenaires scolaires.

Par ailleurs, les deux délégations ont partagé l'avis que la compétence concernant l'encadrement scolaire (cantine, maisons relais) devra revenir aux autorités communales.

Des réformes bien réfléchies et partagées!

La ministre de l'Education nationale est en train d'ouvrir chantier sur chantier pour réformer l'école luxembourgeoise : cycles d'apprentissage, socles de compétences, nouveaux diplômes, écoles alternatives, redéfinition de la tâche des enseignants, etc. On peut comprendre cette hâte car une période législative est courte et le besoin d'offrir de meilleures qualifications aux jeunes est pressant. Et pourtant la précipitation actuelle risque de mener une nouvelle fois à des mesures contradictoires et superficielles et d'allonger la liste des épisodes récents « nouvelle ministre-nouvelle politique scolaire », sans que les résultats obtenus ne s'en trouvent s'améliorés, bien au contraire.

Le but déclaré d'un référentiel basé sur des compétences est de privilégier les performances des élèves et d'adapter l'enseignement à l'évolution de celles-ci. Les élèves sont amenés à mobiliser un ensemble de ressources (savoir, savoir-faire, savoir être) face à la vie en société ou à la vie professionnelle. Les corollaires en seraient une focalisation sur l'élève, un travail plus différencié et plus ciblé – à condition d'en avoir les moyens infrastructurels et surtout personnels – et une meilleure motivation des élèves.

Encore doit-on se mettre d'accord sur une traduction opérationnelle des compétences à atteindre. Si les branches professionnelles sont un terrain de prédilection pour la définition de compétences – notons l'introduction, depuis une dizaine d'années, de référentiels de ce genre pour les formations du CATP et du Technicien – les choses se compliquent au niveau des branches générales et cela surtout au début de la scolarité. Des socles de compétences qui ressemblent à quelques exceptions près aux tables des matières de nos manuels actuels ne peuvent pas nous faire avancer, ni d'ailleurs des formulations trop vagues.

Alors que quelques réflexions fondamentales ont été engagées dans l'enseignement primaire et postprimaire, on est bien loin du compte; si la ministre de l'Education Nationale avance l'année 2008 comme date butoir pour « le démarrage avec les compétences », elle prend ses désirs pour la réalité.

Quant à l'évaluation du niveau de compétence atteint, il s'agit d'un terrain difficile mettant en jeu des critères et des méthodes d'évaluation très diversifiées, dont le caractère subjectif n'est nullement absent. Il ne faut pas penser non plus que le passage vers un système d'évaluation par compétences rende superflue l'application de critères de promotion, comme l'a suggéré la ministre lors d'une récente interview.

De même que les socles de compétences, les cycles d'apprentissage sont en principe destinés à rendre le travail pédagogique plus souple et plus réfléchi. Si l'on va au bout de ces pensées, on abolit les classes regroupant les élèves d'une seule classe d'âge, mais on abolit en même temps les manuels scolaires qui déterminent une progression linéaire d'année d'études en année d'études. Inviter les écoles à regrouper les élèves de deux années d'études consécutives en imposant l'utilisation des manuels actuels comme suggéré dans les Informations à Mesdames et Messieurs les enseignants à l'occasion de la rentrée des classes 2006/2007 est un non-sens. Il faut donc réfléchir à deux fois sur toutes les implications d'une réforme et ne mettre en route qu'au moment où l'on s'est assuré que le chemin est praticable.



Le projet d'un «nouveau cadre pour le cycle inférieur et moyen de l'EST» tend à s'insérer dans l'organisation par cycles d'apprentissage. Or, le projet PROCI dont il s'inspire et qui vient à échéance, demande à être évalué sérieusement avant de se lancer. Il ne nous semble pas plausible non plus de faire disparaître les filières dans le cycle inférieur de l'EST, alors que de très nombreux élèves ont accumulé les déficits dans l'enseignement primaire à un point tel que les classes communes du cycle inférieur de l'EST ne seraient plus gérables. Nous demandons de commencer à aider massivement les enfants dès les premières années de la scolarité afin d'éviter qu'ils n'y perdent pied. En 7e, il est bien trop tard pour corriger le tir!

Au lieu de mettre la charrue avant les bœufs, la réorganisation de l'enseignement secondaire technique (et pourquoi pas également de l'enseignement secondaire?) devrait pouvoir compter sur les premières expériences du préscolaire et du primaire afin d'en assurer la continuité. L'alternative préconisée par le «nouveau cadre», celle de sanctionner un retard scolaire de plus de deux ans au niveau du cycle d'observation (actuellement 7e et 8e) par une orientation vers une classe d'orientation et d'initia-

tion professionnelle (COIP), appelée à donner un survival package pour la vie active, risque d'augmenter le nombre de jeunes qui quitteront l'école sans qualification.

Pour changer l'école il faut des réformes bien réfléchies, qui profitent à tous les élèves et qui se préoccupent plus particulièrement de ceux qui ont le plus de difficultés de réussir. Cela exige des moyens. Ce n'est pas en réduisant le temps de préparation et la qualification du 2^e intervenant dans l'équipe pédagogique des groupes d'éducation précoce – pour ne citer que cet exemple – que l'on en améliorera la qualité. Si l'école veut jouer pleinement son rôle, elle ne peut se limiter à animer et à surveiller. L'enseignant a besoin d'un temps de réflexion et de préparation. Ce temps s'ajoute au temps d'enseignement, au temps d'observation et d'évaluation des élèves, au temps de discussion et de consultation avec les élèves et leurs parents, au temps de concertation dans l'équipe pédagogique et pluridisciplinaire, au temps pour les travaux administratifs et la formation continue. Malheureusement c'est ce temps de réflexion et de préparation qui nous vient de plus en plus à manquer, alors qu'il constitue un élément indispensable pour la profession de l'enseignant.

Actuellement, on perçoit une tendance à vouloir alourdir la tâche de l'enseignant due d'une part aux nouvelles missions découlant des réformes scolaires et d'autre part à la pénurie en personnel enseignant. La plupart des enseignants sont prêts à assurer la réussite de réformes scolaires bien préparées et d'assumer de nouvelles missions au sein de l'école, mais ils ne sont pas prêts à sacrifier leur temps pour des réformes qui ne tiennent pas la route parce qu'elles n'ont pas été examinées à fond avec les personnes du terrain tout en tenant compte des expériences passées et qu'elles manquent de ressources matérielles et personnelles.

La ministre de l'Education nationale doit donc trouver les moyens pour une réforme honnête de l'école luxembourgeoise; cela passe par un débat pédagogique approfondi, par l'établissement d'un calendrier réaliste et par un recrutement massif d'enseignants, mais aussi d'autres professionnels pour intervenir dans les équipes pluridisciplinaires.



Votre expérience reconnue par diplôme

La validation des acquis (VA)

A partir de 2007, le Luxembourg Lifelong Learning Center, organisme de la formation continue de la CEPL, propose une validation des connaissances et des compétences dans le cadre de son programme des cours du soir. Ce dispositif permet à toute personne pouvant justifier d'une expérience professionnelle et/ou extra-professionnelle significative d'obtenir le ou les diplômes en question sans devoir suivre des cours ni passer des examens.

Quelles sont les conditions pour accéder à la VA et quelle valeur ont les diplômes ainsi obtenus?

Par la VA, la personne intéressée peut obtenir les diplômes des cours du soir du LLLC. Le candidat doit justifier d'une expérience professionnelle et/ou extra-professionnelle, en continu ou discontinu, d'au moins trois ans pleins (666 jours). Cette expérience peut résulter d'une activité professionnelle salariée, non-salariée ou bénévole. Elle doit être justifiée et avoir un rapport direct avec le(s) diplôme(s) pour le(s)quel(s) la validation est demandée. Les diplômes équivalent aux diplômes délivrés aux participants des cours du soir après la réussite de six, voire sept modules, constituant un profil professionnel. Il n'y a aucune annotation sur les diplômes en ce qui concerne leur mode d'obtention.

Quelle est la démarche à suivre?

Il faut tout simplement demander un dossier de VA auprès du LLLC, le compléter minutieusement et annexer toutes les pièces justificatives nécessaires à la

validation. Avant d'entamer le processus de VA une autorisation est prononcée par le LLLC.

Par qui et comment est évalué le dossier VA?

En cas d'acceptation du dossier, ce dernier est soumis à un jury composé de professionnels et d'intervenants des cours du soir. La décision du jury est souveraine.

Le jury prend une décision en analysant l'expérience acquise avec les connaissances et compétences visées par le diplôme. Le parcours scolaire et les formations continues sont également pris en compte. Le jury peut n'accorder qu'une partie du diplôme respectivement un ou plusieurs certificats. Il peut également décider de convoquer le candidat à un entretien d'évaluation. La présence à cet entretien est obligatoire et fait partie intégrante du processus de VA. L'entretien d'évaluation donne la possibilité au candidat de fournir des explications approfondies sur le dossier et au jury d'apprécier l'expérience. Le jury peut demander au candidat de se soumettre à une épreuve complémentaire.

Combien coûte la validation?

Les frais de la VA comprennent la validation du dossier par le LLLC, l'évaluation du dossier par le jury ainsi que les frais d'émission liés au(x) diplôme(s). Le coût s'élève à 150 € pour chaque diplôme.

A noter que la validation des acquis de l'expérience est une revendication de longue date de l'OGBL.

Gewerkschaftserklärung anlässlich der Jahrestagungen des IWF und der Weltbank

In ihrem Brief vom 1. September 2006 an Staatsminister Jean-Claude Juncker, an Außenminister Jean Asselborn, den delegierten Außenminister Nicolas Schmit, sowie den Minister für Arbeit und Beschäftigung François Biltgen, regt die CGT-L an, auf Basis der von der internationalen Gewerkschaftsbewegung ausgearbeiteten Erklärung, die Rolle des IWF und der Weltbank in der globalen Wirtschaft grundlegend zu überdenken, da sie immer weniger effizient sind, wenn es darum geht, große internationale Herausforderungen zu bewältigen.

Der Internationale Bund Freier Gewerkschaften, dem die CGT-L angehört, hat diese Erklärung gemeinsam mit den anderen Organisationen der Global-Unions-Gruppierung (Globale Gewerkschaftsförderationen und Gewerkschaftlicher Beratungsausschuss bei der OECD) sowie mit dem Weltverband der Arbeitnehmer vorbereitet. In der Erklärung wird begrüßt, dass sich die Weltbank in der letzten Zeit verstärkt für die Bekämpfung von Korruption eingesetzt hat, und es heißt, dass eine verbesserte Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Organisationen der Zivilgesellschaft und den freien Me-

dien und die Unterstützung ihrer Rechte im Mittelpunkt der Korruptionsbekämpfungsmaßnahmen der Bank stehen sollten. Bezüglich des IWF, der bei den Frühjahrstagungen im April neue Aufträge erhalten hat, wird in der Erklärung festgestellt, dass alle neuen Maßnahmen des IWF zur Vermeidung internationaler Wirtschaftskrisen in offener und transparenter Weise im Rahmen breiter öffentlicher Konsultationen entwickelt werden müssten.

In der Erklärung werden des Weiteren zahlreiche langjährige Einwände der Gewerkschaften gegen die IFI (Internationale Finanzinstitutionen)-Politik wiederholt, einschließlich ihrer weiteren Anwendung schädlicher wirtschaftspolitischer Auflagen und ihrer Befürwortung einer Arbeitsmarktderegulierung.

Die CGT-L arbeitet mit ihren Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen in aller Welt zusammen, um die in der Erklärung dargelegten Vorschläge voranzubringen.

Den integralen Text der Erklärung finden Sie unter www.ogbi.lu

Conférence-débat publique du SECEC

La Mondialisation: Processus Gagnant-Gagnant, est-ce réaliste?

