

# aktuell



- ◆ **Stopp de 5611:**  
Géint eng jugendfeindlech Aarbechtlosepolitik
- ◆ **Klassenkampf von oben**  
statt konstruktiver Sozialdialog



**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 / 42, rue de la Libération  
Tél.: 26 54 43-1 Fax: 26 54 02 59

**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<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> 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 6 novembre**

## Aktuell

## Sommaire

<b>Editorial</b>	<b>3</b>
Klassenkampf von oben statt konstruktiver Sozialdialog	
<b>Budget de l'Etat</b>	<b>6</b>
Il faudra réfléchir sur un changement d'orientation de la politique sociale	
<b>Quadripartite</b>	<b>8</b>
Welche Perspektiven?	
<b>Congé extraordinaire en cas de PACS</b>	<b>9</b>
Le ministre partage la vue de l'OGBL	
<b>Maintien dans l'emploi et chômage des jeunes</b>	<b>10</b>
L'avis de la Chambre des Employés privés	
<b>30 Jahre Interregionaler Gewerkschaftsrat</b>	<b>14</b>
Erfolgreiche länderübergreifende gewerkschaftliche Zusammenarbeit	
<b>Du nouveau dans les entreprises</b>	<b>26</b>
(e.a. Banques, aviation civile, services sociaux et éducatifs, bâtiment, ...)	

Liebe Leserin, lieber Leser,

Am 6. November 2006 ist es soweit: unsere Mitgliederberatung im Hauptsitz in Esch/Alzette zieht um! Im Zuge der Modernisierungsarbeiten in unserer Gewerkschaftszentrale war uns seit längerem klar geworden, dass unsere Gebäulichkeiten den Anforderungen einer optimalen und zeitgemäßen Mitgliederberatung nicht mehr gerecht werden. Nach Abschluss der Arbeiten in den neuen Lokalen, werden wir mit den Umzugsarbeiten am Montag, den 30. Oktober beginnen und am Montag, den 6. November ab 14.00 Uhr die Türen in unseren neuen Räumen in der Liberationsstraße öffnen.

Unsere neuen Büros befinden sich im 1. und 2. Stockwerk auf der Nummer 42 in der Liberationsstraße (Ecke Alzettestraße auf der Höhe von Voyages Flammang), über einem portugiesischen Bankinstitut, knapp 5 Fußminuten vom Escher Bahnhof und rund 500 m vom Escher Parkhaus entfernt. Telefonisch werden unsere Mitarbeiter/innen Anne-Marie Antinori, Fabienne Kirsch, Robert Molitor, Anita Rola und Yasmine Lorang unter folgender Telefonnummer erreichbar sein: 26 54 43 - 1.

Wir sind überzeugt, dass Ihnen der neue Rahmen gefallen wird und, dass sie es genießen werden, vor neugierigen Blicken geschützt, in aller Ruhe mit unseren Spezialisten ihre Anliegen durchdiskutieren zu können.

Weitere Informationen zur neuen Agentur finden Sie auf Seite 35.



Chantal Boly

Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“  
Herausgeber für den OGBL: 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: 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  
Photo couverture: Claudine Bosseler

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'abrégé les textes. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction.





Jean-Claude Reding  
Präsident

## Klassenkampf von oben statt konstruktiver Sozialdialog!

**B**ekanntlich waren die Arbeitgeberorganisationen unzufrieden über den Ausgang der Tripartitediskussionen, da es ihnen nicht gelang die Lohnindexierung endgültig außer Kraft zu setzen oder sie nur für die Mindestlohnbezieher gelten zu lassen. Trotz großer Sympathien seitens der Politik für die Arbeitgeberpositionen konnten diese sich nicht durchsetzen und mussten zusätzlich zur Indexanpassung, die im Dezember fällig ist, auch eine Erhöhung des Mindestlohns zum 1.1.2007 hinnehmen.

Die Lohnentwicklung in Luxemburg ist der wirtschaftlichen Situation angepasst. Die Wettbewerbsfähigkeit der luxemburgischen Wirtschaft ist nicht durch die Lohnentwicklung gefährdet. Trotzdem können sie es nicht lassen. Rechtzeitig zu den Haushaltsdebatten hat die FEDIL wieder einmal zum Halali auf den Index und die Löhne geblasen. Dabei kommt der Verdacht auf, dass es

*„es wird wieder einmal zum Halali auf den Index und die Löhne geblasen“*

nicht mehr um das Allgemeinwohl und die allgemeinen wirtschaftlichen Interessen geht, sondern um individuelle Interessen. Wenn man bedenkt, dass sich die Einkommen der Spitzenmanager in Großbritannien beispielsweise im letzten Jahr fast zehnmals schneller entwickelten als die Durchschnittslöhne in ihren Firmen, und dass dies in den anderen europäischen Ländern ähnlich und mit Sicherheit auch in Luxemburg so ist, dann sind die lohnpolitischen Ansichten der Spitzenfunktionäre von FEDIL und ABBL, höflich ausgedrückt, nicht dezent. Hier wird Klassenkampf von Privilegierten gepredigt.

Warum sollten die Arbeitnehmer nicht in gleichem Maße wie die Spitzenmanager von den exzellenten Resultaten der meisten mittleren und großen Betriebe profitieren dürfen?

Bei einem wirtschaftlichen Wachstum von 5% kann es nicht Aufgabe von Gewerkschaftlern sein, Lohnmäßigung zu predigen. Die Haltung der Spitzenleute einer ABBL bei den laufenden Kollektivvertragsverhandlungen ist nicht bloß egoistisch, sondern ist geradezu unverantwortlich in Bezug auf die Wettbewerbsfähigkeit des Sektors. Die ABBL-Umfrage über das Sozialklima in den Banken,

über die Motivation der Angestellten war scheinbar noch nicht alarmierend genug für die ABBL-Verantwortlichen. Zumindest tun sie ihr bestes, um ihre Angestellten durch provokative Vorschläge noch weiter zu demotivieren.

Die gleichen Spitzenfunktionäre des Patronats tun sich aber schwer, wenn es darum geht neue innovative Wege zu gehen, wenn es darum geht die Arbeitnehmer besser gegen die Auswirkungen der Globalisierung zu schützen, beispielsweise bei Restrukturierungen, Fusionen, Betriebsschließungen. Ihre zögerliche Haltung bei der Diskussion über die Vorschläge des OGBL zur Beschäftigungsgarantie bei Restrukturierungen und Betriebsschließungen spricht Bände. Gerade deshalb kritisiert der OGBL die Haltung des Arbeitsministers in dieser Frage. Gesetze, die bloß einen auffordernden und keinen verpflichtenden Charakter haben, werden angesichts der bei den Arbeitgeberorganisationen vorherrschenden, ideologisch motivierten Haltung zur Frage des Arbeitsplatzerhalts wenig Erfolg haben. Deshalb fordert der OGBL das Parlament auf, die zu diesem Thema vorgelegte Gesetzesvorlage nachzubessern.

Viele Menschen sorgen sich um ihren Arbeitsplatz, sorgen sich um die Zukunft ihrer Kinder. Die neuen Realitäten der globalisierten Wirtschaft schaffen Unsicherheit und Angst. Es müssen neue Sicherheiten geschaffen werden. Das Arbeitnehmerstatut muss entsprechend verbessert werden. Die soziale Absicherung bei unverschuldeter Arbeitslosigkeit muss verbessert und nicht verschlechtert werden, wie es jetzt bei den Jugendlichen geplant ist. Es ist nicht richtig auf Kosten der Arbeitslosen, auf Kosten der Jugend sparen zu wollen. Im Gegenteil die gute wirtschaftliche Lage, die verbesserte Haushaltslage muss genutzt werden, um Reformen für die Jugend zu machen und nicht gegen sie.

Auch die kollektiven Rechte der Arbeitnehmer, ihre Mitbestimmungsrechte müssen angesichts der aggressiven, ideologisch motivierten Haltung, die verschiedene Spitzenfunktionäre des Patronats an den Tag legen verbessert werden. Ansonsten werden sich der Sozialdialog, genauso wie die soziale Verantwortung der Unternehmen, als leere Worthülsen entpuppen.

Jean-Claude Reding  
président

## La lutte des classes des couches supérieures au lieu d'un dialogue social constructif

Personne n'ignore que les organisations patronales sont restées insatisfaites du résultat des discussions de la tripartite du fait qu'elles n'ont pas réussi à abroger définitivement l'indexation automatique des salaires ou de la limiter exclusivement au salaire social minimum. Malgré les grandes sympathies de la politique vis-à-vis des positions du patronat, celui-ci n'a pas réussi à s'imposer et a même dû accepter, outre l'adaptation indiciaire venant à échéance en décembre, une hausse du salaire social minimum au 1.1.2007.

L'évolution des salaires au Grand-Duché correspond à la situation économique. La compétitivité de l'économie luxembourgeoise n'est pas mise en cause par l'évolution des salaires. Pourtant, les patrons ne s'en lassent pas. Juste à temps pour les débats budgétaires, la FEDIL a sonné à nouveau la charge contre l'indexation et les salaires. On serait tenté de penser qu'il n'y va plus de l'intérêt général et des priorités économiques, mais d'intérêts particuliers. Si on tient compte par exemple qu'en Grande-Bretagne, les revenus du top management se sont développés à un rythme dix fois supérieur à celui des salaires moyens dans leurs entreprises et si on peut supposer une évolution comparable dans les autres pays européens et partant au Luxembourg, on ne peut s'empêcher de qualifier, toute politesse due, les vues salariales des hauts fonctionnaires de la FEDIL et de l'ABBL d'indécentes. On assiste à la lutte des classes préconisée par des privilégiés.

Pourquoi les salariés ne profiteraient-ils pas dans la même mesure que les grands patrons des excellents résultats des moyennes et grandes entreprises.

En vue d'une croissance économique de 5%, le rôle des syndicalistes ne peut pas consister à prêcher la modération salariale. L'attitude des décideurs de l'ABBL lors des négociations de la convention collective de travail n'est pas seulement égoïste, mais tout simplement irresponsable au vue de la compétitivité du secteur. Les résultats du sondage commandé par l'ABBL sur le climat social dans les banques et la motivation des salariés n'ont apparemment pas été assez alarmants pour les responsables bancaires. Au contraire, ils font de leur mieux pour démotiver encore davantage leurs salariés par des propositions provocatrices.

Les mêmes hauts fonctionnaires du patronat ont pourtant la démarche lourde quand il s'agit d'innover, de mieux protéger les salariés contre les répercussions de la mondialisation, par exemple lors de restructurations, fusions ou de fermetures d'entreprises. Leur attitude hésitante à l'encontre des propositions de l'OGBL sur la garantie de l'emploi lors de restructurations et fermetures d'entreprises en dit long. Voilà pourquoi l'OGBL critique l'attitude du ministre du Travail et de l'Emploi dans ce dossier. Des lois qui revêtent la forme d'invitation et qui n'ont pas de caractère d'obligation, n'auront que peu de succès vu l'attitude idéologiquement motivée des organisations patronales au sujet du maintien de l'emploi. Face à cette situation, l'OGBL invite le Parlement à amender le projet de loi déposé à ce sujet.

Bon nombre de personnes se soucient de leur emploi, de l'avenir de leurs enfants. Les nouvelles données de l'économie mondialisée engendrent incertitude et peur. Il y va de créer de nouvelles garanties et sécurités. Le statut du salarié doit être amélioré en conséquence. La protection sociale en cas de chômage involontaire doit être améliorée et non détériorée, comme c'est actuellement le cas en ce qui concerne le chômage des jeunes. C'est faux de vouloir faire des économies sur le dos des chômeurs, de la jeunesse. C'est tout le contraire, la bonne situation budgétaire devrait servir à entamer des réformes en faveur des jeunes et non en leur défaveur.

Vu l'attitude agressive, idéologiquement motivée de certains hauts fonctionnaires patronaux, les droits collectifs des salariés et leurs droits de cogestion doivent eux-aussi être améliorés. Sans quoi le dialogue social et la responsabilité sociale des entreprises vont s'avérer comme vides de sens.

*«on a sonné à nouveau la charge contre l'indexation et les salaires»*

## Il faudra réfléchir sur un changement d'orientation de la politique sociale

Suite à la présentation du budget de l'Etat 2007 par le ministre du Budget, Luc Frieden, l'OGBL constate que le budget manque d'accents en matière de politique sociale pour être un vrai «budget de réforme pour l'avenir».

En général, l'OGBL remarque une nette amélioration de la situation des finances de l'Etat, ce qui s'exprime dans une reconduction accélérée du déficit. Dans ce contexte, l'OGBL regrette cependant que l'Etat n'ait pas envisagé des changements d'orientation positifs dans le domaine de la politique sociale.

Maintenant plus que jamais, il aurait fallu revenir sur les décisions engendrant des dégradations pour les jeunes chômeurs. L'OGBL remarque aussi l'absence d'une annonce de la part du ministre Frieden sur la compensation de la désindexation des allocations familiales par l'introduction du «crédit d'impôts».

En vue de l'amélioration de la tendance budgétaire 2007, l'OGBL se voit confirmé dans sa revendication de rediscuter au plus tard au 1<sup>er</sup> trimestre 2007 le décalage de l'application automatique des tranches indiciaires. L'OGBL rappelle aussi la nécessaire adaptation du salaire social minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et exclut des détériorations concernant les prestations de la sécurité sociale.

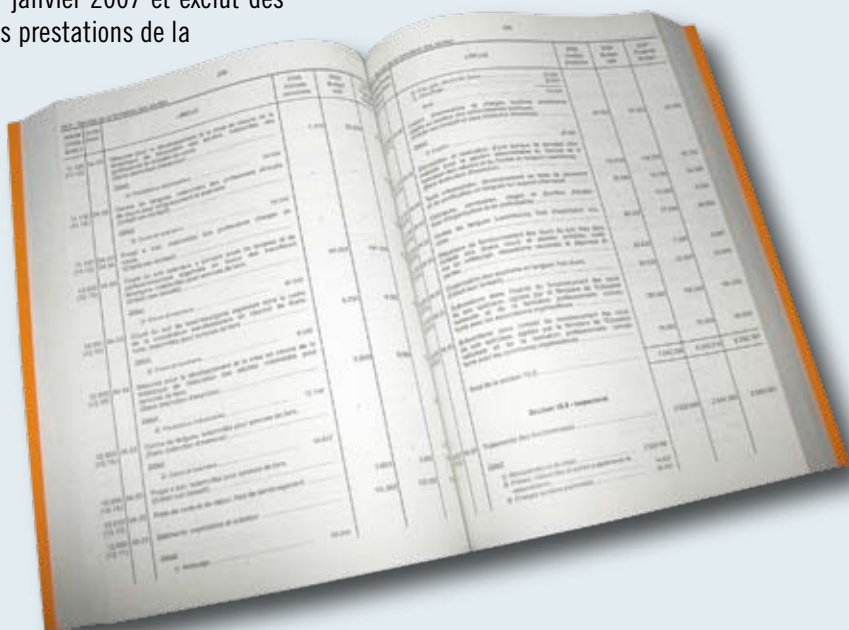
Au vue de l'annonce récente de programmes étatiques de promotion pour les entreprises, rien ne devrait s'opposer à l'introduction

conséquence et rapide du statut unique des salariés.

L'OGBL soutient l'intention du gouvernement de maintenir à un niveau élevé les activités d'investissement public, notamment dans les domaines de l'éducation, de la recherche, de la garde des enfants et du transport public et de leurs infrastructures.

En ce qui concerne les recettes, l'OGBL salue le surplus de 5,4 %. Cette recette supplémentaire est, selon le ministre Frieden, due en premier lieu à l'évolution positive de l'impôt sur le revenu et non à un accroissement de l'impôt sur les bénéficiaires des sociétés. En vue de l'importante croissance économique, ceci est inquiétant et l'on devrait y remédier par des réformes fiscales.

Enfin, l'OGBL salue l'invitation du Premier ministre Jean-Claude Juncker à l'adresse de l'Etat et des communes de freiner la hausse des prix administrés (transport public, garderies, eau et énergie) afin d'enrayer l'inflation. Ceci répond à une revendication répétée de l'OGBL en faveur d'une politique des prix efficace. Dans les prochains jours, l'OGBL approfondira son analyse du budget et se réserve d'émettre ensuite son avis définitif.



## Über sozialpolitische Kurskorrekturen muss nachgedacht werden

Anschließend an die Vorstellung des Staatshaushaltes 2007 durch Budgetminister Luc Frieden, stellt der OGBL fest, dass es dem Haushalt an sozialpolitischen Akzenten fehlt, um ein wirkliches „Reformbudget für die Zukunft“ zu sein.

Ganz allgemein stellt der OGBL eine Verbesserung der staatlichen Finanzsituation fest, die sich insbesondere in einer beschleunigten Rückführung des Defizits niederschlägt. In diesem Sinn bedauert der OGBL aber, dass angesichts der neuen Situation die Regierung trotzdem keine positiven Kurskorrekturen im Sozialbereich angekündigt hat.

Gerade jetzt hätten beispielsweise die geplanten Verschlechterungen bei der Jugendarbeitslosigkeit in Abrede gestellt werden müssen. Ebenso vermisst der OGBL eine Ankündigung von Minister Frieden die Desindexierung der Familienleistungen durch die Einführung des „crédit d'impôts“ zu kompensieren.

Durch die Trendverbesserung beim Budget 2007, sieht der OGBL sich des Weiteren in seiner Forderung bestätigt, dass spätestens im 1. Trimester 2007 über die Rücknahme der zeitlichen Verschiebungen der automatischen Anpassung der Löhne und Gehälter diskutiert wird. Der OGBL erinnert auch an die fällige Anpassung des sozialen Mindestlohns zum 1. Januar 2007 und schließt Leistungsverschlechterungen in der sozialen Sicherheit aus.

Angesichts der neu angekündigten, staatlichen Förderprogramme der Betriebe dürfte jetzt ebenfalls einer konsequenten und schnellen Einführung des einheitlichen Arbeitnehmerstatuts nichts mehr im Wege stehen.

Der OGBL unterstützt die Regierungsabsicht nach einer weiterhin hohen öffentlichen Investitionstätigkeit u. a. in den Bereichen des Bildungswesens, der Forschung, der Kinderbetreuung und des öffentlichen Transports und deren Infrastrukturen.

Auf der Einnahmenseite, begrüßt der OGBL die allgemeine Mehreinnahme von 5,4%. Diese ist nach Aussagen Friedens allerdings in erster Linie auf die positive Entwicklung bei der Einkommenssteuer und nicht etwa auf einen Zuwachs bei der Körperschaftssteuer (Betriebssteuer) zurückzuführen. Dies stimmt bedenklich angesichts des starken Wirtschaftswachstums und müsste durch steuerpolitische Reformen behoben werden.

Schließlich begrüßt der OGBL die Aufforderung von Staatsminister Juncker an die Regierung und die Gemeinden, im Sinne der Inflationsbekämpfung, die Erhöhung der öffentlich festgelegten Preise (öffentlicher Transport, Kindertagesstätten, Wasser- und Energiepreise) zu stoppen. Dies entspricht einer wiederholten OGBL-Forderung nach einer effizienten Preispolitik.

In den nächsten Tagen wird der OGBL seine Analyse des Budgets vertiefen und behält sich für diesen Zeitpunkt seine definitive Bewertung vor.





## Quadripartite, welche Perspektiven?



René Piffaferri

**N**icht weniger als 16 Punkte standen am 16. Oktober auf der Tagesordnung der Quadripartite. Jeder war sich bewusst, dass man in vier Stunden keinen dieser Punkte wirklich im Detail durchgehen oder gar diskutieren könnte. War das bezweckt?

Die Quadripartite ist ein gesetzliches Instrument, das in der Sozialversicherungsordnung verankert ist. Das Gesetz sieht vor, dass auf Basis eines Expertenberichtes (IGSS), die Quadripartite die Einnahmen und Ausgaben untersucht und Maßnahmen vorschlägt, um die Effizienz unseres Gesundheitssystems zu verbessern. Wenn eine größere Beitragserhöhung angesagt ist, soll die Quadripartite Sparmaßnahmen vorschlagen. Im Originaltext wurde auch die Möglichkeit in Erwägung gezogen, neue Finanzierungsquellen zu erschließen. Unter der letzten CSV-Regierung wurde dieser Text einseitig und ohne Befragung der Interessierten geändert.

Nachdem der zuständige Minister die Sitzung vom 16. Oktober mit einem Überblick über die für ihn vorrangigen Probleme begonnen hatte, wurde von der IGSS der Expertenbericht vorgelegt. Und siehe da, die Experten kamen zum Schluss, dass für 2007 kein Defizit vorliegt. Wir sind ja vieles gewöhnt, aber damit hatte niemand gerechnet: im Juli wurde uns vom Vertreter des Sozialministers in der Krankenkassenvereinigung vorgerechnet, dass wir mit einem Defizit von 18,8 Millionen € rechnen müssten; im September wurde uns dann erklärt, es wären nur noch 3,9 Millionen Defizit; Anfang Oktober kam man dann (durch eine voluntaristische Berechnung) auf einen Einnahmeüberschuss.

Schnell aber zeigte sich, dass die Experten die letzte Entwicklung verpasst hatten.

Doch die einzelnen Positionen sind interessant genug, um sich näher mit ihnen zu befassen. So kann man behaupten, dass das Gleichgewicht des Budgets (eventuell nur virtuell) allein dadurch zustande kommt, dass die Pensionsversicherungen im Jahre 2004 rund 130 Millionen Euro an die Krankenversicherung überwiesen hatten. Die Naturalleistungen allerdings sind stark im Defizit. Doch keiner, außer dem OGBL, traut sich darauf hinzuweisen, dass dieses Defizit nicht auf die Unvernunft der Versicherten, sondern auf den Appetit verschiedener Leistungserbringer zurückzuführen ist, sowie auf politische Entscheidungen, welche die Krankenversicherung belasten, ohne dass es zu Leistungsverbesserungen für die Kranken kommt.

In der Tat hat die vorherige Regierung unberechtigterweise der Ärzteschaft eine nicht geschuldete Erhöhung von rund 7% zugestanden (plus automatische Indexanpassung). Dies aber belastet die Krankenversicherung schwer. Unsere Frage: Gibt es heute beim aktuellen Minister und beim Patronat eine Bereitschaft mit den Gewerkschaften zusammen hier Abhilfe zu schaffen? Unserer Meinung nach eher nicht.

Wir stellen außerdem eine Zunahme der Ausgaben und eine Erhöhung des Defizits im Krankengeldbereich der Privatbeamten fest. War der Betrieb vorher verpflichtet im Krankheitsfall für den angefangenen Monat und die darauf folgenden nächsten drei Monate den Lohn weiterzuzahlen, so wurde unter dem aktuellen Minister diese Verpflichtung gelockert. Demzufolge ist die Krankenkasse einer höheren Belastung ausgesetzt. Nun übernehmen die Versicherten ein Teil dieser Last von der die Arbeitgeber befreit wurden.

Eine weitere interessante Statistik betrifft die Entwicklung der ärztlichen Tarife von Juli 2004-Juni 2005: die Zahl der Akte ist um 1,76% gestiegen, die Zahl der Versicherten um 1,36%, die Summe der Honorare jedoch um 3,71%.

Die große Aktion gegen Krankmeldungen von 6 Wochen und mehr, kann man wirklich nicht als erfolgreich bezeichnen. Wurden bis zum Juni 2006 von der Versicherung 12.576 Formulare verschickt und kamen auch 11.527 zurück, so bedeutet dies eine zusätzliche Ausgabe von 50 € pro Formular plus Arzthonorar. Die Auswertung zeigt, dass das Resultat dem früheren ähnelt. Was die von uns geforderte Diskussion über die Sonderhonorare (convenance personelle) anbelangt, verwies der Minister auf den Verhandlungstisch.