Orateur: **Charles-Albert Michalet**
Professeur à l'Université de Paris-Dauphine

Lieu: **Forum du Campus scolaire Geesseknäppchen**
40, boulevard Pierre Dupong
Luxembourg

Date: **16 octobre 2006 à 18h30**

INVITATION À LA CONFÉRENCE*Mieux comprendre le stress, pour mieux le gérer
Présentation du programme de gestion de stress*

Conférencière: **Chantal De Mesmaeker**, psychologue diplômée
Consultations contre le Stress de l'OGBL et de la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale

Le mardi **7 novembre 2006 à 18h30 à la Maison du peuple à Esch/Alzette**, bd Kennedy
(en face de la station TICE / Gare d' Esch/Alzette)

Au cours de deux heures de présentation, vous découvrirez ce qu'est exactement le stress, vous connaîtrez les réactions physiques au stress et leurs conséquences, autant pour la santé physique que pour le bien-être psychique (syndrome de burn-out). Les formes et les caractéristiques des stressés vous seront présentées, tout comme le rôle des motivations, attitudes et jugements personnels dans l'amplification du stress ressenti. Finalement la psychologue relatera des ressources sociales et personnelles et des possibilités individuelles pour gérer son stress et présentera le nouveau programme de gestion du stress de l'OGBL et de la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale. Vous aurez également la possibilité de mesurer sur place votre niveau de stress.

EINLADUNG ZUM FACHVORTRAG*Den Stress verstehen, um ihn besser managen zu können
Vorstellung des Stressbewältigungsprogramms der Stressberatungsstelle*

Referentin: **Chantal De Mesmaeker**, Diplompsychologin
Stressberatungsstelle des OGBL und der Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale

Am Dienstag, den **7. November 2006 um 18.30 Uhr in der „Maison du Peuple“ in Esch/Alzette**
(gegenüber TICE Busbahnhof / Bahnhof Esch/Alzette)

In diesem zweistündigen Vortrag erfahren Sie, was Stress eigentlich ist, wie körperliche Stressreaktionen verlaufen und was ihre Folgen sind, sowohl für die körperliche Gesundheit, wie für die Psyche (Burn-out Syndrom). Formen und Merkmale von Stressoren werden vorgestellt, sowie die Rolle von persönlichen Motiven, Einstellungen und Bewertungen als Stressverstärker. Schließlich geht die Psychologin auf soziale und personale Ressourcen der Stressbewältigung und Wege zur individuellen Stressbewältigung ein und stellt das Stressbewältigungsprogramm des OGBL und der Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale vor. Sie haben hier schon die Gelegenheit Ihren individuellen Stresspegel zu messen.

Formulaire d'inscription – Anmeldeformular

Nom / Name _____

Prénom / Vorname _____

Firme / Betrieb _____

Adresse personnelle / Persönliche Adresse _____

Traduction française souhaitée: OUI (Prière de cocher s.v.pl.)

A renvoyer pour le vendredi **20 octobre 2006 au plus tard** à:
Rücksenden bis spätestens **Freitag 20. Oktober 2006** an:

OGBL
c/o Alain KINN
B.P. 149
L-4002 Esch/Alzette

Service information, conseil et assistance de l'OGBL Asbl

Premier rapport d'activités

Le Service Information, conseil et assistance de l'OGBL Asbl (Informations- a Berodungsservice vum OGBL Asbl) fondé le 3 novembre 2005, a tenu sa première assemblée générale en date du 25 juin 2006.

Selon ses statuts, cette association a pour but d'informer et de conseiller les salariés en matière de droit du travail et de droit social. Elle prépare en outre les dossiers d'assistance et de protection juridiques qui sont dues aux membres de l'OGBL conformément aux dispositions des statuts de l'OGBL. Le champ d'application de l'assistance et de la protection juridique concerne les affaires en matière du droit du travail, du droit social et en matière de bail à loyer et ce dans les limites des règlements de l'OGBL établis sur la base de ses statuts.

Ce service, offert dans les bureaux de l'OGBL à Diefendange, Dudelange, Esch/Alzette, Ettelbruck, Grevenmacher, Luxembourg, Rodange et Wiltz aux heures d'ouverture des bureaux, a été très sollicité au cours de l'exercice sous rubrique.

Quelques chiffres:

- au cours de **plus de 20.000 consultations** téléphoniques nous avons pu aider des personnes nécessitant notre soutien professionnel
- des problèmes en relation avec le droit du travail, le droit social, le bail à loyer, ... etc ont pu être réglés suite à quelque **7.000** interventions écrites
- plus de **13.000** personnes sont venues consulter dans nos agences
- **2.976** dossiers ont été ouverts en vue d'une intervention plus poussée du syndicat

Nos conseillers et secrétaires syndicaux ont également traité les dossiers de personnes concernées par des faillites.

Par ailleurs, l'Asbl a publié divers bulletins «OGBL-Info» afin d'informer les salariés de leurs droits. Les bulletins publiés portaient sur les informations suivantes:

- le salaire social minimum
- les congés légaux
- le report des jours fériés légaux
- les paramètres sociaux
- le congé sans solde pour raisons de formation



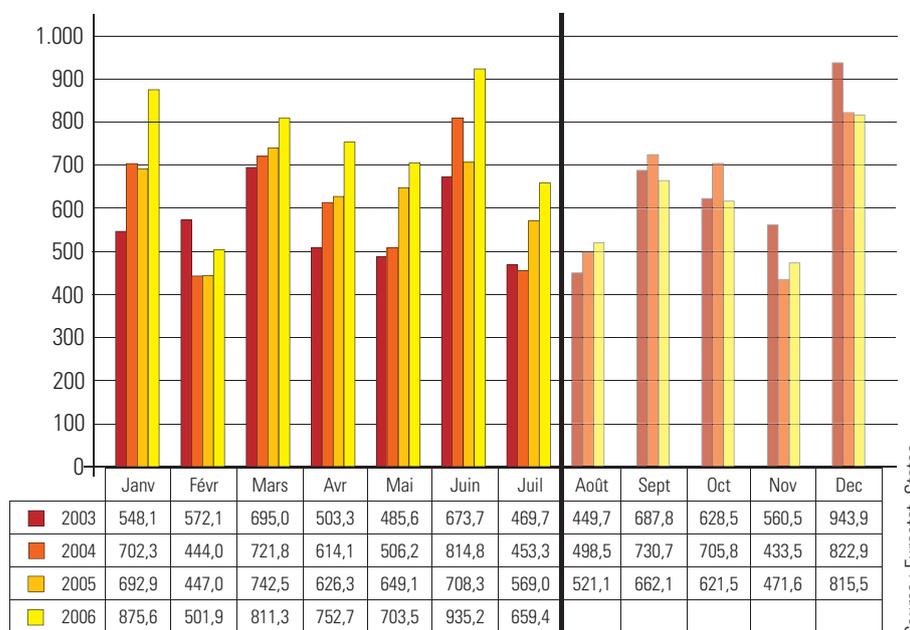
FINANCES PUBLIQUES : UNE AMÉLIORATION AU PREMIER SEMESTRE 2006

19 septembre 2006

7/2006

Alors que les finances publiques avaient connu une certaine dégradation, l'évolution des recettes et dépenses de l'Etat Central sur les sept premiers mois laissent entrevoir une amélioration certaine pour l'année 2006¹.

Evolution des recettes mensuelles de l'état central (Millions d'euros)



Pour chacun des sept premiers mois de l'année, les recettes 2006 sont supérieures à celles de l'année 2005. Alors que pour l'année 2005, les recettes des sept premiers mois étaient en progression de 4% par rapport à 2004, en 2006, la progression est de 18% par rapport à 2005.

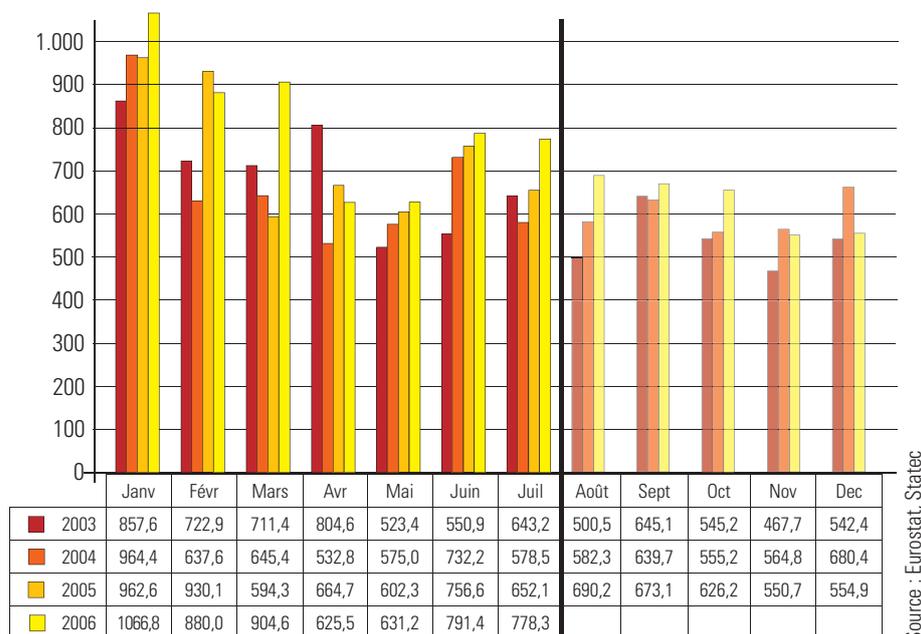
Certes, et comme l'indique le groupe de travail 'recettes fiscales' du ministère des Finances, « la progression des recettes 2006 ne reflète pas uniquement l'environnement économique porteur, mais également certains événements à caractère en principe non récurrent »² (versement de 125 millions d'euros d'arriérés d'impôts d'une grande société, la distribution de dividendes par Arcelor 160 millions). Toutefois, le supplément de recettes des sept premiers mois 2006 sur la même période 2005 est de 804 millions, bien au-delà des événements exceptionnels.

Du côté des dépenses, elles sont en progression de 10% (rappelons que dans son projet de budget 2006, le gouvernement tablait sur une progression des dépenses de 8,8% – dépenses courantes et en capital –). Cette progression est pour les sept premiers mois de 515 millions.

¹ Source : Statec. Il s'agit des recettes et dépenses de l'Etat central, hors établissements publics et avec une estimation partielle des fonds spéciaux.

² Ministère des Finances, « Principales recettes de l'Etat : Prévisions à moyen terme 2006 - 2009 »

Evolution des dépenses mensuelles de l'état central (Millions d'euros)



La progression plus rapide des recettes sur les dépenses va améliorer substantiellement l'état des finances publiques. Si les recettes des cinq derniers mois se situent à un niveau de 10% supérieur à 2005 (contre +18% pour les sept premiers mois) et que l'on conserve la progression de 10% des dépenses, on peut penser que le déficit de l'administration centrale s'améliorerait sensiblement en étant presque divisé par deux.



REPRISE DES COURS DU SOIR du LLLC : 4 octobre 2006



- Offre totale :** 150 différents cours à différents niveaux de difficulté
- Domaines traités :** Informatique et Bureautique
Comptabilité et Contrôle de gestion
Droit
Action commerciale
Compétences sociales
Economie et Gestion
- Langues véhiculaires :** français, plusieurs cours en allemand, anglais et portugais.
- Les droits d'inscription :** de 70 à 120 euros en fonction du cours
Les délégués du personnel bénéficient d'un droit d'inscription unique de 70 euros quel que soit le module fréquenté.
- Durée des cours :** 10 semaines, 2 à 3 heures par semaine en soirée
- Lieux des cours :** lycées à Luxembourg, Esch-Alzette, Dudelange
Pétange et Ettelbrück

Pour consulter toutes les offres de formation continue et les descriptions y afférentes, veuillez consulter le site : www.LLLC.lu.
Envoi gratuit de la brochure sur demande. N'hésitez pas à contacter le secrétariat du LLLC.