Auch war zu erfahren, dass sich die vom Minister geforderte Krankenhauseinkaufzentrale mittlerweile in eine virtuelle verwandelt hat. Über Krankenhausplanung wurde nicht diskutiert und betreffend die Ersparnisse kein Konsens erreicht.

Es bleibt zu hoffen, dass bei der nächsten Quadripartite konkrete Zahlen vorgelegt werden, damit nicht wieder auf dem Rücken der Patienten gespart werden muss.

*„Denn der etwas hat, dem wird mehr gegeben - er wird mehr als genug bekommen. Doch wer nichts hat, dem wird auch das noch weggenommen, was er hat“ (Gleichnis aus dem Matthäusevangelium)*



Congé extraordinaire en cas d'inscription d'une déclaration de partenariat

## Le ministre du Travail et de l'Emploi partage la vue de l'OGBL

Dans une lettre adressée en date du 29 septembre au ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, l'OGBL avait réclamé l'extension du congé extraordinaire prévu en cas de mariage aux partenariats enregistrés.

«Se référant à l'article L.233-16 du Code du Travail qui prévoit l'octroi de six jours de congé extraordinaire «pour le mariage du salarié», l'OGBL se questionne sur l'applicabilité de la disposition aux personnes pacsées, aux partenariats définis par la loi du 9 juillet 2004, «en cas d'inscription d'une déclaration de partenariat».

L'OGBL constate qu'une différence légale en cette matière subsiste entre partenariat et mariage et se demande si la disposition obsolète, fondée sur la loi modifiée du 22 avril portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés, est encore en phase avec le changement de législation et de mentalité.

Aussi l'OGBL rend-il attentif au fait que cette différence légale risque d'être contraire au principe de non-discrimination retenu dans la Convention européenne des Droits de l'homme et à la Constitution luxembourgeoise qui reconnaît l'égalité de tous les Luxembourgeois devant la loi.

Au vu des changements impressionnants engendrés par la loi de 2004 en matière de droits sociaux dérivés et au vu de la reconnaissance légale des partenariats enregistrés, l'OGBL demande au ministre du Travail de procéder à l'adaptation de la disposition légale et d'accorder le congé spécial aux personnes pacsées.

Le ministre a donné une suite favorable à la requête de l'OGBL en confirmant le 4 octobre par écrit qu'il partageait, en termes d'équité, d'égalité de traitement et d'opportunité les vues du syndicat. Le ministre entend en effet saisir le ministre de la Justice, en charge de la législation sur les partenariats, de l'exécution du dossier.

Suite à l'intervention de l'OGBL, la différence légale en matière de droit du travail subsistant entre partenariat et mariage pourrait donc être abolie sous peu et le congé spécial sera également accordé aux personnes pacsées.





## COMMUNIQUE DE PRESSE

### Chambre des employés privés :

### Un projet de loi peu efficace au niveau du maintien dans l'emploi mais très efficace au niveau des dégradations des droits des jeunes chômeurs

Lors de son Assemblée plénière du 28 septembre 2006, la Chambre des employés privés (CEP•L), sous la présidence de Jean-Claude Reding, a analysé une série de projets de loi, dont notamment le projet promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement.

#### Maintien dans l'emploi : exigence d'un dispositif contraignant

La CEP•L regrette que les idées arrêtées le 28 avril dernier par le Comité de Coordination tripartite n'aient pas été fidèlement transposées, alors que le dispositif de maintien dans l'emploi mis en place ne constitue pas une véritable « procédure de gestion anticipative des restructurations ».

En effet, d'après le projet avisé, la politique de maintien dans l'emploi repose sur la bonne volonté des partenaires sociaux.

Or la CEP•L estime d'une part que le Comité de conjoncture doit avoir le pouvoir de contraindre les partenaires sociaux, et surtout l'employeur, à négocier un plan de maintien dans l'emploi, avec au terme de cette négociation une procédure devant l'Office national de conciliation, à l'image de celle existant en matière de licenciement collectif.

D'autre part, quand l'un des partenaires demande le début des négociations d'un plan de maintien dans l'emploi et que l'autre s'y oppose, le projet devrait prévoir la possibilité pour le partenaire demandeur de lancer la procédure de conciliation devant l'Office national de conciliation.

Par ailleurs, le Gouvernement introduit, comme étape préalable au plan de maintien dans l'emploi, l'obligation pour tout employeur qui occupe au moins 15 salariés et qui licencie un salarié pour des raisons économiques d'en avertir le Comité de conjoncture.

Mais, pour la CEP•L, la centralisation des informations sur les licenciements économiques devrait être étendue à toutes les entreprises, de façon à permettre au Comité de conjoncture de suivre l'évolution conjoncturelle du pays entier.

CEP•L  
C.P 07/2006



De même, obliger l'employeur à préciser les raisons économiques qui l'amènent à supprimer un poste permettrait au Comité de conjoncture de savoir d'ores et déjà si les difficultés éprouvées par l'entreprise sont d'ordre conjoncturel ou structurel, ce qui déboucherait sur une analyse plus minutieuse de l'évolution économique du pays.

En tout cas, la CEP•L ne peut accepter les dispositions projetées qu'elle juge largement insuffisantes en leur état actuel.

### **Dégradation de la situation des demandeurs d'emploi, et plus particulièrement des jeunes**

Dans son avis, la CEP•L a constaté que le Gouvernement prévoit une série de modifications en matière de législation sur le chômage qui entraînent une dégradation généralisée des droits des chômeurs.

Aux yeux de la CEP•L, ce que le Gouvernement présente comme mesures d'activation, constitue en fait une série de dispositions visant à sanctionner de manière générale tous les chômeurs, et surtout les jeunes sortant de l'école, afin de lutter contre des abus ponctuels.

Actuellement, le jeune, diplômé ou non, qui n'a pas la chance de trouver un emploi après ses études, a droit à une indemnité de chômage correspondant à 70% du salaire social minimum après un certain délai d'inscription comme demandeur d'emploi.

Ce droit des jeunes sortant de l'école sera aboli. En contrepartie, le Gouvernement propose un dispositif d'orientation largement imparfait composé de trois mesures alternatives offertes tant aux jeunes diplômés sans emploi qu'aux jeunes non qualifiés en situation de décrochage scolaire : soit une mesure active en faveur de l'emploi (relevant de la compétence du ministère du Travail et de l'Emploi), soit des cours d'orientation et d'initiation professionnelles (relevant de la compétence du ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle), soit le service volontaire (relevant de la compétence du ministère de la Famille et de l'Intégration).

Ce mécanisme nécessite donc l'intervention de trois ministères différents afin d'apprécier la meilleure solution pour le jeune, sans toutefois donner des clarifications en ce qui concerne la coordination.

### **Report du droit à l'indemnité de chômage**

Le Gouvernement entend priver le bénéficiaire d'une mesure en faveur de l'emploi gérée par le ministère du Travail et de l'Emploi (CAE/CIE, c'est-à-dire anciens CAT ou stage de réinsertion) de son droit à l'indemnité de chômage complet à l'issue de la mesure. Il y aura

CEP•L  
C.P 17/2006

#### **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





droit qu'après un délai de 6 mois seulement. Une personne qui se trouve déjà dans une situation non enviable sera donc d'avantage pénalisée.

Par ailleurs, le service volontaire, qui relève de la responsabilité du ministère de la Famille et de l'Intégration et qui est considéré dorénavant comme une possibilité d'orientation des jeunes demandeurs d'emploi, n'est plus pris en compte pour le période de stage nécessaire pour avoir droit à l'indemnité de chômage. Après un service volontaire, qui est par définition transitoire, le jeune ne touchera donc plus d'indemnité de chômage.

### **Nette détérioration au niveau financier**

Si actuellement, le jeune peut toucher 70% du salaire minimum, la « rémunération » dans le cadre d'un cours d'orientation et d'initiation professionnelles ou d'un service volontaire est facultative, et, le cas échéant, largement inférieure à 70% du salaire minimum.

Par ailleurs, le service volontaire est dévié de sa finalité première et principale, qui est de sensibiliser les jeunes à l'intérêt public et général.

Ensuite se pose la question de savoir si le service volontaire mais aussi les cours d'orientation et d'initiation professionnelles organisés par le ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle sont adaptés à une population cible hétérogène, puisque rassemblant des décrocheurs scolaires et des jeunes diplômés ayant la malchance de ne pas trouver immédiatement un emploi.

### **Introduction du principe de proportionnalité : une prise en charge éventuellement réduite**

Est enfin instauré le principe de la proportionnalité de la période d'indemnisation, qui ne pourra plus dépasser la durée effectivement travaillée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Ainsi la personne, qui au bout d'un contrat de travail à durée déterminée de 6 mois se retrouve sans emploi sera admise aux indemnités de chômage non plus pour une durée maximale de 12 mois mais de 6 mois.

La CEP•L s'oppose donc à toute cette série de dégradations, notamment en défaveur des jeunes chômeurs, qui ne sont d'ailleurs aucunement compensées par des garanties suffisantes en ce qui concerne la réinsertion professionnelle des chômeurs concernés.

Pour ces raisons venant s'ajouter aux imperfections constatées au niveau du dispositif de maintien dans l'emploi, la CEP•L ne peut approuver le projet de loi avisé dans son intégralité.

*Le texte intégral de l'avis de la CEP•L est disponible sur [www.cepl.lu](http://www.cepl.lu).*

Luxembourg, le 2 octobre 2006-10-02

Communiqué 17/2006

CEP•L  
C.P 17/2006



## 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  
Stressberatung 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.

## 30 Jahre Interregionaler Gewerkschaftsrat

Früher als viele andere hat die Gewerkschaftsbewegung das Zusammenwachsen Europas als Chance erkannt, die man ergreifen und in eine Strategie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ja für die ganze Gesellschaft, umwandeln müsse. Der europäische Gedanke sollte in konkretes, gewerkschaftliches Handeln einfließen. Frieden und Völkerverständigung auf einer gemeinsamen Basis an sozialen Werten waren der Ausgangspunkt für die Umsetzung der Idee einer festen Struktur länderübergreifender, gewerkschaftlicher Zusammenarbeit. Angespornt durch die Entwicklung im Montandreieck Saarland-Lothringen-Luxemburg und vielen Kontakten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Kohle- und Stahlbereich fanden „informell“ bereits regelmäßig interregionale Arbeitskontakte statt, ebenso wie auf der höheren, europäischen Bühne.

**Am Samstag, dem 10. Juli 1976** wurde der IGR im „Novotel“ in Saarbrücken, unweit des infolge der 1968er Studentenproteste mit Daniel Cohn Bendit bekannt geworden, deutsch-französischen Grenzübergangs „Goldene Bremm“, von folgenden Organisationen gegründet:

- dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), Landesbezirk Saar,
- der „Union départementale des syndicats Force Ouvrière (FO) de la Moselle“ aus Lothringen und
- der Confédération Générale du Travail (CGT, OGBL, FNCTTFEL) aus Luxemburg.

In der Gründungserklärung heißt es:

„DGB Landesbezirk Saar, FO de la Moselle und CGT Luxemburg, die durch ihre nationalen Organisationen oder unmittelbar dem Europäischen Gewerkschaftsbund angeschlossen sind und sich folglich ohne Vorbehalt zu den Grundsätzen des freien und demokratischen Gewerkschaftswesens bekennen, **beschließen**,

- im Hinblick auf die Besonderheit des deutsch-französischen Saarvertrages und
- auf die sehr starken, wirtschaftlichen Verflechtungen und gegenseitigen Abhängigkeiten in dem Verdichtungsraum Saarland-Lothringen-Luxemburg
- sowie aufgrund der sehr engen, freundschaftlichen Verbindungen zwischen der Bundesrepublik Deutschland, Frankreich und Luxemburg – besonders konkretisiert durch den deutsch-französischen Freund-

schaftsvertrag und die regelmäßigen Konsultationen der Regierungen –

- die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer auf der Ebene der Europa-Region Saarland-Lothringen-Luxemburg im allgemeinen und insbesondere im Rahmen der Regionalpolitik der Europäischen Gemeinschaft zu vertreten und zu fördern.“

**Zum ersten Präsidenten wurde Manfred Wagner gewählt.**

Vizepräsidenten wurden

Jean Schwaller von der FO Lorraine und  
Robert Goerens von der CGT Luxemburg.

Bei der Gründungskonferenz in Saarbrücken unterstrichen auch prominente Gäste, unter anderem

- der Präsident des Europäischen Gewerkschaftsbunds und DGB Vorsitzende, Heinz Oskar Vetter,
- der Vizepräsident des Europäischen Gewerkschaftsbunds und Generalsekretär der CGT/FO Frankreichs, André Bergeron und
- der Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbunds und Präsident der CGT Luxemburg, Matthias Hinterscheid,

durch ihre Anwesenheit die Einzigartigkeit dieser interregionalen, europäischen Gewerkschaftsstruktur.

Verbindliche Grundsätze der Zusammenarbeit wurden auch schriftlich vereinbart: Mindestens alle 3 Jahre musste demnach eine gemeinsame Konferenz einberufen werden und mindestens sechsmal pro Jahr musste das Präsidium tagen. Für eventuelle Abstimmungen wurde das Einstimmigkeitsprinzip festgeschrieben.

Das Thema „Krise in der Eisen- und Stahlindustrie“ stand bei den Informations- und Arbeitskonferenzen sehr oft auf der Tagesordnung. Die zu bewältigenden Probleme waren gewaltig. Während der Gründungskonferenz 1976 verabschiedeten die Delegierten einstimmig eine Resolution – sie hatte den Charakter eines Aktionsprogramms – in der verstärkte Maßnahmen gegen die Arbeitslosigkeit und intensivere Anstrengungen der zuständigen Regierungen und Wirtschaftsakteure eingefordert wurden. Der IGR rief die politischen Verantwortlichen auf, den Arbeitsmarkt durch gezielte Finanzmittel einsetze wirksam zu stützen. Die Regierungen der drei



Staaten und die EG-Kommission wurden aufgefordert, gemeinsam gegen die Probleme auf dem Beschäftigungssektor vorzugehen.

Am 11./12. November 1977 verlangte der IGR in einer Resolution ein grenzüberschreitendes Sofortprogramm für die Sicherung der Montanindustrie und ein Entwicklungsprogramm für die Großregion. Man forderte eine Dreierkonferenz mit Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen.

Im Laufe der Jahre berief der IGR viele Stahl- und auch Kohlekonferenzen ein, um Lösungen zur Überwindung der Krise zu suchen. Von den drei Regierungen forderte man eine koordinierte, grenzübergreifende, aktive Beschäftigungs- und Strukturpolitik.

Welchen Stellenwert die vielen Aktivitäten des IGR bei den politisch Verantwortlichen hatten, zeigt ein Blick auf die verschiedenen Listen der Konferenzgäste und Gesprächspartner: Hier finden sich u.a. saarländische und später auch rheinland-pfälzische Ministerpräsidenten, lothringische Regionalpräfekten, Präsidenten des lothringischen Wirtschafts- und Sozialrates, der luxemburgische Ministerpräsident und luxemburgische Vize-Ministerpräsidenten, Vertreter der Bundesregierung, EG-Kommissare, EGB-Spitzenfunktionäre.

Vor allem auch die IGR-Aktivitäten haben zu wesentlichen Impulsen und weiteren Fortschritten in der Zusammenarbeit der deutschen Bundesregierung in Bonn und später Berlin, der französischen Nationalregierung in Paris, der luxemburgischen Regierung sowie auf Länder- und Regionalebene geführt.

Zum 1986 gegründeten Interregionalen Parlamentarierat (IPR) wurden Kontakte aufgenommen, die von beiderseitigem Interesse waren.

**Hauptziele der ersten 20 Jahre** der Arbeit des IGR bis 1996 für die gemeinsame Europa-Region waren:

- Sicherung der Industriestandorte
- Vorrang für die heimische Steinkohle in der EG bzw. EU
- Neuansiedlung von Betrieben, vor allem im tertiären Sektor
- Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen
- Erhalt und Hebung der Lebensqualität durch gezielten und besseren Umweltschutz in der Region



- Ausbau und Verbesserung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV)
- Schaffung einer Trasse für Hochgeschwindigkeitszüge (ICE/TGV) von Paris über Saarbrücken nach Mannheim
- Verstärkte Betonung der Zweisprachigkeit
- Grenzüberschreitende, kulturelle Projekte
- Austauschmaßnahmen im Bereich der schulischen und beruflichen Bildung

Bereits 1994 wurde auch in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft der Polizei (GdP) eine interregionale Sicherheitskonferenz im Bildungszentrum der Arbeitskammer in Kirkel durchgeführt. Hauptforderung war die engere, interregionale Zusammenarbeit der Polizei- und Sicherheitsbehörden an Stelle der nach dem Schengener Abkommen überkommenen, meist sinnlosen Grenzkontrollen. Die Forderung nach gemeinsam interregional personalisierten Polizeidienststellen, „Police Interregional/Interreg.Pol.“ genannt, wurde erhoben. Diese Idee wurde rund 10 Jahre später durch die politisch Verantwortlichen umgesetzt.

**Der IGR Saar-Lor-Lux hatte Signalwirkung.** Die Zahl der Mitgliedsorganisationen wuchs:

- 1979 kam die französische Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) hinzu
- 1992 trat der DGB-Landesbezirk Rheinland-Pfalz mit den Kreisen Trier und Kaiserslautern/Westpfalz bei
- 1994 folgten die Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens (LCGB) und die Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)
- Im Jahre 2000 wurde die Aufnahme der lothringischen Gewerkschaften CGT und der UNSA beschlossen

Der mittlerweile konstituierte **2. Gipfel der Großregion beschloss am 7.11.1996 in Saarbrücken** unter Vorsitz des damaligen saarländischen Ministerpräsidenten Oskar Lafontaine die **Einrichtung des Wirtschafts- und**



**Sozialausschusses.** Damit wurde die seit 1977 vertretene Kernforderung des IGR nach Schaffung eines interregionalen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum ersten Mal in Europa Wirklichkeit.

Bei diesem 2. Gipfel wurde auch der Aufbau einer „Beobachtungsstelle Arbeitsmarktentwicklungen der Großregion“ beschlossen.

Die **Präsidentschaft** im IGR wechselte seit 1976 insgesamt vier Mal:

- 1996 übergab Manfred Wagner die Präsidentschaft an Madeleine Thiebaut von der FO Lorraine
- 1998 ging sie auf Roger Cayzelle von der CFDT Lorraine über
- Im Jahr 2000 übernahm Jean-Claude Reding vom OGBL die Präsidentschaft
- Amtierender Präsident seit 2004 ist Karlheinz Päßgen, Vorsitzender der DGB Region Trier

Von Jahr zu Jahr wurde die Zusammenarbeit im IGR enger geknüpft:

Alle 6 bis 8 Wochen tagt das **geschäftsführende IGR Präsidium**, zumeist in Luxemburg.

Einmal pro Quartal tagt das **IGR Präsidium**. Eng einbezogen werden dabei die gewerkschaftlichen Eures-Berater, die den größten Grenzpendlerstrom in Europa mit täglich 170.000 Grenzgängerinnen und Grenzgängern mit praktischem Rat und gewerkschaftlicher Hilfestellung abfedern und unterstützen.

An das Präsidium angeschlossen finden jeweils **Fachkonferenzen** zu aktuellen Fragen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Bevölkerung in unserer Euroregion statt. Beispielfhaft seien

- die Konferenz zur Information und Abstimmung der Tarifpolitik auf Basis der Erklärung von Doorn im Jahre 2002
- die gemeinsamen Konferenzen zur grenzüberschreitenden Arbeitsmarktentwicklung mit den Schwerpunkten „Jugend- und Frauenerwerbstätigkeit“
- die Konferenz zur Forderung nach einem auskömmlichen Mindestlohn in allen Teilen unseres IGR
- die Konferenz zur Situation der Aus-, Fort- und Weiterbildung mit Schwerpunkt berufliche Bildung
- die Konferenz über eine Vernetzung der universitären Landschaft in unserer Region
- die Konferenz zur Verbesserung des öffentlichen Personennahverkehrs und der Verkehrsverbindungen allgemein

erwähnt.

Eine enge Begleitung des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion findet über die im November 2000 in Saarbrücken gegründete, „gewerkschaftliche Plattform“ der Großregion, unter Einbeziehung der walloonisch-belgischen Gewerkschaftsbünde FGTB und CSC statt.

Der IGR hatte auch schon mehrfach Gelegenheit, seine **Kampagnefähigkeit** unter Beweis zu stellen.

Am beeindruckendsten war die gemeinsame Friedensdemonstration am 15. Februar 2003 in Luxemburg gegen den Irak-Krieg.

Der IGR war auch präsent und gut sichtbar bei den Großdemonstrationen gegen die so genannte „Bolkestein-Richtlinie“ am 19. März 2005 in Brüssel und am 14. Februar 2006 in Straßburg. Im Vorfeld wurden 100.000 Flugblätter zum Thema in der Großregion vom IGR verteilt. Zum Thema „Revision der Arbeitszeitrichtlinie“ wurden ebenfalls 100.000 Flugblätter vom IGR verteilt.

Positiv waren auch die gemeinsamen 1. Mai-Feiern in Schengen und Thionville.

*Auszug, überarbeitet, aus der Rede von Eugen Roth - saarländischer DGB Landesvorsitzender und IGR-Vizepräsident.*

# Déclaration pour la réunion politique du Groupe de Doorn

Le groupe de Doorn a tenu ce 6 octobre sa 8<sup>e</sup> conférence politique en présence de John Monks, secrétaire général de la Confédération Européenne des Syndicats. Le groupe de Doorn réunit depuis 1997 les syndicats d'Allemagne (DGB), de France (CGT, CFDT, FO, CFTC), des Pays-Bas (FNV, CNV), du Luxembourg (CGT-L, LCGB) et de Belgique (FGTB, CSC, CGSLB) pour discuter de la coordination des négociations collectives.

L'échange d'informations permet ainsi aux syndicats nationaux de comparer et compléter les informations qui leur sont fournies dans leur pays avec ce qui se passe ou se prépare concrètement dans les autres pays.

Le groupe de Doorn constate une reprise économique qui se dessine ces derniers mois en Europe et en particulier au sein de l'Eurozone. Il soutient les demandes de la Confédération Européenne des Syndicats pour que la Banque Centrale Européenne agisse de manière à étayer et renforcer cette situation, notamment par l'instauration d'une véritable coordination entre toutes les parties (Parlement européen, Euro-Ecofin) appuyée sur la concertation avec les interlocuteurs sociaux.

Le groupe de Doorn a fait le point sur la négociation collective et constate, pour ces dernières années:

- dans l'ensemble des pays concernés, une répartition inégale des fruits de la croissance aux détriments des revenus des salariés;
- une hausse importante des profits qui ne se traduit pas forcément par des projets d'investissements productifs et créateurs d'emploi, ni par de plus grands efforts des entreprises en matière de formation;
- les hausses excessives, dans certains pays, des rémunérations des «top managers»;
- un accroissement des emplois à bas salaires.

En totale cohérence avec la Confédération Européenne des Syndicats, le groupe de Doorn rappelle donc sa volonté de coordonner les négociations collectives pour éviter la concurrence salariale et permettre aux syndicats de développer des stratégies de négociation permettant des hausses salariales réelles. Il veut dès lors prendre comme point de départ une marge de négociation qui considère l'inflation et les gains de productivité. Il rappelle la nécessité de considérer les syndicats comme des acteurs à part entière dans l'élaboration d'une stratégie nationale et européenne claire et précise pour construire un système

d'innovation et de R&D performant, conformément aux recommandations de la stratégie initiale de Lisbonne.