CEP-L
tél. : 44 40 91-1
fax : 44 40 91-250
info@cepl.lu
www.cepl.lu

LLLC
tél. : 44 40 91-600
fax : 44 40 91-650
formation@LLLC.lu
www.LLLC.lu

13, rue de Bragance L-1255 Luxembourg

LA CHAMBRE DES EMPLOYÉS PRIVÉS VOUS INVITE A

CONFÉRENCE :

DÉVELOPPER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL
Des programmes d'aide aux employés (PAE)



organisée par la Chambre des employés privés

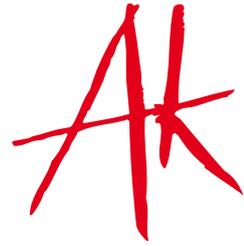


LA CONFERENCE
« Développer le bien-être au travail »

avec Pierre ANGEL
docteur en médecine, psychiatre,
professeur de psychologie des universités

le lundi, 23 octobre 2006 à 18h30
à l'hôtel Parc-Belle Vue,
5, avenue Marie-Thérèse, Luxembourg-Ville

Pour l'envoi d'une invitation personnelle ou pour tout renseignement complémentaire, veuillez-vous adresser à info@cepl.lu ou au 44 40 91-1



Plenarversammlung der Arbeiterkammer

Aufgeschoben ist nicht aufgehoben

In ihrer letzten Plenarversammlung vor den Sommerferien befasste sich die Arbeiterkammer mit einem Gesetzentwurf, durch den zentrale Beschlüsse aus der Tripartite umgesetzt werden: die befristete Verschiebung der automatischen Indexranchen bis Ende 2009, die zeitweilige Indexentkoppelung von Familienleistungen und Erziehungspauschale („Mammerent“), sowie die Neutralisierung verschiedener indirekter Steuern im Indexwarenkorb.

Mit großer Mehrheit (55-5) wurde im Parlament über das Gesetzvorhaben abgestimmt. In ihrer Stellungnahme bemerkt die Arbeiterkammer, dass die in der Tripartite beschlossenen Maßnahmen einzig und allein der Sanierung der Staatsfinanzen dienen, um diese wieder ins Gleichgewicht zu bringen. Die Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs ist laut Arbeiterkammer gut und bedarf keiner drastischer Maßnahmen in Form von tiefen Einschnitten in die Sozialleistungen.

Die Arbeiterkammer fordert das ordnungsgemäße Einhalten der Tripartitebeschlüsse, und es darf kein Zweifel daran aufkommen, dass diese Maßnahmen auch wirklich zeitlich befristet sind.

Deshalb müssen sie im Verlauf oder am Ende des Jahres 2009 auf den Prüfstand, damit ganz genau Bilanz gezogen werden kann. Anschließend soll alles wieder in geordnete Bahnen zurückkehren.

Alle Details sind wichtig, so die Arbeiterkammer. Was geschieht zum Beispiel, wenn im Jahre 2009 zuzüglich zu der jetzt schon eingeplanten Indexranche eine weitere fällig wird?

Die Arbeiterkammer ist der Meinung, dass diese dann am 1. Januar 2010 ausbezahlt werden muss.

Strenge Kontrolle

Bei jenen indirekten Steuern, die indexneutralisiert werden, darf es sich laut Arbeiterkammer nur um Steuern handeln, die unbestreitbare Auswirkungen auf Gesundheit und Umwelt haben. Es sollen zweckgebundene Steuern sein, um ein umwelt- und gesundheitsschädliches Verhalten zu beeinflussen. Keineswegs sollen diese Steuererhöhungen dazu dienen, die staatlichen Kassen zu füllen.

Leider ist die diesbezügliche Formulierung im vorliegenden Gesetzestext eher vage, so dass die Arbeiterkammer die weitere Entwicklung aufmerksam verfolgen will.

Was die Indexentkoppelung der Familienleistungen anbelangt, begrüßt die Arbeiterkammer, dass als Kompen-

sierungsmaßnahme ein Steuerkredit eingeführt wird, der es erlauben würde, Familienleistungen sozialer einzusetzen und verstärkt jenen zu helfen, die diese Leistungen am nötigsten brauchen.

Palliativpflege

Im Zusammenhang mit dem Gesetzentwurf bezüglich der Palliativpflege bei unheilbar Kranken warf die Arbeiterkammer im Sommer 2004 einige prinzipielle Fragen auf, nämlich:

Bis wohin muss oder darf die medizinische Hilfe bei einem Patienten gehen, der unheilbar krank ist? Inwieweit kann die vom Gesetzentwurf vorgesehene Palliativpflege in allen Fällen ein menschenwürdiges Sterben gewährleisten?

Zudem wirft eine Mehrheit der Arbeiterkammer die Frage auf, inwieweit das Lebensabschlusstestament noch eine Daseinsberechtigung hat, wenn der Patient nicht die Möglichkeit hat, neben Palliativpflege, gegebenenfalls auf aktive Sterbehilfe zurückzugreifen?

Zu dieser Fragestellung, die bis heute aktuell ist und an der sich prinzipiell nichts geändert hat, fügt die Arbeiterkammer anlässlich des überarbeiteten Gesetzentwurfs nun einige punktuelle Bemerkungen hinzu.

Jährlich erneuern

Wichtig ist zum Beispiel, dass das im Gesetzentwurf vorgesehene Lebensabschlusstestament jedes Jahr erneuert werden muss. Somit kann gewährleistet werden, dass der Verfasser des Testamentes seine Meinung nicht geändert hat.

Darüber hinaus soll dieses Testament bei einer Behörde eingetragen werden, damit keine Drittperson, ein Familienmitglied beispielsweise, ohne weiteres seine Rechtsgültigkeit in Frage stellen oder es für persönliche Zwecke entfremden kann.

Jährlich sind bis zu 5 Tage bezahlter Sonderurlaub im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehen, wenn man einem Familienmitglied oder einem nahe stehenden Menschen am Ende seines Lebens zur Seite stehen will.

Über diese 5 Tage hinaus soll jeder die Möglichkeit haben, auf persönlichen Urlaub zurückzugreifen zu können, ohne dass der Arbeitgeber diesen Wunsch verweigern kann, so die Arbeiterkammer.

Deshalb schlägt die Arbeiterkammer vor, dass das Urlaubsgesetz dementsprechend geändert werden muss.

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

Luxemburg, 21. Juli 2006

Institut de formation économique et sociale

IFES: de quoi parle-t-on ?



L'IFES propose une offre de formation continue liée au monde du travail.

Grâce à nos formations, un représentant du personnel effectif ou suppléant voire un autre mandataire syndical développe de nouvelles compétences et savoirs qui l'aide dans son travail quotidien afin de mieux maîtriser sa responsabilité dans la vie publique et professionnelle.

L'élargissement et la promotion des compétences personnelles sont au centre de la formation. L'échange et le travail en groupe sont des éléments importants de la formation. Les savoirs et les expériences y sont constamment échangés, comparés et enrichis afin de faciliter le transfert des connaissances acquises dans la pratique.

Connaître les fondements du droit des assurances sociales et du droit du travail, être en mesure d'appli-

quer les techniques de communication et de gestion de conflits à des situations de travail difficiles, les tenants et les aboutissants de la politique économique sont une des nombreuses compétences qu'un représentant du personnel doit posséder et mettre en œuvre au cours de son mandat.

La formation est incontestablement l'accès principal pour faire face aux défis toujours plus exigeants du marché du travail ainsi qu'aux prétentions croissantes de notre économie et politique. La défense des intérêts des travailleurs et le progrès social ne peuvent se réaliser qu'à travers d'une présence syndicale forte dans les entreprises, d'une délégation du personnel compétente et performante.

Renata Santini, chargée de formation

Voici nos formations du deuxième semestre pour lesquelles nous avons encore des places à pourvoir:

CALENDRIER DE FORMATION

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
F 6112	4 et 5 octobre	L'art de communiquer
F 6121	5 et 6 octobre	Les différentes discriminations sur le lieu de travail
A 6093	9. und 10. Oktober	Die Arbeitszeit
A 6131	11. Oktober	Grundbegriffe der Wirtschaft – Weltweit
F 6131	11 octobre	Les notions fondamentales de l'économie-plan mondial
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
F 6076	23 et 24 octobre	Les incapacités de travail
A 6145	24. Oktober	Die Sozialversicherung in Luxemburg
A 6184	25. Oktober (morgens)	Informationsquellen zum Arbeits- und Sozialrecht im Internet
F 6184	25 octobre (matin)	Les sources d'information via Internet sur le droit du travail et le droit social
F 6148	25 octobre	Les pensions au Luxembourg
A 6114	25. und 26. Oktober	Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen bei Verhandlungen
F 6114	25 et 26 octobre	Convaincre et s'imposer en négociation
F 6149	26 octobre	Les pensions au Luxembourg

Novembre 2006

REF	DATE	INTITULE DU COURS
F 6094	8 et 9 novembre	Le temps de travail
A 6136	9. und 10. November	Wie lese ich die Bilanz eines Unternehmens
F 6034	10 novembre	Le comité mixte
F 6024	13 et 14 novembre	La convention collective de travail de l'entreprise
A 6112	15. und 16. November	Die Kunst der Rhetorik
A 6182	16. und 17. November	Die Wirtschafts- und Finanzpresse entschlüsseln
F 6182	16 et 17 novembre	Décoder la presse économique et financière
F 6016	16 et 17 novembre	La délégation du personnel
F 6046	20 et 21 novembre	La défense des intérêts des salariés en 2006
A 6132	22. und 23. November	Die luxemburgische Wirtschaft
F 6132	22 et 23 novembre	L'économie luxembourgeoise
A 6083	23. und 24. November	Der Lohn oder das Gehalt
F 6084	27 et 28 novembre	Le salaire ou traitement
A 6124	29. und 30. November	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
F 6124	29 et 30 novembre	L'égalité des chances dans l'entreprise

Décembre 2006

REF	DATE	INTITULE DU COURS
F 6116/2	11 et 12 décembre	La rédaction de rapports et la prise de notes
A 6045	13. und 14. Dezember	Die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer im Jahre 2006



INSTITUT DE FORMATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

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 _____ No _____

Code postal _____ Localité _____

Téléphone / GSM _____ e-mail _____

Profession _____

Nom de l'employeur _____

Adresse:

Rue _____ No _____

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(x) séminaire(s) suivant(s):

date	intitulé du/des séminaire(s)	référence

Date _____ Signature _____

à renvoyer à:

IFES 12, rue du Château L-5516 Remich
Tél.: 26 66 13 -1 Fax: 23 69 93 52 ifes@ifes.lu

FORMULAIRE D'INSCRIPTION



Banques et Assurances

Renouvellement de la convention collective de travail des employés du secteur des assurances

Après de longues et difficiles négociations – et surtout l'organisation d'un piquet de protestation par les syndicats en date du mardi, le 11 juillet devant la compagnie d'Assurances «La Luxembourgeoise» – les partenaires sociaux sont parvenus à trouver un accord de principe quant au renouvellement de la convention collective de travail des employés du secteur des assurances pour les trois prochaines années.

Nous avons obtenu gain de cause sur les points suivants:

- prime de juin identique à celle payée en 2005 avec maintien de l'ancienneté;
- renonciation à l'introduction du travail du samedi par le patron;
- maintien de l'ancienneté dans la grille salariale (échelons);
- préservation des 2 jours de repos
- abandon de l'annualisation du temps de travail;
- accord financier: augmentation salariale annuelle de 2 % pour 2006, 2007 et 2008.

Cette augmentation se compose comme suit:

- 1 % d'ancienneté
- 0,5 % de performance
- 0,5 % linéaire
- paiement d'une prime de signature de 275.- euros à tous les sa-

lariés en service à la date de la signature;

- augmentation de 3 à 4 jours des congés extraordinaires en cas de décès d'un conjoint ou d'un enfant.

En outre, la Commission paritaire continuera à discuter les trois sujets suivants:

- congé sans solde
- compte-épargne temps
- formation professionnelle continue

Cet accord de principe sera soumis à nos organes respectifs pour approbation avant la signature officielle de la nouvelle convention.



Bâtiment Artisanat du Bâtiment Constructions Métalliques

Enfin une nouvelle convention collective

Après de longues négociations extrêmement difficiles et l'intervention de l'Office national de conciliation, une nouvelle convention collective réglant les conditions de travail et de salaire des quelque 13.000 salariés du bâtiment a pu être signée le 30 août par l'OGBL et le LCGB d'une part, le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux publics ainsi que la Fédération des Entreprises luxembourgeoises de Construction et de Génie civil d'autre part.

1) Durée du contrat collectif

- 3 ans (du 1^{er} septembre 2006 au 31 août 2009)

2) Augmentation des salaires tarifaires

- 0,10 € à la signature du contrat

- 0,10 € au 1^{er} janvier 2007
- 0,10 € au 1^{er} janvier 2008

3) Paiement d'une prime unique de

- 100 € à la signature du contrat
 - 100 € au 1^{er} janvier 2007
 - 100 € au 1^{er} janvier 2008
- sous condition d'approbation de l'article sur la «sécurité»

4) Prime de fin d'année

Maintien de la prime de fin d'année sous sa forme actuelle et accord de redistribuer l'argent non versé en raison d'absences pour maladie aux ouvriers qui touchent 100% de la prime de fin d'année avec 1 période d'absence.

5) Qualification professionnelle

Divers changements pour les avancements dans les qualifications

6) Augmentation des suppléments pour travaux pénibles

- de 0,479 € à 0,5 €

7) Allocation d'une (1) Journée de congé supplémentaire

pour participation aux cours de récupération de points de permis de conduire à Colmar-Berg, si la faute n'est pas imputable dans le cadre de son activité professionnelle.





Zivile Luftfahrt

Buslinie zum Luxair-Cargo Center

Einsatz des OGBL hat sich gelohnt

Vor mehr als einem Jahr intervenierte der OGBL sowohl bei Stadtbürgermeister Paul Helminger, als auch bei Transportminister Lucien Lux damit das Cargo Center der Luxair an das bestehende Busnetz angebunden wird. Die rund 1.500 Beschäftigten konnten das Cargo Center ausschließlich mit dem Auto erreichen. Die nächstgelegene Bushaltestelle befand sich in Niederanven und hatte zur Folge, dass Benutzer öffentlicher Verkehrsmittel eine fast 2 km lange Wanderung durch den Wald in Kauf nehmen mussten, um zum Cargo Center zu gelangen.

Der OGBL bemängelte, dass insgesamt fünf bestehende Buslinien von AVL (städtische Busse) und RGTR (Überlandverbindungen) sozusagen am Cargo Center vorbeiführen.

Howald-Gare-Aldringen-Kirchberg-Cargo Center

Während Stadtbürgermeister Paul

Helminger die Verantwortung von sich wies, teilte Transportminister Lucien Lux nun in einem Schreiben mit, dass ab 1. September 2006 probeweise die RGTR-Buslinie n°730 das Cargo Center von montags bis samstags bediene.

Ab diesem Datum fährt ab 5h25 ein Bus ab dem „Park & Ride“ Luxemburg-Süd (Howald), Luxemburg-Gare, Centre Aldringen, Kirchberg zum Cargo Center der Luxair. Die letzte Hinfahrt findet um 21h25 statt. Die erste Rückfahrt vom Cargo Center zum P&R-Süd erfolgt um 6h05. Die letzte Rückfahrt findet um 22h05 statt.

Der Einsatz des OGBL hat sich demnach gelohnt und die Beschäftigten von Luxair, Cargolux, Panalpina, VLM-Airlines, China-Airlines, Swisport, aber auch die Beschäftigten der zahlreichen Firmen des Straßengüterverkehrs haben nun die Möglichkeit, auf den öffentlichen Transport umzusteigen.

**Cargolux-Kollektivvertrag
Nach mehr als 40
Verhandlungsrunden
unterzeichnet**

Nach mehr als 40 Verhandlungsrunden, die sich über fast 2 Jahre hingezogen haben, konnte der Kollektivvertrag für die Cargolux-Beschäftigten am 18. Juli 2006 endlich unterzeichnet werden.

Das Hauptproblem stellte die Verhandlung der Bedingungen für das Flugpersonal dar. Für das Bodenpersonal wurde bereits am 9. März 2006 ein Abkommen unterzeichnet, das aber erst mit der Unterzeichnung des gesamten Kollektivvertrags in Kraft treten kann.

Der Kollektivvertrag wurde für eine Dauer von drei Jahren unterzeichnet. Er tritt rückwirkend auf den 1. Januar 2006 in Kraft und endet am 31. Dezember 2008.

Lohnerhöhung für das Bodenpersonal

Das Verhandlungsergebnis für das Bodenpersonal sieht in der Zusammenfassung wie folgt aus:

- einmalige Prämie von 850.- € für 2006
- neue Job-Descriptions und Klassifizierungen bis Ende 2006
- Lohnerhöhung von +1% für 2006
- Lohnerhöhung von +1% für 2007
- Lohnerhöhung von +1% für 2008
- Anheben des Zuschlags für Sonntagsarbeit auf 85% (anstatt wie bisher 70%).

Neues „Off-Day-Scheme“ für das Flugpersonal

Beim Flugpersonal wurde der Akzent auf das Einsetzen eines neuen „Off-Day Scheme“ sowie auf die Bedingungen betreffend die „Augmented Crew“ gelegt. Wegen einer drohenden Nicht-Einigung betreffend die Ruhetagsregelung, organisierten der LCGB und die Pilotenvereinigung ALPL, die dem LCGB angegliedert ist, im Januar und März 2006 Bummelstreiks. Der Streitpunkt konnte jedoch in einem durchaus akzeptablen Kompromiss beigelegt werden. Ein zwischen den Sozialpartnern am 18. Juli 2006 unterzeichnetes „Memorandum of



Understanding“ schafft zusätzliche Klarheit und dürfte künftig Interpretationsprobleme vermeiden.

LCGB und ALPL bis zum Schluss auf Konflikt eingestellt

Auch wenn der LCGB den ausgehandelten Kollektivvertrag am 18. Juli 2006 unterzeichnete, so behielt er sich das Recht vor, seine Unterschrift bis zum 31. Juli 2006 zurückzuziehen. Zusammen mit der ALPL organisierte der LCGB, nachdem der Vertrag unterzeichnet war, nämlich ein Referendum unter den Piloten und brachte den Gesamttext zur Abstimmung. Der OGBL zeigte sich von Anfang an nicht mit dieser Vorgehensweise einverstanden, weil damit elementare Regeln der Demokratie in Frage gestellt wurden. Es war für den OGBL unannehmbar, dass die Piloten, die knapp ein Drittel der Cargolux-Belegschaft darstellen, allein über die Annahme eines Vertrags abstimmen würden, der immerhin 900 Beschäftigte absichert.

Die Vorgehensweise von LCGB und ALPL stieß beim Bodenpersonal auf heftigen Protest. Dieses hatte sich bereits im April 2006 in einer Petition mehrheitlich für die Unterzeichnung des Kollektivvertrags ausgesprochen und sich formell von der Hinhaltetaktik und vom Zick-Zack-Kurs des LCGB distanziert.

Im letzten Moment sah der LCGB nun davon ab, seine Unterschrift zurückzuziehen, so dass der Kollektivvertrag am 1. August 2006 bei der Gewerbeinspektion deponiert werden konnte.



Straßentransport / ACAL

**Unterredung mit dem hauptstädtischen Verkehrsschöffen
François Bausch**

OGBL fordert bessere Bedingungen für Privatbusfahrer

Ein Drittel der gefahrenen Kilometer des hauptstädtischen Busnetzes werden gegenwärtig von Bussen privater Unternehmen zurückgelegt. 120 von insgesamt 180 Bussen, die auf dem Gebiet der Stadt Luxemburg zum Einsatz kommen, gehören zum Fuhrpark der Gemeinde Luxemburg.

Am 19. September 2006 fand auf Antrag des Transportsyndikats OGBL-ACAL eine Unterredung mit dem Verkehrsschöffen François Bausch statt, bei der die Probleme in Bezug auf die zunehmende Privatisierung zur Diskussion standen.

Keine Änderungen geplant

Der Anteil privater Busunternehmen, die in «sous-traitance“ für die Gemeinde Luxemburg tätig sind, soll in Zukunft unverändert bleiben, so François Bausch, der unterstrich, dass auch die geplante EU-Richtlinie zur Liberalisierung und Ausschreibung des öffentlichen Transports hieran nichts ändern werde. François Bausch zeigte sich zuversichtlich, dass die ausländische Konkurrenz ferngehalten werden könne, so dass einer Verlängerung der bestehenden Verträge mit der Arbeitgeberföderation FLEAA und der Stadt Luxemburg nichts im Wege stünde und die Arbeitsplätze abgesichert seien. François Bausch zeigte sich einverstanden, dem OGBL eine

Kopie des zwischen FLEAA und Gemeinde Luxemburg unterzeichneten Vertrags über die „sous-traitance“ zukommen zu lassen, sofern dem juristisch nichts im Wege stünde.

Bausch: Sprache darf nicht zu Diskriminierung führen

Eine längere Diskussion entstand in Bezug auf die von Privatbusfahrern zu beherrschenden Sprachen. Der OGBL-ACAL zeigte sich nicht einverstanden mit der Vorgehensweise der Gemeinde Luxemburg, Fahrern, die die luxemburgische Sprache nicht beherrschen, den Dienst auf einer städtischen Buslinie zu untersagen. Dies führe zu Diskriminierung. François Bausch vertrat hierbei die gleiche Ansicht und meinte, die Sprache müsse eher zu einer besseren Integration als zu Ausgrenzung führen. Georges Fels, Vertreter der Gemeinde, vertrat hingegen die Ansicht, aus Sicherheitsgründen sei bei Funknachrichten das Beherrschen der luxemburgischen Sprache unabdingbar. Beide Seiten waren sich einig, den Busfahrern ein besseres Angebot an luxemburgischen Sprachkursen zu unterbreiten. Die Fahrer müssten die Möglichkeit haben, diese Kurse während der Arbeitszeit zu besuchen. Die Arbeitgeber müssten jedoch bereit sein, eine solche Initiative zu unterstützen, so Bausch.

Sanitäranlagen für alle zugänglich

Diskutiert wurde weiter über das Problem der Sanitäranlagen auf dem Gebiet der Hauptstadt, die endlich, so der OGBL, auch für private Busfahrer zugänglich sein sollten. François Bausch und Georges Fels stellten klar, dass Privatbusfahrer bereits heute Zugang zu den Sanitäranlagen haben. Die Arbeitgeber brauchen lediglich die bereitliegenden Chip-Karten bei der Gemeinde zu beantragen. Womit der Ball in dieser nunmehr 15 Jahre dauernden Geschichte bei den Arbeitgebern zu liegen scheint.

Lenk- und Ruhezeiten

Der OGBL-ACAL machte darauf aufmerksam, dass bei verschiedenen „sous-traitance“-Linien die gesetzlich vorgeschriebenen Lenkzeiten und Pausen nicht eingehalten werden können, wodurch sowohl die nationale Straßenverkehrsordnung als auch die europäische Gesetzgebung systematisch verletzt werden. Um einen sicheren öffentlichen Transport zu gewährleisten, empfahl der OGBL-ACAL dem Schöffenrat, die nötigen Schritte zu unternehmen, damit diese Praktiken in Zukunft unterbunden werden. Verkehrsschöffe Bausch vertrat die Meinung, diese Problematik betreffe vor allem die Betriebe. Der OGBL seinerseits wies die Gemeinde auf ihre Pflichten als Auftraggeber hin. Künftig wird die Gewerkschaft gravierende Fälle sofort an die Gemeinde melden, die daraufhin die nötigen Schritte in die Wege leitet und den betreffenden Busbetrieb kontaktieren wird.

Zugeparkte Bushaltestellen

Parkende Pkws auf Bushaltestellen stellen sowohl ein Problem für die städtischen als auch für die privaten Busse dar. Auch wenn nach dem Ausbau zahlreicher Bushaltestellen bis zum Straßenrand eine gewisse Beruhigung fest zu stellen war, so ist ein solcher Ausbau nicht an allen Bushaltestellen möglich. Busfahrer, die ihre Kunden in der Strasse ein- oder aussteigen lassen, riskieren, bei einem Unfall, strafrechtlich und zivilrechtlich belangt zu werden. François Bausch informierte, dass die Gemeinde diesbezüglich bei der staatlichen Verkehrskommission interveniert sei. Die Kommission sei zur Schlussfolgerung gekommen, die Breite einer Bushaltestelle reiche bis zur Straßenmitte, was das Ein- und Aussteigen der Passagiere in der Straße demnach erlaube. Der OGBL-ACAL nahm diese Stellungnahme zur Kenntnis und hofft, dass die Gerichte dieser Interpretation folgen werden.