Le groupe de Doorn rappelle son attachement à poursuivre son plan d'action de coordination de la négociation collective et s'inscrit dès lors pleinement dans la préparation du prochain congrès de la Confédération Européenne des Syndicats qui aura lieu en mai 2007.

Dès lors, le groupe de Doorn:

- Déclare que des négociations collectives libres et responsables sont un instrument essentiel d'une véritable politique salariale. Le salaire minimum doit constituer un instrument efficace pour lutter contre une spirale à la baisse des salaires et garantir un niveau de vie suffisant. Dans les pays du groupe de Doorn où un salaire minimum n'existe pas encore, il doit être instauré de toute urgence. Pour éviter néanmoins que le salaire minimum ne crée un piège salarial (en raisons des bas salaires), il convient d'être attentif à ne pas jouer uniquement sur les instruments fiscaux et parafiscaux pour en augmenter le pouvoir d'achat. De même, il faut veiller à ce que les augmentations brutes des salaires les plus modestes ne soient pas annulées par des diminutions des aides existantes revenant aux travailleurs à bas revenus. Enfin, il faut que l'augmentation des allocations sociales soit liée à l'évolution des salaires réels.
- Est d'avis que l'augmentation des revenus des «top managers» doit aller de pair avec ceux des salariés et considère qu'il est nécessaire d'aller à l'encontre des hausses excessives des rémunérations des «top managers».
- Souhaite, dans le cadre d'une économie de la connaissance, parvenir à des accords fermes avec le patronat en vue de renforcer les investissements en formation et de développer le droit des travailleurs à la formation tout au long de leur vie.
- S'oppose aux tentatives d'augmenter le temps de travail. Il s'inquiète des discussions sur la directive temps de travail et rappelant qu'elle vise à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, affirme son attachement à la fin de toute clause d'opting out (clause de dérogation). De même, il invite la CES à veiller attentivement ces prochains mois au livre vert sur l'évolution du droit du travail et aux suites qui lui seront données.



Journée d'action dans le secteur du transport routier

## La fatigue tue!



La dixième édition de la Journée internationale d'action dans le secteur du transport routier était de nouveau placée sous le slogan «La fatigue tue !». Des syndicalistes du Luxembourg, de la Belgique, de la France et des Pays-Bas ont participé le 10 octobre 2006 à une manifestation à Bruxelles. L'OGBL a participé avec une délégation forte d'une trentaine de militants. Vers midi, une délégation de l'ETF (Fédération Européenne des Travailleurs du Transport) a été reçue par le secrétariat du Commissaire pour les transports, Jacques Barrot. Hubert Hollerich a représenté l'OGBL à cette entrevue lors de laquelle les revendications principales de l'ETF étaient discutées: le dumping social, le mauvais fonctionnement du dialogue social au niveau européen et le manque d'aires de repos sûrs pour les conducteurs professionnels.

Aktionstag im Straßenverkehr

## Übermüdung tötet!

Der 10. Auflage des Internationalen Aktionstages im Straßenverkehr stand erneut unter dem Motto „Übermüdung tötet“. Am 10. Oktober 2006 fand diesbezüglich eine Protestkundgebung von Gewerkschaften aus Luxemburg, Belgien, Frankreich und den Niederlanden in Brüssel statt. Der OGBL beteiligte sich mit einer rund 30-köpfigen Delegation an der Aktion. Kurz vor Mittag wurde eine Delegation der ETF (Europäische

Transportarbeiter Föderation) vom Sekretariat des EU-Verkehrskommissars Jacques Barrot empfangen. Hubert Hollerich vertrat hierbei den OGBL. Im Mittelpunkt der Diskussion mit den Vertretern der Kommission standen der Sozialdumping, der mangelnde Sozialdialog auf europäischer Ebene sowie ungenügende und unsichere Raststätten entlang den Autobahnen.



OGBL-Rentnersektion Esch/Alzette

## Der Internationale Tag des dritten Alters muss mehr als nur ein Ehrentag sein

Für die Escher OGBL-Rentnersektion sollte der Internationale Tag des dritten Alters nicht nur Anlass sein die älteren Mitbürger in wohlwollenden Reden zu ehren, sondern er sollte vor allem dazu dienen auf die Probleme der älteren Generationen aufmerksam zu machen.

Die Escher Rentnersektion begrüßt das Entgegenkommen und die Dialogbereitschaft der Escher Gemeindeverantwortlichen betreffend ihre Anliegen. Obwohl seitens der Gemeinde die Probleme erkannt wurden, bestehen in der praktischen Umsetzung von Lösungen noch Lücken. So ist z.B. die Sicherheit der älteren Menschen, die sich bei Dunkelheit oft nicht auf die Straße trauen, noch immer nicht gewährleistet. Hier wünscht sich die Rentnersektion eine stärkere Einflussnahme der Lokalpolitiker auf nationaler Ebene. So gelte es z. B. die Polizeikräfte aufzustocken, dies um eine weit reichende Präsenz der Ordnungshüter zu garantieren. Die Befugnisse der Parking-Agenten müssten ausgeweitet werden, damit diese z.B. effizienter gegen das Parken auf Bürgersteigen, das Gehbehinderten und Rollstuhlfahrern das Leben unnötig schwer macht, vorgehen könnten.



Obwohl die Escher OGBL-Rentnersektion mit ihren 940 Mitgliedern eine der repräsentativsten Vereinigungen älterer Menschen ist, ist sie immer noch nicht in der konsultativen Gemeindegemeinschaft des Dritten Alters vertreten. Anlässlich verschiedener Treffen mit dem Schöffenrat bekundete sie immer wieder aufs Neue ihre Bereitschaft in dieser Kommission im Interesse der älteren Mitbürger konkret mitarbeiten zu wollen. Der Vorschlag wurde zwar angenommen, doch bis heute nicht in die Tat umgesetzt.

Conférence-débat publique du SECEC

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

Le 16 octobre 2006, le professeur Charles-Albert Michalet, Professeur à l'Université de Paris-Dauphine et auteur d'une quinzaine d'ouvrages au sujet de la globalisation avait été convié par le secrétariat européen commun de la CGT-L (OGBL, FNCTTFEL) et du LCGB pour une conférence-débat publique au Forum du Campus scolaire Geesseknäppchen.

L'audience nombreuse a suivi avec intérêt les réflexions du professeur sur la mondialisation et ses effets.

Son dernier ouvrage «Qu'est ce que la mondialisation?» est parue aux Editions La découverte.



# Lettre ouverte aux membres luxembourgeois du Parlement Européen

Lettre ouverte du 17 octobre 2006

Re : **Directive services**

Mesdames les Députées,  
Messieurs les Députés,

Le 23 octobre prochain, la Commission du marché intérieur et de la protection du consommateur (IMCO) du Parlement Européen (PE) votera sur le rapport d'Evelyne Gebhard, qui propose un certain nombre d'amendements visant à rapprocher la version du Conseil européen de la directive services au compromis trouvé en première lecture au PE. Ensuite, le texte passera à la deuxième lecture à la mi-novembre 2006.

Nous adressons un appel solennel à tous les membres luxembourgeois du PE de faire tout ce qu'ils peuvent pour soutenir au sein de leurs groupes politiques respectifs ceux qui ont le courage de porter les amendements proposés par la rapporteuse, Madame Gebhard, au sein d'IMCO. Nous les encourageons ensuite de voter les amendements en question lorsque la plénière sera saisie de la question en novembre prochain.

Les syndicats européens ont accepté le premier vote du PE, même si toutes les revendications syndicales n'ont pas été retenues. Ils n'accepteront ni une dilution de ce compromis historique, ni des formules qui diminueront la clarté et la certitude juridiques du texte. Les syndicats demandent que les membres du Parlement européen, les représentants légitimes des citoyens de l'Union européenne, défendent leur texte de première lecture.

Veillez croire, Mesdames les Députées, Messieurs les Députés, l'assurance de notre parfaite considération.

*Secrétariat européen commun de la CGT-L (OGB-L/FNCTTFEL) et du LCGB*







## CALENDRIER DE FORMATION

### 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
F 6136	1 <sup>er</sup> décembre	Savoir lire un bilan d'une 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

# Le congé-formation du délégué du personnel



Renata Santini, responsable de formation

*Bon nombre de représentants du personnel me contactent pour connaître leurs droits sur le congé-formation. Souvent du congé annuel est utilisé. J'aime attirer votre attention sur le fait que le délégué du personnel peut bénéficier du congé-formation pendant la durée de son mandat qui est de 5 ans sous les conditions ci-après.*

*Qu'est-ce que nous entendons par congé-formation?*

Par congé-formation, on entend le temps accordé aux délégués du personnel pour participer, pendant les heures de travail, à des actions de formation destinées à perfectionner leurs connaissances économiques, sociales et techniques.

*Qu'est-ce que la loi stipule?*

L'article 26 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel stipule que:

- (1) L'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs.
- (2) Dans les établissements occupant régulièrement entre 15 et 50 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat.

Dans les établissements occupant régulièrement entre 51 et 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à deux semaines de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes à une semaine de congé-formation étant prises en charge par l'Etat.

Dans les établissements occupant plus de 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année.

- (3) La durée du congé-formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé; elle est assimilée à une période de travail.
- (4) Le bénéfice du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise à leur demande et dans les limites visées au paragraphe (2) qui précède, aux délégués qui désirent effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

*Voir tableau récapitulatif page suivante:*

## **Délégué à la sécurité**

Le délégué à la sécurité a également droit à une formation appropriée, ainsi qu'à une remise à niveau périodique de ses connaissances. Les modalités exactes de cette formation restent encore à régler par voie de règlement grand-ducal.

## **Délégué suppléant**

Au cas où un délégué titulaire du personnel renonce aux cours de formation au profit d'un délégué suppléant, ce dernier peut s'inscrire sous condition d'un accord favorable de l'employeur.

La durée du congé-formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé ; elle est assimilée à une période de travail.

Le bénéfice du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise.

## Tableau récapitulatif

<b>Délégué titulaire</b>	<b>Effectif de l'établissement</b>	<b>Durée du congé-formation par délégué</b>	<b>Prise en charge des dépenses afférentes de rénumération</b>
<b>Délégué du personnel</b>	15 à 50 travailleurs	1 semaine par mandat	Etat
	51 à 150 travailleurs	2 semaines par mandat	50% Etat et 50% employeur
	plus de 150 travailleurs	1 semaine par an	employeur
<b>Délégué du à l'égalité</b>	15 à 50 travailleurs	2 demi-journées par an	Etat
	51 à 150 travailleurs		Etat
	plus de 150 travailleurs		employeur
<b>Délégué à la sécurité</b>	15 à 50 travailleurs	non-définie, en attente d'un règlement grand-ducal	
	51 à 150 travailleurs		
	plus de 150 travailleurs		

### *Ce que l'OGBL revendique:*

Il est clair que durant son mandat de 5 ans, le congé-formation dont peut bénéficier un délégué du personnel, n'est guère suffisant pour pouvoir faire face aux enjeux et défis toujours plus exigeants du marché du travail.

Vu que la situation des délégués du personnel a considérablement évolué depuis 1979, et que les délégués sont confrontés à des exigences nouvelles et très diverses, l'OGBL insiste sur une réforme de cette loi. Le droit à la formation syndicale doit être renforcé ainsi que leur droit de cogestion.

Il nous reste donc à espérer que notre gouvernement adapte enfin une culture de la formation afin que les salariés et responsables syndicaux puissent pleinement participer à la formation au plan national et européen.



**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**



Parti socialiste européen

# Quelle immigration pour quelle Europe?

Intégration/Immigration

## Conférence-débat

avec la participation de **Jean-Claude Reding**,  
président de l'OGBL

vendredi, 17 novembre 2006 à la

Chambre de Commerce, Luxembourg

En septembre 2005, les images des Africains tués sur les barbelés de Ceuta et Melilla, alors qu'ils essayaient de fuir la misère de leur pays d'origine, ont choqué les citoyens européens. Aujourd'hui, il ne se passe guère une semaine sans que nous soyons les témoins d'arrivées massives de clandestins sur les côtes européennes. «La forteresse s'effondre», telle a été la réaction du Commissaire Franco Frattini, qui estime que l'Union ne peut plus s'opposer à l'arrivée des étrangers par des «fils de barbelés».

Certes, l'Union européenne ne peut plus continuer à construire un mur autour du continent, mais le défi qui se pose est de taille. En effet, comment définir une politique qui permettra d'attirer la main d'œuvre dont l'Union européenne a besoin, sans pour autant provoquer la fuite des cerveaux des pays en voie de développement? Comment maîtriser les flux migratoires sans exclure les personnes fuyant la guerre et la misère dans leurs pays?

Le Luxembourg compte plus de 35 % résidents étrangers et 60 % de la main d'œuvre n'est pas luxembourgeoise. Le Luxembourg pourrait être considéré comme le modèle d'une immigration réussie. Or, les politiques d'immigration et d'intégration ont toujours constitué un casse-tête pour les autorités luxembourgeoises.

Actuellement, le Grand-Duché s'apprête à définir la nouvelle loi sur l'immigration. Dans ce cadre, la délégation luxembourgeoise du Parti socialiste européen (PSE) au Parlement européen a souhaité lancer un débat sur le défi auquel tous les pays européens doivent actuellement faire face: comment définir une politique d'immigration équitable à la fois pour les pays d'immigration et pour les pays d'émigration? Comment mieux intégrer les populations immigrées dans nos sociétés? Comment faire face aux défis qui se posent pour nos marchés du travail? Quelles sont les implications et les conséquences d'une politique européenne commune pour l'Union européenne et pour les différents Etats membres ?



## Ordre du jour

### 17.00 Allocution de bienvenue

Robert Goebbels, député européen

### 17.10 Introduction

Ben Fayot, président de la commission des Affaires étrangères et européennes de la Chambre des députés du Luxembourg

### 17.20 La nouvelle loi d'immigration au Luxembourg

Nicolas Schmit, ministre délégué aux Affaires étrangères et à l'Immigration

### 18.30 Quelle immigration pour quelle Europe ?

Philippe de Bruycker, docteur en droit de l'Université Libre de Bruxelles

### 19.00 Pause-café

### 19.30 Table-ronde présidée par Ben Fayot

Robert Goebbels, député européen PSE  
Javier Moreno Sanchez, député européen PSE  
Lydie Err, députée luxembourgeoise LSAP  
Denis Scuto, historien

**Jean-Claude Reding, président de l'OGBL**

Lire aussi l'avis du CES «Pour une politique d'immigration et d'intégration active.» sur <http://www.ces.etat.lu/immigration2006.pdf>



## Banques et Assurances

ALEBA OGBL LCGB-SESF  
Renouvellement de la convention  
collective Banques

### Précarisation de la situation des employés de banque

L'ABBL a dénoncé, en date du 28 septembre 2006, la convention collective de travail actuellement en vigueur pour les employés de banque, venant à terme le 31 décembre de cette année.

Les syndicats s'attendaient bien évidemment à quelques énormités de la part des patrons de banque, mais les changements proposés par l'ABBL dépassent largement la faculté d'imagination. L'association met au jour un véritable mépris des salariés et affiche une position qui mettra inévitablement en péril la paix sociale dans le secteur.

Ainsi, l'ABBL énonce-t-elle d'emblée vouloir «réécrire la convention actuelle sur un grand nombre de points». L'enjeu d'un tel remaniement est en réalité **l'abolition de la quasi-totalité des acquis** dont disposent les employés du secteur bancaire à l'heure actuelle :

1. **Refus d'octroyer des augmentations linéaires**
2. **Suppression des échelons d'ancienneté**  
Pour l'ABBL «l'enjeu majeur [...] consiste à établir une plus grande flexibilité dans la distribution des augmentations de salaire en privilégiant

*les employés méritants».*

A en croire l'ABBL, la majorité des salariés se caractérisent en effet par un rendement et un engagement insuffisants et ne méritent donc **aucune augmentation de salaire liée à la simple ancienneté** ou fidélité à un établissement. Seuls les éléments «méritants» (comme chacun le sait, l'évaluation du «mérite» est aussi arbitraire qu'aléatoire) auraient donc droit à une maigre part du gâteau (2,5 euros min. d'augmentation).

#### 3. **Amputation de la prime de conjoncture (ou prime de juin)**

La prime de conjoncture disparaît elle aussi. Pour les deux tiers, elle sera allouée aux employés «méritants» tandis qu'un tiers du montant – comble de la générosité – reviendrait aux autres salariés.

#### 4. **Abandon du système actuel de la prime de ménage**

Celle-ci ne suit plus aucune évolution et est directement injectée dans les salaires; reste à savoir sous quelle forme et avec quel montant.

L'ABBL se veut pourtant rassurante: elle a l'intention d'instaurer des **salaires minima**, tout en abolissant le mécanisme d'avancement automatique en faveur d'un système lié à 100% à la performance. Hormis les minima – pour la plupart inférieurs aux barèmes en vigueur actuellement – **aucune garantie d'augmentation** salariale n'est plus donnée.

Les **groupes de fonction** sont eux aussi remis en cause et remplacés par des «groupes de qualifications» aux contours plus que flous. On supprime ainsi le dernier garde-fou qui garantissait aux salariés une certaine équivalence entre leurs diplômes

ou qualifications, leurs fonctions et leur rémunération. Dès lors, mettre en doute le bien-fondé d'une classification individuelle deviendra chose impossible. De ce fait, la place financière est en passe de se transformer en une véritable jungle.

Pour couronner le tout, l'ABBL est fermement décidée à **généraliser le travail du samedi**. Il va sans dire que sans une politique d'embauche conséquente, cela entraînera inévitablement un gros problème d'organisation, car qui dit allongement de la période de travail, dit surcroît de travail. Alors que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est une priorité pour la plupart des employés – tous secteurs confondus –, on constate ici une régression dans l'organisation du travail où le salarié doit quasiment se tenir à la disposition de l'entreprise 24 h sur 24 h, 7 jours sur 7. Parallèlement, pour faciliter la flexibilisation des horaires (ou mieux noyer les heures supplémentaires dans la masse), l'ABBL veut instaurer **l'annualisation du temps de travail**.

Par ailleurs, en cas de **licenciement économique**, les salariés ne bénéficieront plus de la même protection qu'auparavant, puisque l'ABBL refuse de maintenir le doublement de la période de préavis ainsi que la garantie d'une période de deux ans de non-licenciement en cas de transfert d'entreprise.

L'ABBL, pour justifier le démantèlement des acquis, attire par ailleurs l'attention sur la «*relative volatilité des résultats sur la place financière des dernières années*». Si l'enjeu n'était pas aussi sérieux, on pourrait rire d'une telle affirmation. Qualifier de «volatiles» des résultats qui progressent d'année en année relève en effet d'une mauvaise foi qui ne saurait duper personne. En revanche, on peut constater que la **formidable progression des résultats bancaires entre 1993 et 2006**, malgré une

armée d'employés «peu méritants» (selon les dires de l'ABBL), relève d'un véritable miracle.

En fin de compte, l'ABBL veut transformer la CCT en une coquille vide qui n'offre **plus aucune garantie** aux salariés du secteur. La plus-value d'une telle convention par rapport au droit du travail, mise à part le nombre de jours de congé, est nulle et le terme même de convention collective n'a d'ailleurs plus aucun sens.

Même si l'ABBL prétend le contraire, son seul but, à moyen et long terme, est de parvenir à une réduction des coûts liés à la masse salariale pour mieux répartir ses bénéfices farmineux parmi les dirigeants et les actionnaires, de plus en plus gourmands.

Les syndicats ALEBA, OGBL et LCGB-SESEF - qui ont par ailleurs élaboré un catalogue de revendications commun - s'opposent résolument à une telle remise en cause des droits des employés de banque car **l'actuelle CCT** doit constituer la **base de toute négociation** et aucune détérioration des acquis ne peut être tolérée.



### Zivile Luftfahrt

## Gegen Liberalisierung um jeden Preis

Anlässlich ihrer Sitzung vom 16. Oktober 2006 beschäftigte sich die Leitung des Syndikats Zivile Luftfahrt erneut mit der Brüsseler Liberalisierungs- und Privatisierungspolitik, die nun auch Einzug am nationalen Flughafen Findel hält.

Ginge es nach den Vorstellungen von Transportminister Lucien Lux, sollen in Zukunft mehr Dienstleistungen, die gegenwärtig von der Flughafenverwaltung und von Luxair angeboten werden, von der Privatfirma Luxairport übernommen oder an Drittfirmen weitergeleitet werden. Was die Flughafenverwaltung anbelangt, versucht die Regierung ihr Vorhaben damit zu erklären, dass auf Grund europäischer Richtlinien, eine strikte Trennung der Kompetenzen sowie eine transparente Buchhaltung erforderlich sei. Vor allem die erforderlichen Buchhaltungsaufgaben seien bei einer Verwaltung nicht machbar.

### Weiterer Stellenabbau bei Luxair zu befürchten?

Das OGBL-Syndikat Zivile Luftfahrt ist mit dieser Vorgehensweise nicht einverstanden und befürchtet einen weiteren Arbeitsplatzabbau bei der Fluggesellschaft Luxair. Sollten bestimmte Luxair-Beschäftigte von Luxairport übernommen werden, ist eine Verschlechterung ihrer Arbeits- und Lohnbestimmungen zu befürchten, da bei Luxairport zum jetzigen Zeitpunkt kein Kollektivvertrag

besteht. Eine Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, hingegen, wird negative Auswirkungen auf die Sicherheit im Flugbetrieb haben. Die Syndikatsleitung lehnt somit die von Transportminister Lux ins Auge gefasste Umwandlung der Flughafenverwaltung in ein „établissement public“ kategorisch ab. Stattdessen fordert das Syndikat Zivile Luftfahrt die Privatfirma Luxairport in ein „établissement public“ umzuwandeln, um somit dem Luxair-Personal bei einem eventuell bevorstehenden Transfer von Aktivitäten, eine sichere Grundlage zu bieten.

Aufgrund rezenter Vorkommnisse am Flughafen und insbesondere der mangelnden Sicherheitsvorkehrungen, fragt sich die Syndikatsleitung, ob Luxairport S.A. der geeignete Partner für das Aufstellen und das Einhalten des Sicherheitsplans am nationalen Flughafen ist.

### Verletzung des Betriebsausschussgesetzes

Ferner befasste sich die Syndikatsleitung mit der Lage bei Luxair und wirft der Luxair-Direktion eine massive Verletzung des Betriebsausschussgesetzes und des Gesetzes über die gemischten Betriebsräte vor. Systematisch wird die Betriebsdelegation bei wichtigen Fragen von der Direktion umgangen. Diese Haltung trägt nicht zu einem konstruktiven Sozialdialog bei.

## Les nouveaux statuts de l'OGBL

Suite au Congrès extraordinaire pour la révision des statuts en date du 1<sup>er</sup> 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](http://www.ogbl.lu) - rubrique Statuts
- sur support papier sur simple demande téléphonique au n° 54 05 45 - 274 Manuela Daillet ou Josée Majerus



**Santé , Services sociaux  
et éducatifs**

Der OGBL bleibt bei seinen Behauptungen:

**Es droht der Qualitätsabbau im Sozialsektor!**

Nach der Pressekonferenz des OGBL zum Thema Sozialbereich in Luxemburg hat Familienministerin Marie-Josée Jacobs der Presse gegenüber behauptet, gemeinsam mit dem OGBL einen neuen Finanzierungsmodus im Behindertenbereich verhandelt und festgelegt zu haben. Der OGBL widerspricht dem kategorisch. Tatsache ist, dass der OGBL die Ministerin mehrfach auf die Gefahren eines neuen Finanzierungsmodells hingewiesen hat und, dass es in den Gesprächen mit der Ministerin zu keiner Einigung gekommen ist. Was die Dialogbereitschaft anbelangt, muss daran erinnert werden, dass nach mehreren unbeantworteten Anfragen übrigens eine Protestmanifestation des Personals im Juli 2005 notwendig war, um überhaupt Diskussionen mit der Ministerin zu bekommen.