Transformation sur métaux et Garages

Uguine & Alz

Renouvellement de la convention collective du statut ouvrier et employé

En juillet, les syndicats OGBL (majoritaire chez les ouvriers) et LCGB (majoritaire chez les employés) ont signé la convention collective de travail pour le personnel ouvrier et le personnel employé de l'entreprise UGINE & ALZ Rodange.

Les négociations difficiles ont permis d'aboutir, avec le soutien du personnel, à un nouvel accord dont les points principaux sont les suivants:

Ouvriers

Augmentation du salaire horaire

à partir du 1^{er} janvier 2006 une augmentation générale des taux horaires de base de 0,6 %;
à partir du 1^{er} janvier 2007 une augmentation générale des taux horaires de base de 0,6 %;
à partir du 1^{er} janvier 2008 une augmentation générale des taux horaires de base de 0,6 %.

Prime de fidélité

Introduction d'une prime annuelle de fidélité à partir du 1^{er} janvier 2006 (Indice 652,16)

- pour 2006 une prime de 25.- €
- pour 2007 une prime de 50.- €
- pour 2008 une prime de 75.- €

Prime de présence trimestrielle

Introduction d'une prime de présence trimestrielle sans absence de

maladie, ni journée non justifiées:
pour 2006 une prime de 30.- € / par trimestre
pour 2007 une prime de 40.- € / par trimestre
pour 2008 une prime de 50.- € / par trimestre

Employés

Chèques repas

Introduction progressive d'une distribution de chèques-repas après une ancienneté d'une année. La distribution des chèques a été fixée comme suit:

- pour l'année 2006: 33 chèques par employé
- pour l'année 2007: 65 chèques par employé
- pour l'année 2008: 97 chèques par employé

Horaires flexibles

Modification des horaires flexibles

Prime de gratification

Le montant de la prime liée à l'ancienneté reste inchangé. Cependant le montant de la prime liée à la présence évolue comme suit:
pour l'année 2006: une augmentation de la prime de 50.- €
pour l'année 2008: une augmentation de la prime de 50.- €

Congé supplémentaire

A partir de 2006, attribution d'un jour de congé supplémentaire lié à un critère d'absence.

Les deux conventions sont d'une durée de 3 années et courent du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008.

**Hein S.à.r.l., fabrique de fours et
Hein Services S.à.r.l.**

Signature d'une nouvelle convention collective de travail pour le personnel ouvrier

L'OGBL et le LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail avec la direction de la société Hein à Strassen. Cet accord couvre la période du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008. Les négociations qui se sont déroulées dans le cadre d'un bon dialogue social avec la direction, ont donné le résultat suivant:

- augmentations des salaires: au 1^{er} août 2006, au 1^{er} janvier 2007 et au 1^{er} janvier 2008, augmentation des salaires horaires des ouvriers de chaque fois 0.104 €/heure;
- une prime unique de rétroactivité au 1^{er} janvier 2006 sera payée à chaque membre du personnel ouvrier. Le montant de cette prime est fixé à 175.- €;
- modification de la prime de production;
- un jour de congé supplémentaire a été introduit. Il est à la libre disposition des salariés;
- une prime d'ancienneté a été introduite. Le montant de la prime liée à l'ancienneté est payée selon les modalités suivantes:
 - après 10 ans de service: 350.- €
 - après 20 ans de service: 750.- €
 - après 30 ans de service: 1.000.-€

**Vossloh Infrastructure Services
Luxembourg S.A.**

Renouvellement de la convention collective

L'OGBL, seul syndicat contractant présent dans l'entreprise, vient de négocier et de signer une nouvelle convention collective de travail pour le personnel ouvrier de la société Vossloh Infrastructure Services Luxembourg S.A. ayant son siège à Pétange.

Cette société qui fait partie du groupe VIS, occupe actuellement environ 97 salariés.

- les salaires horaires effectifs seront augmentés au 1^{er} janvier 2006, 2007 et 2008 de chaque fois 0,10.- €;
- rétroactivement au 1^{er} janvier 2006, l'indemnité de déplacement avec hébergement est augmentée de 13,50%;
- introduction d'une prime d'ancienneté.
- Le montant de la prime liée à l'ancienneté est payée selon les modalités suivantes:
 - après 15 ans de service 250.-€
 - après 20 ans de service 300.-€
 - après 25 ans de service 350.-€
 - après 30 ans de service 400.-€
 - après 35 ans de service 450.-€
 - après 40 ans de service 500.-€.

Cette convention a été signée pour 3 ans, elle court du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008.

L'OGBL tient à souligner que les négociations se sont déroulées dans un esprit de dialogue social positif.

Saint-Gobain Abrasives S.A.

Signature d'une nouvelle convention collective de travail

La société Saint Gobain Abrasives S.A. sise à Bascharage et les syndicats OGBL et LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail pour les ouvriers couvrant la période du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008.

L'accord prévoit le paiement d'une prime unique de 150.- € pour chaque ouvrier pour l'année 2006. Le 1^{er} janvier 2007, le taux horaire sera augmenté de 0,0153.- € à l'indice 100. Au 1^{er} janvier 2008, le taux horaire sera majoré de 0,0107.- € à l'indice 100. Le montant de base du pécule de vacances sera augmenté de 24.-€ à 160.- € à partir de 2006



Commerce

Auchan Luxembourg La convention collective a finalement pu être signée

En date du 14 juillet 2006, un avenant à la convention collective de travail pour les salariés de la société Auchan a finalement pu être signé. Ces négociations qui ont duré plus de 8 mois ont été marquées par une position patronale plus que contreproductive. En effet, dès le début, la direction refusait un dialogue constructif avec les syndicats en vue d'améliorations des salaires chez Auchan.

Des réunions d'informations ont eu lieu lors desquelles une très large majorité du personnel a refusé les propositions patronales et appuyé les revendications syndicales. Or, la direction d'Auchan a continué à faire la sourde oreille et a essayé par des actions méprisables d'intimider le personnel en jouant avec la menace de suppression de postes d'emplois au sein de leur société et ceci malgré des bénéfices mirobolants.

En date du 28 juin, les syndicats OGBL et LCGB avaient lancé un appel pour un piquet d'avertissement afin de démontrer la détermination du personnel. Grâce à cette pression syndicale, la direction a changé de cap et a proposé une réunion le jour même afin de débloquer la situation.

Lors de cette entrevue, la direction a finalement pris en compte les reven-

dications syndicales et les négociations ont pu se terminer endéans un très bref délai.

Parmi les améliorations, nous tenons à relever:

- durée: 3 ans du 01.01.2006 au 31.12.2008;
- pour les salariés, catégorie «Débute»: augmentation salariale de 2% au 01.09.2006;
- pour les salariés «Occupe» et «Maîtrise»: augmentation de 3% au 01.01.2007;
- paiement d'une gratification de l'ordre de 2% du salaire annuel brut (y incluse la prime d'assiduité); ce montant peut atteindre 3% si l'objectif cash flow brut d'Auchan est atteint;
- 10% de ristourne au personnel;
- modification du système de prime qui maintenant est lié à des chiffres clairs et précis et non plus subjectifs;
- revalorisation de toutes les grilles de salaires en cas d'ajustement du SSM en valeur monétaire. Ceci est très important afin que les grilles de salaire ne soient pas rattrapées par l'augmentation du SSM et afin de maintenir un écart entre le SSM et les salaires de la société.

L'issue de ces négociations est le fruit du travail syndical au sein de la société, travail qui se poursuivra dans le futur dans le secteur du commerce en général. Par ailleurs les syndicats tiennent à souligner que le résultat obtenu est en cohérence avec le gain de productivité dans le secteur du commerce et s'inscrit dans le cadre général de la politique tarifaire.



Services et Energie

AXIMA Services S.A. Renouvellement de la convention collective

L'OGBL, seul syndicat contractant présent dans l'entreprise vient de négocier et de signer une nouvelle convention collective de travail pour le personnel ouvrier de la société Axima Services S.A. ayant son siège au Zare à Ehlerange.

Cette société faisant partie du groupe SITA, s'occupe principalement de la gestion d'installations techniques, de l'exploitation de parcs de recyclage, de la patinoire à Kockelscheuer, de piscines et autres. Cette société occupe actuellement environ 70 salariés.

- Les salaires effectifs seront augmentés de:
 - 0.75% à partir du 1^{er} juin 2006
 - 0.75% à partir du 1^{er} janvier 2007
 - 0.75% à partir du 1^{er} janvier 2008;
- extension et restructuration des groupes de classifications et de la grille de salaires;
- une revalorisation de la prime de permanence à savoir pour
 - un jour normal 1,85€/jour ind.100
 - samedi 3,85€/jour ind.100
 - dimanche 5,10€/jour ind.100

- jour férié
5,90€/jour ind.100
- augmentation de la prime de fidélité de 0,25%;
- adaptation des indemnités kilométriques aux tarifs étatiques en cas d'usage de voitures privées dans l'intérêt de la société;
- un jour de congé supplémentaire est accordé à tous les salariés ayant 10 ans de service et atteint l'âge de 45 ans;
- une prime de remplacement est allouée au personnel «Patinoire» en cas de remplacement sur un autre site.

Cette convention a été signée pour 3 ans c.à.d. elle court du 1^{er} mars 2006 au 28 février 2009.

.....

**DELPHI Automotive Systems
Luxembourg S.A.**

Renouvellement de la convention collective

La direction de Delphi Automotive Systems vient de signer le renouvellement de la convention collective avec l'OGBL, seul syndicat représenté au sein de la délégation de l'entreprise. Malgré la situation précaire de la maison-mère aux Etats-Unis, les centres situés en Europe fonctionnent de manière indépendante et se trouvent dans une situation économique plus ou moins sereine. Il en est ainsi pour le centre Delphi à Bascharage où la direction et l'OGBL sont tombé d'accord sur les améliorations suivantes:

1. Salaires

Un fonds de mérite est établi pour les années 2006 et 2007 garantissant une augmentation minimale de la masse salariale de:

- 1,5% des salaires de base pour l'année 2006
- 0,75% des salaires de base pour l'année 2007

2. Pécule de vacances

Un pécule de vacances sera accordé aux employés durant le mois de juin selon les critères suivants:

- A) allocation de base: 300.-€ (à partir de juin 2007);
- b) pour celui qui a atteint 5 ans de services à la fin du mois de juin (date de paiement), la prime sera majorée de 100.- € / brut par année de service au-dessus des 5 ans (à partir de juin 2007);
- c) pour définir l'ancienneté, la période de référence sera de juillet à juin pour des années de service ininterrompues;
- d) durant l'année d'engagement et de séparation, un prorata de la prime équivalant aux mois travaillés sera payé.

3. Pension complémentaire Delphi

Tous les employés auront la possibilité de contribuer au plan de pension Delphi sur base volontaire.

4. Mise en place de groupes de travail

Des groupes de travail seront mis en place pour analyser et traiter des points suivants: procédure de «Call-In», gestion des dossiers du personnel, procédure «anti-mobbing» et fonds social.

5. Durée du contrat

Le contrat est conclu pour deux ans c.à.d. pour la période allant du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2007.

**Société Electrique de l'Our
(S.E.O.).**

Erneuerung der Kollektivverträge der Arbeiter und Angestellten

Für die Arbeiter und Angestellten der SEO ist die Erneuerung der jeweiligen Kollektivverträge zwischen den Vertrag schließenden Gewerkschaften OGBL und LCGB und der Geschäftsführung der SEO unterschrieben worden. Nach relativ kurzen und konstruktiven Verhandlungen konnte folgender Kollektivvertragsabschluss erzielt werden:

Bei den **Arbeitern**:

- Heraufsetzen der Mai-Gratifikation von 40% auf 50% eines halben Monatsgehalts;
- Gleichstellung des Vorweihnachtstags mit einem gesetzlichen Feiertag;
- lineare Erhöhung der Lohn Tabellen um 0,50% (rückwirkend auf den 1. April 2006)

Mit diesem Resultat konnten die Unterschiede zum Kollektivvertrag der Angestellten teilweise ausgeglichen werden, dies insbesondere hinsichtlich der künftigen Gleichstellung des Arbeiter- und Angestelltenstatus.