Der OGBL bleibt bei seiner Forderung nach einem Finanzierungsmodell, das die kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen berücksichtigt, das den unterschiedlichen Bedürfnissen der Behinderten gerecht wird und das die Einstellung

von qualifiziertem und erfahrener Personal ermöglicht. Bislang ist es diesbezüglich zu keiner positiven Entscheidung gekommen. Die Ministerin hatte dem OGBL zwar zugesichert, ihn über weitere Entwicklungen in diesem Dossier in der zweiten Hälfte 2006 in Kenntnis zu setzen. Das Ministerium hat allerdings bis heute, einige Wochen vor der anscheinend definitiven Einführung des neuen Finanzierungsmodells, dem nicht stattgegeben.

**Wenn qualifiziertes Personal nicht mehr eingestellt wird oder unterbezahlt wird ...**

Die Realität zeigt eindeutig, dass auf Kosten der Beschäftigten und der Qualität der Dienstleistungen Geld gespart wird. Das Personal bestätigte in der Zwischenzeit auch das Eintreten der vom OGBL befürchteten Konsequenzen eines neuen Finanzierungsmodells. In verschiedenen Häusern wurden im Laufe des Jahres 2006 mehrere qualifizierte Angestellte, die den Betrieb aus verschiedenen Gründen verlassen haben, durch weniger qualifiziertes Personal respektive überhaupt nicht ersetzt. Andere Arbeitgeber sparen Geld indem sie diplomierte und graduierte Sozialpädagogen in kostenniedrigere Arbeiterlaufbahnen einstufen und bezahlen.

Die Arbeitgeberverbände haben gegenüber dem OGBL diese Tendenz übrigens bestätigt und zugegeben: in Zukunft dürfte immer weniger auf qualifiziertes Personal zurückgegriffen werden bzw. würden qualifizierte Beschäftigte nicht mehr gemäß ihrer Ausbildung eingestellt und entlohnt. Das Ministerium kann demgemäß nicht mehr bestreiten, dass Qualität verloren geht, da die Direktionen der Betriebe vorsichtshalber Sparmaßnahmen treffen, um mit geringer werdenden Geldmitteln über die Runden zu kommen.

**Der OGBL wehrt erste Angriffe gegen das Personal erfolgreich ab!**

Den Druck, den das Ministerium auf die Arbeitgeber ausübt, haben diese versucht, in die Kollektivvertragsverhandlungen des Pflege- und Sozialwesens einzubringen. Der OGBL konnte dabei den Versuch der Arbeitgeber, die Entlohnung zu Ungunsten der Angestellten und Arbeiter zu verändern, mit Erfolg abwehren. Der OGBL kritisiert aber, dass die seit Jahrzehnten unterbezahlten Laufbahnen der Gesundheits- sowie der sozio-educativen Berufe noch immer nicht aufgewertet sind. Der OGBL fordert des Weiteren die Erhöhung der Minimalgrenze von 40% qualifiziertem Personal in den „Maison relais“.

Die führende Organisation der Beschäftigten des Pflege- und Sozialwesens, fordert letztendlich die Familienministerin auf, dass sie in alle wichtigen Reformdiskussionen direkt einbezogen wird. Auch wird die direkte Beteiligung an der von der Ministerin angekündigten „Qualitätsstudie“ im Behindertenbereich gewünscht.



„Maisons relais“ für Kinder :

## Ein voller Misserfolg in Punkto Qualität!

Die Familienministerin führt derzeit unter der Bezeichnung „Maisons relais pour enfants“ in den Gemeinden neue Kinderbetreuungsstrukturen (außerhalb der Schulstunden) ein. Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL begrüßt, dass die „Maisons relais“ berufstätigen Eltern in Zukunft die Betreuung ihrer Kinder während der Arbeitszeiten, und somit den Einklang zwischen Privat- und Familienleben vereinfachen.

Aber leider setzt die Familienministerin wieder einmal mehr auf Quantität als auf Qualität und hat in einem Dringlichkeitsverfahren ein großherzogliches Reglement bezüglich der Zulassungen für die Träger solcher „Maisons relais“ herausgegeben, welches eine ganze Reihe von negativen Entwicklungen, sowohl für die Betreuung, als auch für die Lohn- und Arbeitsbedingungen des Personals mit sich bringt.

### Es wird wieder auf Kosten der Qualität gespart

Die Familienministerin betreibt eine regelrechte Augenwischerei, in dem sie behauptet 80% des betreuenden Personals in den „Maisons relais“ seien „qualifiziert“. Der Reglementtext hält jedoch fest, dass von diesen 80%, nur 40% eine spezifische sozio-educative Ausbildung besitzen müssen. Bei den übrigen 40% handelt es sich um Personal, welches keine abgeschlossene Ausbildung besitzt, bzw. eine Ausbildung besitzt, die nicht den pädagogischen Mindestkriterien für eine qualitative Betreuung der Kinder entspricht.

Für das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen ist eine solche Minimaldotierung an qualifiziertem Personal nicht vertretbar, da eine angebrachte professionelle Ausbildung unentbehrlich ist für das Durchführen der

sozio-educativen Aktivitäten, der Hausaufgabenhilfe, der Elternarbeit, ..., die in den Aufgabenbereich der „Maisons relais“ fallen.

Darüber hinaus bedeutet die vom großherzoglichen Reglement vorgesehene Mindestanzahl an qualifiziertem Personal, eine Entwertung der sozio-educativen Berufsgruppen und wirft Fragen zum zukünftigen Arbeitsfeld des Erziehers und des Sozialpädagogen im konventionierten Sozialwesen auf. Die Träger der „Maisons relais“ neigen jetzt schon dazu größtenteils auf wenig oder überhaupt kein qualifiziertes Personal zurückzugreifen, um auf diesem Wege Geld zu sparen. Hierdurch werden verschiedene sozio-educative Berufe (Erzieher und Sozialpädagoge) und Gesundheitsberufe (Krankenpfleger, spezialisierter Krankenpfleger, Krankenpflegerhelfer), die im Sozial- und Gesundheitswesen seit 30 Jahren schon unterbewertet sind, noch weiter ins Abseits gedrängt.

Der OGBL wehrt sich gegen den Glauben, professionelle Kinderbetreuung könnte von jedem getätigt werden, unabhängig von seiner Ausbildung.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen kann auf keinen Fall einen Abbau der Qualitätskriterien im So-

zialwesen dulden, und kann demzufolge die Strukturen der „Maisons relais“ so wie sie aktuell vorgesehen sind, nicht unterstützen. Der OGBL kritisiert außerdem andere Bestimmungen des Reglementtextes bezüglich:

- der Anzahl der Kinder pro Betreuer (ein einziger Betreuer pro 6 Kinder unter 2 Jahren, pro 9 Kinder von 2 bis 5 Jahren, pro 11 Kinder von 6 bis 12 Jahren und pro 15 Kinder über 12 Jahren);
- den Finanzierungsmodus (Einführung von Einheitstarifen, die die soziale Lage der Eltern kaum oder gar nicht berücksichtigen);
- der Infrastrukturen (zu globale Sicherheitskriterien);
- ...

Ein weiterer wichtiger Kritikpunkt an den „Maisons relais“ ist, dass sich viele Gemeinden ihrer Verantwortung entledigen indem sie die Kinderbetreuungsstätten an externe Betriebe auslagern. In der Zwischenzeit zeigt sich, dass es zu einer Monopolisierung durch einige wenige Träger solcher Strukturen gekommen ist.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen OGBL fordert, dass die Familienministerin das Reglement umändert, um eine qualitative Kinderbetreuung zu sichern.

## PRÉAVIS

### La Journée syndicale 2006

du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

aura lieu **jeudi, le 23 novembre 2006 à 18.00 heures**

(inscriptions à partir de 17.30 heures)

à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette.

## VORANKÜNDIGUNG

### Der Syndikatstag 2006

des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen

wird am **Donnerstag, den 23. November 2006 um 18.00 Uhr**

(Einschreibungen ab 17.30 Uhr)

in der Maison du Peuple in Esch/Alzette stattfinden.

## Plan d'actions contre la perte de qualité, la dévalorisation des carrières et la politique d'austérité engendrées dans le secteur social luxembourgeois par le gouvernement

Depuis quelque temps, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL doit constater qu'avec l'introduction de nouveaux règlements et projets de loi, le gouvernement essaye de **réduire ses responsabilités et son soutien financier** dans le secteur social à un minimum. Les dernières évolutions montrent clairement que la tendance des réformes actuelles dans ce secteur public et non-marchand des services sociaux est d'économiser de l'argent, et ceci aux dépens de la qualité des services et des conditions de travail du personnel occupé dans ce secteur.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL ne peut en aucun cas accepter une mise en danger, ni de la qualité globale de l'encadrement des personnes prises en charge, ni des conditions de travail et de salaire du personnel concerné.

C'est dans le but de **maintenir la qualité du secteur social** et de défendre les intérêts des salariés, que le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL lance sa campagne «**POUR UNE REFORME DE QUALITE DANS LE SECTEUR SOCIAL !**»

Dans les semaines et mois à venir, l'OGBL présentera sa position et ses revendications quant aux points suivants:

1. La nécessaire **revalorisation des carrières socio-éducatives** et de santé
2. La **préparation anticipée** de certains organismes gestionnaires à la perte de qualité dans le secteur social
3. La tentative d'instauration **d'outils d'évaluation des compétences** par de plus en plus d'organismes gestionnaires

4. La volonté des ententes patronales de classer les salaires selon les **fonctions du personnel** et non selon ses qualifications
5. Les **négociations non démocratiques** de l'accord salarial de la Fonction publique
6. Le **gel des salaires (Nullronn)** dans le secteur public et non-marchand
7. Les **maisons relais** pour enfants
8. L'avant-projet de loi relative à la **protection sociale des enfants**
9. Le projet de «**convention relative à l'accompagnement socio-pédagogique de personnes handicapées accueillies dans des services d'hébergement et d'activités de jour**»

10. **Politique de désresponsabilisation** de plus en plus poussée dans les secteurs publics et conventionnés

Dans le cadre de cette campagne pour une réforme de qualité dans le secteur social, une conférence de presse a été organisée, une réunion d'information pour les délégués du personnel a eu lieu, des communiqués sont publiés, du matériel d'information est distribué pour la sensibilisation et la mobilisation du personnel concerné, des entrevues auprès des Ministères, des partis politiques et des ententes patronales sont demandées, ...

Par le biais de l'Aktuell nous vous tiendrons au courant de l'évolution du dossier.





## Services et Energie

WSA

### Nach weiteren Lösungen wird gesucht!

Seit der Ankündigung der Schließung des WSA-Lagers Bettemburg-Düdelingen haben sich die Gewerkschaften und die Personalvertreter auf allen Ebenen für eine maximale Interessengewährung aller Betroffenen eingesetzt. Da diese Schließung auf einer politischen Entscheidung beruhte und keine wirtschaftlichen Gründe vorlagen, übten die Gewerkschaften von Anfang an Druck auf die Regierung aus, um beim Personal den Schaden auf ein absolutes Minimum zu begrenzen.

Der Einsatz von OGBL und LCGB wurde in dem Sinn belohnt, dass bereits heute für 140 Betroffene ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden konnte. Der OGBL bedauert allerdings, dass 60 weitere Kollegen bislang über ihre berufliche Zukunft im Unklaren sind. Daher sprachen OGBL und LCGB erneut beim Arbeitsminister Biltgen vor, um auch für diese Betroffenen eine Lösung herbeizuführen.