Bei den **Angestellten** konnte eine lineare Lohnerhöhung von 0,96% (rückwirkend auf den 1. April 2006) ausgehandelt werden.

Beide Kollektivverträge wurden für die Laufdauer von einem Jahr ausgehandelt.



Santé, Services sociaux et éducatifs

Rahmenabkommen für die Mitarbeiter des CIPA Soleuvre unterzeichnet

Rechte der Beschäftigten bleiben abgesichert

Am 9. August 2006 unterzeichneten die Vertragsgewerkschaften OGBL und LCGB, sowie die politischen Vertreter der Gemeinde Sanem, ein Rahmenabkommen für die Arbeiter und Beamten des Centre Intégré pour Personnes Âgées in Soleuvre. Der Schöffenrat verpflichtet sich, auch weiterhin die Geschäftsführung des CIPA in Gemeindehand zu belassen. Sollte es in Zukunft aus triftigen Gründen notwendig werden eine Übernahme, eine Fusion oder eine Synergie mit einer anderen Institution einzugehen, sind während 10 Jahren Entlassungen untersagt.

Im Rahmenabkommen wird außerdem festgehalten, dass sämtliche Beschäftigte des CIPA, die nach dem 1. Dezember 2004 eingestellt wurden, sowie sämtliche Neueinstellungen, unter den SAS-Kollektivvertrag (Sozial- und Pflegebereich) fallen. Arbeiter, die vor diesem Zeitpunkt eingestellt wurden, unterliegen weiterhin dem Kollektivvertrag für die Gemeindearbeiter der Südgemeinden, außer was die Arbeitszeitorganisation betrifft, wo der SAS-Kollektivvertrag angewandt wird.

Mit dem neuen Rahmenabkommen wird auch endlich die Situation der Privatangestellten des CIPA Soleu-

vre geregelt, wobei die vor dem 1. Dezember 2004 eingestellten Personen ihre Berufskarriere an den neuen SAS-Kollektivvertrag angleichen und dabei zwischen verschiedenen Optionen wählen können. Die bestehenden, vorteilhafteren Bestimmungen in Zusammenhang mit geleisteten Sonntagsstunden und Arbeitsstunden an verschiedenen Feiertagen, sowie die Höhe des Kleidergeldes, bleiben weiterhin abgesichert.

Gibt der Gemeinderat Ende September 2006 seine Zustimmung, kann das Rahmenabkommen für das CIPA Soleuvre am 1. Januar 2007 in Kraft treten.



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

Quelques brèves des entreprises...

Après cette période de vacances que nous espérons avoir été bénéfique pour vous et vos proches, nous reprenons notre rubrique traditionnelle tout d'abord par une note positive.

En effet, l'OGBL seul syndicat présent dans l'entreprise, vient de négocier et de signer une nouvelle convention collective pour le personnel ouvrier de **Avery Dennison Luxembourg S.à.r.l** à Rodange.

Les points essentiels de cette nouvelle convention sont :

- durée de trois ans, du 1^{er} février 2006 au 31 janvier 2009;

- augmentation linéaire des salaires de chaque fois 1,5% en novembre 2006, novembre 2007 et novembre 2008;
- versement d'une prime d'ancienneté non indexée de
 - 300.- € entre 3 ans et 5 ans d'ancienneté;
 - 500.- € entre 6 ans et 9 ans d'ancienneté;
 - 700.- € entre 10 ans et 14 ans d'ancienneté;
 - 900.- € à partir de 15 ans d'ancienneté.

Cette prime est payable annuellement à la date d'anniversaire de l'embauche du salarié;

- introduction d'un plan de rémunération variable. Il s'agit d'une enveloppe d'un montant maximal de 1000 € payable annuellement à chaque salarié. Cette prime est calculée en fonction de trois éléments : la contribution des résultats du site (20%), la contribution des résultats du département (35%) et la performance du salarié (45%);
- mise en place d'un système de travail flexible. Un système « d'heures plus » portant sur 2150 heures par an est mis en place. Ces heures sont rémunérées comme des heures supplémentaires, elles sont prestées le samedi matin par des volontaires uniquement en cas de fluctuations des entrées de commandes à court terme;
- maintien des acquis de la convention comme par exemple le 13^e mois, les 28.5 jours de congé, etc.

Une information d'un tout autre genre concerne l'entreprise **Goodyear**, et plus particulièrement son département de production de toiles. Cela fait des mois que les bruits circulaient, depuis le jeudi 7 septembre, c'est officiel.

Goodyear vient en effet d'annoncer



son intention de vendre ses quatre usines de fabrication de toiles pour pneus au groupe coréen Hyosung. Les usines concernées par la vente se situent aux Etats-Unis, au Brésil et sur le site de Colmar-Berg au Grand-Duché de Luxembourg.

Nous sommes toujours étonnés des arguments que trouvent les grands groupes pour justifier une décision. Dans le cas de Goodyear, on nous parle encore et toujours du core-business, en précisant que la fabrication de la toile n'est pas un produit essentiel de la gamme de production de Goodyear. Le groupe veut se concentrer sur ses secteurs clés, la production de pneus de tourisme et de camions.

Un peu plus loin dans l'information fournie par la multinationale, on apprend que, pour rester compétitif, Goodyear aurait dû faire d'importants investissements dans ses usines de production de toiles. Comment faut-il comprendre cette phrase ? Est-ce que Goodyear chercherait à se séparer depuis des années de la production de toiles et n'aurait plus investi pour cette raison ? Ou est-ce que Goodyear a perdu toute clairvoyance et prévoyance en omettant d'investir dans un outil de production ? Ou est-ce que les « grands managers » de la multinationale étaient trop occupés à démêler de foireuses histoires financières ?

Bref, nous ne saurons jamais ! Et si Goodyear aurait dû investir en vue de maintenir une compétitivité, qu'en est-il des repreneurs ? Sont-ils compétitifs rien que du fait d'avoir acheté une usine ? Ou ont-ils une

autre notion de la compétitivité ? Vont-ils investir ? ...

Il est également intéressant de noter que la direction locale de l'entreprise a informé l'OGBL par mail de cette décision importante pour le site de Colmar et pour les quelque 300 salariés qui y sont occupés.

S'il est vrai que la loi n'oblige malheureusement pas un employeur de fournir ce genre d'information aux syndicats signataires de la convention d'entreprise, nous sommes néanmoins offusqués par cette façon peu cavalière de pratiquer les relations sociales dont Goodyear fait preuve une fois de plus. Mais les relations sociales ne font sans doute pas non plus partie du core-business.

Entre-temps, nous avons informé nos affiliés et conjointement avec le LCGB nous avons adressé un courrier aux repreneurs afin de solliciter une entrevue.



Öffentliche Dienste

Für die Erhöhung der Löhne und Gehälter bei Staat und Kommunen!

Das Syndikat Öffentliche Dienste des OGBL erinnert daran, dass die Tripartite-Diskussionen keine Gehälterverhandlungen darstellten und demzufolge auch keine Nullrunde für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes beschlossen wurde.

Angesichts der ausgezeichneten wirtschaftlichen Entwicklung, die laut Statec 2005 ein Wachstum von 4,6% zu verzeichnen hatte und für

2006 von einem weiteren Wachstum von 5% ausgeht, sieht sich das Syndikat Öffentliche Dienste in seiner Forderung nach angemessenen Verbesserungen für die Tausenden von Arbeitern, Beamten und Angestellten bei Staat, Gemeinden und anderen öffentlichen Einrichtungen bestätigt.

Die Regierung und die Sozialpartner hatten sich bei den letzten Tripartite-Diskussionen erneut darauf verständigt, dass die Lohngestaltung an der allgemeinen Produktivität der luxemburgischen Wirtschaft auszurichten sei. Das Syndikat Öffentliche Dienste des OGBL erinnert in diesem Zusammenhang daran, dass die Produktivität der nationalen Wirtschaft die letzten Jahre eine deutliche Wachstumsrate aufzuweisen hat.

Da die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst gemäß den Tripartite-Beschlüssen, genau wie alle anderen Beschäftigten im Lande, ihren Beitrag zu leisten haben (u.a. das zeitversetzte Ausbezahlen beim Index), fordert der OGBL bei den bevorstehenden Gehälterverhandlungen im Öffentlichen Dienst der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung Rechnung zu tragen und erteilt jeder Diskussion um eine mögliche Nullrunde eine klare Absage!

Sollte sich das Wirtschaftswachstum weiter stabilisieren, dann sollte ebenfalls der OGBL-Vorschlag aufgegriffen werden, der für 2007 eine Analyse der wirtschaftlichen Situation des Landes und eine Diskussion über die Aufhebung des zeitversetzten Ausbezahlens der Index-Tranchen für 2008 und 2009 vorsieht. Das Syndikat Öffentliche Dienste des OGBL wird in den bevorstehenden Gehälterverhandlungen im Öffentlichen Dienst eine aktive Rolle spielen und sich konsequent für die Belange seiner Mitglieder, sowie aller Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, einsetzen.



L'ERGONOMIE SUR LE LIEU DE TRAVAIL



Ces dernières années, l'assurance-accidents a constaté une inquiétante montée des pathologies professionnelles dues à une organisation de travail inadaptée à la physiologie humaine. Dans la majorité des cas, il s'agit de troubles musculo-squelettiques (TMS), affections qui regroupent toutes sortes de douleurs qui surviennent au niveau des membres, du dos ou du cou. S'y rajoutent des problèmes de concentration, d'ouïe ou de vision. Le problème est de taille, puisqu'il s'agit de diminuer les nuisances au travail et autres arrêts-maladie en vue de promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu du travail.

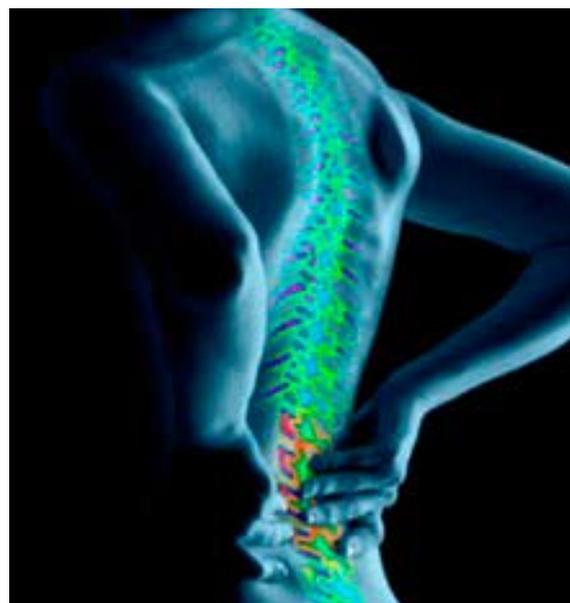
L'ergonomie – de quoi s'agit-il ?

L'ergonomie traite de l'adaptation des conditions de travail aux capacités et caractéristiques de la personne active, et des capacités d'adaptation de cette personne à sa fonction.

L'ergonomie ne se préoccupe pas seulement de l'adaptation des équipements de travail aux dimensions corporelles; elle s'intéresse aussi à une organisation du travail à mesure humaine ainsi qu'au contenu et à l'environnement du travail.

L'ergonomie – à quoi sert-elle ?

Les postes de travail mal agencés peuvent provoquer des douleurs physiques. Ce problème concerne toutes les branches et tous les postes de travail, qu'il s'agisse du travail à une machine, dans un bureau, à la chaîne, de montage ou derrière un comptoir de commerce. Les douleurs physiques modifient fortement le rendement des travailleurs concernés et occasionnent des jours d'absence. Dans les cas extrêmes, un agencement inadéquat du poste ou du travail peut conduire à une incapacité de travail et à une invalidité, ce qui pèse sur les comptes de l'entreprise comme sur la société dans son ensemble.



Des postes de travail et des processus de travail ergonomiques constituent les conditions premières du bien-être des travailleurs durant l'exercice de leur activité professionnelle. Un agencement du travail adapté aux capacités et aux besoins du travailleur réduit les sollicitations physiques, ralentit l'apparition de la fatigue et augmente la motivation. Tous ces éléments ont une influence positive sur la qualité, le rendement et la productivité du personnel.

L'ergonomie – que coûte-t-elle ?

Lorsque l'ergonomie est prise en compte dès la phase de planification et d'installation des postes de travail, les surcoûts sont en général inexistantes ou très faibles. En revanche, lorsqu'il est nécessaire d'améliorer ultérieurement les équipements et les postes de travail sur le plan ergonomique, il faut souvent s'attendre à des coûts et à des pertes d'exploitation. Toutefois, même dans ce cas-là, les investissements requis sont amortis rapidement dans la plupart des cas. En effet, un





CONTACT

ASSOCIATION D'ASSURANCE
CONTRE LES ACCIDENTS
Service de prévention

125, route d'Esch
L-2976 LUXEMBOURG

Tél. : 26 19 15 - 2201
prevention@secu.lu
www.aaa.lu

aménagement ergonomique du travail occasionne en général des économies importantes réalisées grâce à la baisse du nombre des accidents et des maladies et à l'augmentation de la productivité fournie par un personnel en meilleure santé et plus motivé.

(Source: suvaPro)

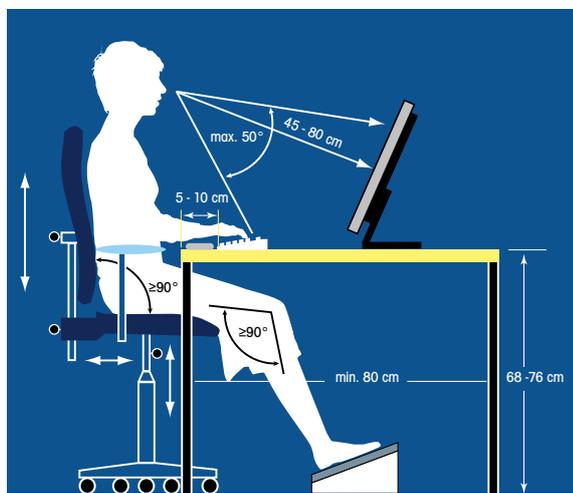
Exemple pratique: L'ergonomie appliquée aux postes de travail à l'écran:

Ecrans:

- Reflets et réverbérations: ne pas positionner l'écran face à la lumière mais le placer perpendiculairement à la fenêtre; le cas échéant, utiliser un écran anti-reflet muni d'un marquage CE.
- Le réglage de l'affichage doit être de préférence positif (texte foncé sur fond clair).

Tables:

- La hauteur des tables fixes doit être de 72 cm, si possible adaptée à la taille des employé(e)s. L'espace sous la table doit être suffisant pour ne pas gêner les jambes.
- La surface de la table doit avoir une longueur d'au moins 1,20 m et une largeur de 0,80 m. La superficie minimale des tables associées est de 1,28 m².
- Pour éviter les reflets, utiliser de préférence des tables dotées d'un revêtement mat aux tons clairs plutôt que sombres.



Exemple ergonomique d'un poste de travail à l'écran

Sièges:

- Utiliser des sièges réglables en hauteur, à 5 pieds, à roulettes avec frein, avec assise rotative et réglable en hauteur et avec dossier inclinable et réglable en hauteur.

Champ de vision:

- Distance visuelle par rapport à l'écran entre 45 et 60 cm.
- La ligne de texte supérieure de l'écran doit constituer la ligne de lecture horizontale.

Eclairage:

- Eclairage nominal pour l'éclairage général d'une intensité d'au moins 500 lux.
- Installer l'éclairage parallèlement à la fenêtre.
- La lumière diffusée par les tubes fluorescent pourra varier d'un blanc neutre à un blanc chaud.
- Les lampes ne doivent pas scintiller ou clignoter.

Bruit:

- Utiliser des appareils (telle qu'imprimante) silencieux ou les installer dans des locaux séparés. Le niveau sonore dans la salle doit être inférieur à 55 dB(A).

Que disent les prescriptions de prévention des accidents ?

Chapitre «Prescriptions générales»

§ 15 «Lieux de travail»

Les lieux de travail doivent être aménagés, conçus et entretenus de manière à permettre un travail en sécurité. Ceci vaut notamment pour les matériaux, les dimensions, la solidité, la stabilité, la surface de travail, la sécurité à la marche, l'éclairage et l'aération et en ce qui concerne la protection contre les influences nocives de l'environnement et les risques provenant de tiers.



Le service de prévention des accidents de l'Association d'assurance contre les accidents est à votre disposition pour vous conseiller en la matière.



ASSOCIATION D'ASSURANCE
CONTRE LES ACCIDENTS

Organisée par:

Circolo
Amici
de l'Unità
Esch-sur-Alzette



et



En collaboration avec la
Fédération européenne des
« Democratici di Sinistra »

Sous le Haut Patronage de la
Ville d'Esch-sur-Alzette

Sponsoring:



Festa de l'Unità

29, 30 septembre, 1^{er} octobre 2006
Parc «Nonnewisen» à Esch-sur-Alzette

Vendredi 29 septembre 2006

18h30

Ouverture officielle en présence des autorités et des invités

20h00

Soirée gastronomique «Marchigiana» (réservations au 621 14 69 63)
Animation musicale et bal avec l'orchestre «Mino et Edy»

Samedi 30 septembre 2006

12h00

Ouverture des stands gastronomiques et des stands d'information

Après-midi

Jeux pour enfants, château gonflable, plaine de jeux

16h00

Rencontre-débat avec le sénateur **ANDREA RANIERI**,
membre du bureau national des «Democratici di Sinistra»
et le sénateur **CLAUDIO MICHELONI** (Ulivo)

20h00

Grand Bal animé par l'orchestre «Mino et Edy»
Nuit blanche jusqu'à 3h00 – Gastronomie italienne
Entrée payante

Dimanche 1^{er} octobre 2006

10h30

Débat: le projet de loi du gouvernement luxembourgeois sur la
double nationalité. Intervenants: **NICOLAS SCHMIT**, ministre délégué aux
Affaires étrangères et à l'Immigration; **ROBERTO SERRA**,
président de la fédération des «Democratici di Sinistra» du Grand-Duché;
un représentant du **CLAE**. Vin d'honneur

12h00

Ouverture des stands gastronomiques et des stands d'information

Après-midi

Animation et jeux pour enfants, château gonflable, plaine de jeux

20h00

Bal avec l'orchestre «Mino et Edy»

Pendant les trois jours: stands d'information, expositions, gastronomie, musique,
tombola, jeux pour enfants, débats

avec la
participation de:

Tageblatt

Le Jeudi

Correio

Le Quotidien

Publication intéressante

Entrée en vigueur du Code du Travail

La structure du droit du travail luxembourgeois est basée sur une multitude de textes isolés, sous forme législative avec des règlements grand-ducaux et des arrêtés ministériels d'exécution.

Toutefois, suite aux très nombreuses modifications législatives intervenues, les textes ont très largement perdu leur cohérence et leur lisibilité. C'est la raison pour laquelle le gouvernement a voulu une refonte substantielle du droit du travail luxembourgeois par l'élaboration d'un instrument généralisé, le nouveau Code du travail.

Ce premier Code du travail est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2006. Le projet de loi y relatif, à savoir le

projet de loi portant introduction d'un Code du travail, a été voté le 13 juillet 2006 à la Chambre des députés.

Le Code du travail a été publié au mémorial A numéro 149 du 29 août 2006. Le texte est disponible en format .pdf sur le portail juridique du gouvernement Légitux.

www.legilux.public.lu/leg/a/archives/2006/1492908/index.html

Une publication destinée au public sur support papier est prévue en fin d'année.

Les nouveaux statuts de l'OGBL

Suite au Congrès extraordinaire pour la révision des statuts en date du 1^{er} juillet 2006, une nouvelle version des statuts prenant en compte les modifications décidées est désormais disponible

- au format pdf sur notre site Internet www.ogbl.lu
- rubrique Statuts
- sur support papier sur simple demande téléphonique au n° 54 05 45 -274 Manuela Daillet ou Josée Majerus

OGBL / LCGB Sidérurgie A.s.b.l. lance son site Internet

Le secrétariat européen commun de la CGT-L (OGBL / FNCTTFEL) et du LCGB et «OGBL / LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» annoncent le lancement d'un espace réservé aux activités syndicales de la sidérurgie luxembourgeoise sur le site Internet www.secec.lu. Le site web de «OGBL / LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» est soit directement accessible sur l'adresse <http://www.secec.lu/ASBLSiderurgie> soit à travers un lien en cliquant sur le logo de «OGBL / LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» qui se trouve à gauche de la page web www.secec.lu.

Ce site s'adresse aux acteurs dans la sidérurgie luxembourgeoise et à tous ceux qui sont intéressés par les activités syndicales au Luxembourg et en Europe concernant les activités sidérurgiques locales. Il s'agit également d'un outil d'information des syndicats OGBL et LCGB, regroupés dans l'ASBL Sidérurgie, pour communiquer les activités et les positionnements de l'association.

www.secec.lu/ASBLSiderurgie



IFES

Depuis que Bob Serres a rejoint les services de la comptabilité auprès de la Chambre de travail à Luxembourg, **Alain Müller** a pris sa relève comme assistant en charge du volet administratif et informatif des formations offertes par l'IFES-OGBL.

Si vous souhaitez vous inscrire à l'une de nos formations, si vous désirez modifier votre inscription, l'annuler ou vous renseigner sur une formation, contactez Alain par téléphone au 26 66 13 - 29 ou par courrier alain.muller@ifes.lu

ONG Solidarité syndicale

Appel d'action urgente pour les enseignantes et enseignants libanais!

Dans le cadre de ses activités visant l'élaboration de projets de développement économique, social, technique et culturel en faveur des pays défavorisés et la mise à disposition d'aides directes ou indirectes à des organisations, institutions et habitants de ces pays, l'ONG Solidarité syndicale soutient l'appel d'action urgent lancé par l'Internationale de l'Education (IE) dans le cadre de sa Journée mondiale des enseignants, célébrée le 5 octobre.

«Partout dans le monde, y compris en Israël, en Palestine et au Liban, les enseignants veulent bâtir pour l'avenir, en éduquant les enfants et les jeunes dans un esprit d'espérance, non de désespoir.», déclare l'IE.

«Le conflit israélo-libanais, qui a débuté le 12 juillet 2006, a entraîné de forts malaises psychologiques chez les enfants et il leur est difficile de retrouver un semblant de vie. Ceux dont l'école a été détruite n'ont pas eu droit à une rentrée scolaire habituelle. Des civils innocents, parmi lesquels de nombreux enseignants et leurs familles, ont été durement touchés par les activités militaires au Liban et appellent à votre aide de solidarité!»

L'OGBL invite dès lors tous ses membres et sympathisants à manifester leur solidarité avec les enseignants libanais. Les dons peuvent être fait au compte bancaire ci-après:

ONG «OGBL Solidarité syndicale»

CCP IBAN LU54 1111 0828 4810 0000

Communication: Contribution pour les enseignants libanais

OGBL Sektion Deutsche Grenzgänger

Infoversammlungen für Grenzgänger über das Steuerrecht in Deutschland und Luxemburg

- Donnerstag, **9. November 2006** im Hotel «Zur Saarschleife» in Orscholz um 19.00 Uhr
- Samstag, **18. November 2006** im Haus der Gewerkschaften (DGB) in der Herzogenbuscherstr. 52 in Trier um 18.00 Uhr
- Donnerstag, **23. November 2006** im Hotel Kickert in Mettendorf um 19.00 Uhr

An diesen Terminen werden die Grenzgänger über die Lohnsteuern in Luxemburg und über das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Luxemburg informiert.

Die Kollegen vom Vorstand und unser Fachanwalt für das Steuerrecht Herr Stephan Wonnebauer werden versuchen u. a. die Frage „Was muss ich an Steuern zahlen und was kann ich bei einer Steuererklärung erstattet bekommen?“ zu beantworten.

Pension d'orphelin, le droit potentiel contraire à l'application du règlement 1408/71!

Madame X, touche de la part de la Caisse de pension des employés privés depuis 1997, la pension d'orphelin en faveur de son enfant J. De cette prestation luxembourgeoise est déduit un droit potentiel à l'allocation de soutien familial, sans que celui-ci soit liquidé par la caisse d'allocations familiales française compétente (le droit à cette allocation de soutien familiale par la CAF française prenant fin au 31 juillet 1997).

La Caisse de pension des employés privés effectue donc depuis 1997 un décompte d'où il est soustrait ce droit «potentiel». Après plusieurs courriers restés infructueux de la part de la section des frontaliers français auprès de cet organisme, la Commission européenne DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances est saisie en date du 5 octobre 2005.

La Commission confirme que la décision 150 du 26 juin 1992 concernant l'application des articles 77, 78 et 79 paragraphe 3 du règlement (CEE) n° 1408/71 et de l'article 10 paragraphe 1 point b) ii) du règlement (CEE) n° 574/72 parle de «montant des prestations effective-

ment perçu». La Commission a en date du 22 novembre 2005, demandé des éclaircissements auprès des autorités luxembourgeoises.

En date du 28 juin 2006, la Commission informe la section des frontaliers français de l'OGB-L, que la caisse luxembourgeoise compétente a tenu compte des arguments de cette dernière sur ce dossier et a procédé au recalcul du complément en faveur de l'orphelin J., avec effet rétroactif au 1^{er} août 1997. En effet, le montant de l'allocation familiale (qualifié de droit potentiel à l'allocation de soutien familial), n'avait pas à être déduit du montant total des prestations luxembourgeoises.

Dénouement heureux, sans qu'il y ait eu besoin de saisir les juridictions sociales luxembourgeoises et la Cour de justice des Communautés européennes.

Philippe Manenti

Cotisations sur les pensions

La section des frontaliers français de l'OGBL vous informe que la Cour de justice des Communautés européennes a rendu un arrêt le 18.07.2006 dans l'affaire Nikula C-50/05, dans laquelle la Cour interprète l'article 33 du Règlement 1408/71. Elle considère que cette disposition ne s'oppose pas à ce que, pour la détermination de l'assiette des cotisations d'assurance maladie, soient comprises dans cette assiette des pensions versées par des institutions d'un autre État membre, dans la mesure où lesdites cotisations ne dépassent pas le montant des pensions servies dans l'État membre de résidence.

Cette jurisprudence peut donc s'appliquer au régime local d'Alsace/Moselle.

Nous attendons donc la réaction des autorités françaises suite à cet arrêt et vous informerons dans les prochains numéros de l'Aktuell.

Jeden Freitag / chaque vendredi

Newsletter online des OGBL

Jeden Freitag:

Der online-Newsletter des OGBL

Seit mehr als einem Jahr existiert unser online-Newsletter, mit dem wir Sie per Mail wöchentlich, oder bei aktuellen Gegebenheiten auch zusätzlich, über die wichtigsten Ereignisse informieren, auf aktuelle OGBL-Veranstaltungen und Dossiers hinweisen und interessante Links anbieten. Wenn Sie diesen OGBL-Dienst in Anspruch nehmen möchten, dann können Sie sich auf unserer Webseite www.ogbl.lu per Klick abonnieren.

Chaque vendredi :

la lettre d'information online de l'OGBL

Depuis plus d'un an, nous vous informons – après inscription – au moins une fois par semaine, le cas échéant plus souvent, par mail sur les événements d'importance, les manifestations de l'OGBL, nous vous tenons informés des dossiers en cours et vous signalons les liens intéressants. Si vous voulez profiter de ce service de l'OGBL, abonnez-vous en cliquant sur la case correspondante de notre site Internet www.ogbl.lu.



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'**OGBL, Monsieur Joël Jung - B.p. 149 - L-4002 Esch/Alzette**
ou à faxer au (+352) 54 16 20

Nom

Prénom: Matricule de sécurité sociale:

Matricule OGBL: 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:

Fonds d'Education de l'OGBL

Subvention pour études universitaires

Le Comité national de l'OGBL met à disposition un crédit de plus de 50.000 € pour les bourses de l'année scolaire 2006/2007 destinées aux enfants des membres de l'OGBL qui font des études universitaires. Cette somme sera distribuée d'une façon égale à tous les candidats qui remplissent les conditions du règlement et qui sont retenus par la commission de l'OGBL.

Dernier délai pour le renvoi de la demande:

15 décembre 2006

Règlement

- 1) Le Fonds d'Education de l'OGBL a pour but de subventionner – par l'octroi d'une bourse annuelle – les études universitaires des enfants des membres de l'OGBL.
- 2) Une bourse peut être accordée pour toutes les études poursuivies dans les écoles d'Etat ou reconnues comme telles à **caractère universitaire**. Les cours par correspondance ou les cours du soir ne seront pas pris en considération.
- 3) Les enfants des membres de l'OGBL peuvent obtenir une bourse si le membre **a adhéré au syndicat avant ses 25 ans ou s'il y est affilié depuis au moins 20 ans**. En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGBL. En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que sa veuve ait continué l'affiliation.
- 4) Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:
 - a) les enfants légitimes
 - b) les enfants reconnus à l'état civil
 - c) les enfants placés dès leur jeune âge, sous la tutelle d'un membre de l'OGBL
 - d) les enfants d'un premier mariage du conjoint d'un membre de l'OGBL, pour autant qu'ils vivent sous son toit et qu'ils soient en grande partie à sa charge.
- 5) Si un membre **a été repris d'un autre syndicat**, il sera **tenu compte des années** pendant lesquelles il en a été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'OGBL **même pendant cinq ans au minimum**.
- 6) L'étudiant/e qui passe lui/elle-même la demande doit être membre de l'OGBL depuis au moins 5 ans.
- 7) Les bourses seront attribuées par une commission nommée par le Comité exécutif. En cas de refus par la commission, le Comité exécutif décidera en der-

nière instance. Le Comité national de l'OGBL fixera annuellement le montant de la bourse accordée.

- 8) Il ne sera accordé aucune bourse pour les années scolaires doublées.
- 9) Les demandes pour l'octroi d'une bourse devront être présentées pour le **15 décembre** au plus tard de l'année scolaire.

Sont à joindre à la demande:

1. une copie du diplôme de maturité requis;
2. une attestation de l'immatriculation par l'école choisie;
3. le cas échéant, les certificats des examens déjà passés à l'école supérieure, ainsi que des périodes de stages déjà effectuées.
4. une attestation de réussite de l'année scolaire.

Demande en obtention d'une subvention

Concerne : Demande en obtention d'une subvention pour études universitaires ou similaires allouée par l'OGBL (2005-2006)

**A renvoyer à : OGBL
c/o Diane POIRE
B.P. 149
L-4002 ESCH/ALZETTE**

Madame,
Par la présente,

le/la soussigné(e) _____

né(e) le _____ domicilié(e) à _____

code postal _____ rue et n° _____

matricule OGBL _____ Date d'entrée _____

Autres affiliations: _____

sollicite auprès de l'OGBL un subsidé pour

son fils/sa fille _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis: _____

Une subvention de l'OGBL a déjà été versée pour l'(es) année(s)

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations syndicales.

Signature

Prière de compléter en caractères d'imprimerie.

CHANGEMENT	▼	VESTE CHAUDE	▼	BAIN	▼	AGAÇA	▼	FERMES
APÉRITIF		FLEUR		DISPUTE		ÉLÉMENT D'ARCHIPEL		
▶		▼		▼		▼		▼
SUSPECTS	▶							
PRODUIRE								
▶		6			LÉGUMINEUSE	▶		
					ÉLANCÉ			
EMPEREURS	▶				▼	EU ÉGARD À	▶	
MESURE À PEKIN						RELATIONS		
▶		FIBRE LÉGÈRE	▶	10		▼	3	
		DEVENU VEDETTE						
RELIEFS	▶	▼	PIÈCES ROUMAINES	▶				IMPORTUN
PARFOIS FRANÇAIS			EMPORTEMENT					
▶		9	▼		2			▼
FLEUVE ESPAGNOL	ÉCRIVAIN ITALIEN	▶				8		CROCHET DOUBLE
	BEIGNET TUNISIEN							
▶	▼			BALTE	▶		5	▼
				RÉPUTATION				
POUFFÉ	▶		CHROME	▼	RICHESSES	▶		
BIZARRES					NOTE			
▶			7		▼			4
FÊTE EN PLEIN AIR	▶	1						

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

IV/37 © HACHEL INT

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

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

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

OGBL
Service Information et Presse
B.P. 149
L-4002 Esch/Alzette

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

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

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

A gagner:

1^{er} prix: 1 barbecue électrique

2^e prix: 1 réveil matin

8 Erreurs / Fehler



P	D	P	P							
B	I	G	O	U	R	D	A	N		
L	O	U	L	O	U	T	E			
H	A	R	E	T		I	R	E		
S	E		R	A	T	E				
A	T	T	R	A	P	E		B		
R		A	M	E		B	U			
R	E	M	P	O	R	T	E	R		
	I		D	I	E	T	E			
B	A	R	R	E	T	T	E			
T	O	U	R	I	E		K			
O	R		E	N	F	E	R	S		
E	R	S	E	S		A	I			

08/06 - Solution: TROMBIDION

Aldringer Emile, Lasauvage, (L)

1^{er} prix

Couneson Michel, La Reid (B)

2^e prix

Haltevorrichtung am Auto	Handwerksberuf	Blutbestandteil	Filmlichtempfindlichkeit	binär	dem Namen nach	Satz	Bleichmittel	Spitzname Eisenhower
9			Taxi (veraltet)			10		
grob gemahlenes Getreide	olivgrüner Papagei	8	besitzanzeigendes Fürwort	Längenmaß der Seefahrt			14	gymnastische Übung
Morast			zu dem Zweck			Ein-siede-lei		ein Binde-wort
Gewürzkorn	russische Währung			5	euro-päische Völkergruppe	Verlade-maschine		
		1	niedrige Temperatur	Musik-zeichen im Psalm			öffentl. Ver-kehrsmittel	
Fotoapparat	zweiter Präsi-dent der USA	Nord-staat der USA	Feuer-werks-körper			2		7
		13		großes Meerestier	4	niederl. Name der Rur		englisch: dieses
stärkster Finger			12		englisch: sitzen	Stütz-kerbe		
			15	Abk.: Seine Majestät (Schiff)	Hafen-stadt in Mali			11
ehrenhaft, korrekt		Obst-kern				flüssiges Gewürz		chem. Zeichen für Zinn
Ab-schnitt						leichter Pferde-zaum		6

DEKE-PRESS-1512-00

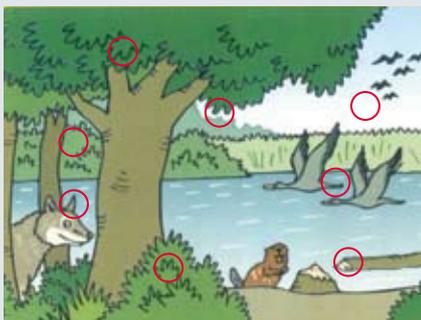
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----



08/06 - Lösungswort:
HEUSCHNUPFEN

Nitsché-Vitali Pierre, Steinsel, (L) 1. Preis
Probst René, Baschorage (L) 2. Preis:

**8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
08/2006**



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL Personals.

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

OGBL Presseabteilung
B.P. 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 in der Escher OGBL-Zentrale (Boulevard Kennedy) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 54 05 45 - 240 anrufen.

Zu gewinnen sind:

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

Le syndicat qui vous assiste

SERVICE INFORMATION, CONSEIL ET ASSISTANCE



Vous avez besoin d'une information, d'un conseil, d'une assistance en matière de droit du travail ou de droit social, alors adressez-vous à notre service par mail: info@ogbl.lu ou directement à l'une de nos agences.



OGB-L

Esch/Alzette Luxembourg Differdange Dudelange Ettelbrück Rodange