Aufgrund der verschiedenen Gewerkschaftsinitiativen finden bis Ende Oktober Vorstellungsgespräche bei der Arcelor statt, anlässlich derer die Profile der ehemaligen WSA-Beschäftigten und die Kriterien der zu besetzenden Posten diskutiert werden. Parallel dazu laufen Kontakte mit der LuxAirport, um über die Wei-

terbeschäftigung des Personals zu beraten. In den nächsten Tagen wird eine neue Bilanz gezogen und mit dem Arbeitsminister über weitere Schritte beraten.

Anlässlich eines Gesprächs mit dem Arbeitsminister, bestätigte dieser den Gewerkschaften, dass er seine Verwaltung angewiesen hat gemeinsam mit der ADEM, weiter nach Lösungen für die 60 zu vermittelnden WSA-Arbeitnehmer zu suchen und den Arbeit suchenden Perspektiven aufzuzeigen.

In diesem Zusammenhang hatte der OGBL nach der spontanen Kundgebung der rund 30 Betroffenen vom 26. September in Esch, zwei Tage später eine Informationsversammlung einberufen. Fast alle 60 Betroffenen kamen dem Aufruf nach und ließen ihrem Unmut bei dieser Gelegenheit nochmals freien Lauf.

Der OGBL wird die entlassenen Mitarbeiter weiterhin gewerkschaftlich begleiten. In diesem Sinne wird der OGBL auf allen politischen Ebenen seinen Einfluss geltend machen, um den Schaden so weit wie möglich zu begrenzen.

**Parallel dazu möchten wir darauf hinweisen, dass der OGBL in seinem Regionalbüro in Luxemburg (19, rue d'Eprenay - 3. Stockwerk) eine Anlaufstelle eingerichtet hat, die jeden Dienstag besetzt ist und die den betroffenen WSA-Mitarbeitern in ihren administrativen und arbeitsrechtlichen Angelegenheiten weiterhilft.**

In diesem Sinn weist der OGBL alle Vorwürfe an seine Adresse zurück, er hätte sich nicht nachdrücklich genug um das Schicksal der Betroffenen gekümmert.

### Lettre au président de l'ALEGA Concurrence déloyale dans le secteur de la sécurité privée

Monsieur le président,

Depuis un certain temps, nous sommes confrontés à des interpellations de nos membres et salariés de votre secteur, pour des réclamations concernant certaines pratiques d'embauche et d'occupation de la part de sociétés de votre secteur. Afin de vous permettre de vous faire une image de la situation, voici quelques exemples:

En effet, une société de gardiennage instaurée au G.D. de Luxembourg engage des militaires français (Ministère de la Défense - Armée de terre) pour travailler pour leur compte sous forme de contrat «période de formation gratuite en entreprise». Ces soldats ne touchent pas de salaire pour leurs prestations de la part de la société qui les occupe. Par contre, pendant leur occupation, ils continuent à être rémunérés («solde») par l'administration militaire française, sans profiter entre autres des conditions prévues par la convention collective sectorielle. Les soldats conservent quand même «le bénéfice de la couverture sociale résultant du statut militaire».

Le coût salarial de cette prestation pour l'entreprise est de 0 €, alors qu'elle facture et touche de la part du client 10.86 € par heure de prestation sans compter la marge bénéficiaire qu'on ajoute au salaire. Ce qui représente un avantage net d'environ 1.879.- € par mois/par salarié. Et encore la société a la gratuité de la part patronale des charges sociales, étant donné que ces personnes ne sont pas affiliées à la sécurité sociale à Luxembourg. Et pour comble, la société embauche officiellement à la fin du service militaire la personne par un contrat à durée indéterminée pour de nouveau

mettre fin à ce contrat (après deux mois) pendant la période d'essai.

Il en est de même pour des agents (demandeurs d'emploi) venant de l'ADEM et qui travaillent sous le régime de contrat CAT (mise au travail) et ne touchent que 80% du SSM. Les sociétés qui les occupent ne contribuent que de 40% à ces 80%, l'autre moitié est prise en charge par l'ADEM. En plus, ces agents n'ayant pas suivi de formation avant de prendre les fonctions qui leur sont attribuées, se voient privés de tous les autres avantages qui sont prévus par la CCT. Le client qui achète la prestation paye quand même le prix facturé au tarif salarial de la CCT.

Dans ce cas le calcul est le suivant: Le salarié touche 80% du SSM qui est égal à 6.95 €/heure (contre 10.86 €/heure selon tarif conventionnel). Le coût salarial de cette prestation pour l'entreprise est de  $(6.95:2) = 3.48$  €/heure alors qu'elle facture et touche de la part du client environ 11 € par heure de prestation (dans ce cas, l'avantage net pour la société est de environ 1.277 €/mois par salarié).

D'autres sociétés ne paient même pas les suppléments de nuit, ni de dimanche, ni autres et les personnes doivent se déplacer par leurs propres moyens en utilisant leur voiture personnelle (pour des déplacements entre sites) sans toucher un centime pour frais de route, ...

Certaines petites sociétés (dont une même sans avoir l'agrément nécessaire du ministère de la Justice) ne respectent aucunement les stipulations en matière de droit de travail et ne se conforment pas à la convention collective d'une manière assez flagrante (pas de 13<sup>e</sup> mois, salaires en retard, non-respect de la grille de salaire conventionnelle, etc. ...).

Ceci paraît quand même paradoxal pour le secteur de la sécurité privée

qui se vante de fournir des prestations de qualité avec du personnel bien formé et bien rémunéré. Et pour atteindre ce «label de qualité» il s'agit de considérer l'ensemble des éléments que constituent le contexte social, économique, légal, etc. ... dans lequel l'activité de la sécurité privée se développe. Parmi ces éléments citons ceux qui concernent l'emploi, l'accès à la profession, la formation et la concurrence entre les sociétés.

... En parlant de concurrence, on constate que le secteur est entrain de s'engouffrer dans une spirale de concurrence déloyale sans fin aux dépens des salariés ainsi qu'au nez et à la barbe des clients qu'on trompe sans se gêner. Il faudra donc éviter que le secteur continue à fonctionner dans ce cadre de **concurrence déloyale flagrante** qui ne va certainement pas rehausser l'image de marque de cette profession, si on continue dans cette voie.

C'est dans ce contexte que je lance un appel à votre fédération de s'occuper de ce problème afin de couper court à ces agissements indignes d'un secteur sérieux qui prétend vendre de la sécurité à tous les niveaux par une certaine qualité des services.

Léon Jenal  
secrétaire central



**Bâtiment**  
**Artisanat du Bâtiment**  
**Constructions Métalliques**

Carlo Giorgetti Sàrl dépose le bilan  
**Environ 300 salariés**  
**laissés sur le pavé !**

Depuis plus d'un an, l'OGBL était attentif aux évènements au sein de l'entreprise Carlo Giorgetti Sàrl. En effet, il s'était avéré qu'il y avait un gros trou dans les caisses de l'entreprise suite à des erreurs de gestion des années passées.

Les demandes d'explications de l'OGBL et de ses délégués du personnel étaient toujours considérées comme un affront par la direction de Carlo Giorgetti, les rumeurs de rachat ou de fermeture étant démenties formellement. La demande des représentants des salariés de l'OGBL en faveur d'une réunion d'urgence du comité mixte pour avoir un aperçu financier de l'entreprise avait bien évidemment été ignorée par la direction.

La suite est connue : Monsieur Giorgetti a informé le 20 octobre les membres de la délégation du personnel ouvrier qu'il avait déposé le bilan le jeudi 19 octobre 2006 et que ce jour même la faillite devait être déclarée par le Tribunal de commerce.

L'OGBL rappelle que ce dépôt de bilan n'est en aucun cas dû à une réduction de l'activité dans le secteur du bâtiment et génie civil, à un manque de commandes ou à la mauvaise volonté du personnel. Le personnel choqué s'était rassemblé le vendredi 20 octobre sur le site de Foetz pour manifester son mécon-

**Pour manque de place et vu l'actualité sociale brûlante, nous n'avons pas pu parler de tous les secteurs d'activités. Chose réparée dans le prochain Aktuell.**



tentement. A cette occasion, Monsieur Carlo Giorgetti a informé son personnel qu'il a mené des négociations avec les entreprises Belaton, Lux-TP, CLE, Codess et KK en vue de la reprise de la totalité du personnel avec leur ancienneté et leur salaire actuel. Il n'y a qu'à espérer que ses promesses ne sont pas de vains mots.

Au cours de l'après-midi du mercredi, 8 novembre, l'OGBL tiendra à la Maison du Peuple à Esch/Alzette une réunion d'information pour les salariés concernés par la faillite en vue de préparer les déclarations de créance.

rengutscheine in Höhe von 250.- € werden zwei Mal jährlich ausgegeben.

#### Schulungsbudget

Für den Zeitraum dieses Kollektivvertrags (2006-2008) wird Bram ein Schulungsbudget in Höhe von 120.000.- € aufwenden, um Mitarbeiter von Bram weiterzubilden, zu entwickeln bzw. um deren Arbeitsqualität zu fördern.

Der Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1.1.2006 in Kraft. Die Vertragsdauer beträgt 36 Monate und endet somit am 31. Dezember 2008.



#### Commerce

Bram  
Shopping Center City Concorde

### Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 19. September 2006 wurde die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Beschäftigten bei Bram City Concorde von den Gewerkschaften OGBL und LCGB und der Betriebsführung unterzeichnet. Zu den wesentlichen Punkten des unter der Federführung des OGBL verhandelten Abschlusses gehören:

#### Urlaubsgeld

Erhöhung des Urlaubsgeldes um 50.-€

#### Einführung von Warengutscheinen für Arbeitskleidung

Alle Arbeitnehmer erhalten ab der Saison Herbst/Winter 2006 Warengutscheine, die sie für Arbeitskleidung verwenden dürfen. Die Wa-

Siemens S.A

### Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 20. September 2006 wurde die Erneuerung des Kollektivvertrages für die Beschäftigten bei Siemens S.A von den Gewerkschaften OGBL und LCGB und der Betriebsführung unterzeichnet. Zu den wesentlichen Punkten des verhandelten Abschlusses gehören:

- Allgemeine Lohnerhöhung von 0,75 % im Schnitt über das Mitarbeitergespräch und das Bewertungssystem S.R.S. ( Système de Rémunération SIEMENS S.A. ) für das Jahr 2007 und das Jahr 2008.
- Verlängerung der Kündigungsfristen um jeweils 1 Monat pro Stufe bei betriebsbedingten Kündigungen.
- Anhebung der zu zahlenden Abgangsentschädigungen bei betriebsbedingten Kündigungen um jeweils einen Monat pro Stufe von fünf Dienstjahren.
- Anhebung der Entschädigung für die vom Arbeitgeber angeordnete und vom Arbeitnehmer mit dem eigenen PKW ausgeführten Fahrten auf 0,40 €/km ab dem 01.10.2006.

Neuberg Détail

Centre Commercial La Belle Etoile

### Schließung der Filiale und Entlassung von 6 Mitarbeiterinnen bestätigt

Nachdem in gesprochenen Presse zu erfahren war, dass Neuberg Détail seine Filiale in der Belle Etoile in Kürze schließen wird, nutzten die Gewerkschaften LCGB und OGBL die für den Nachmittag des 29. September angesetzten Kollektivvertragsverhandlungen für die Arbeiter, um Aufklärung über die geplante Schließung zu verlangen.

Bei dieser Gelegenheit bestätigte die Neuberg-Direktion den Gewerkschaften die Meldung und auch die Entlassungen von 6 Mitarbeiterinnen. Die Gewerkschaften zeigen sich betroffen, dass sie nicht früher in Kenntnis gesetzt worden sind, um im Sinne des Sozialdialogs Diskussionen über die Zukunft der Betroffenen führen zu können. Bei der Aussprache bestätigte sich die negative Haltung seitens der Betriebsleitung, die es auch weiterhin ablehnt zusammen mit den Gewerkschaften alles zu unternehmen, um frühzeitig zu vermeiden, dass die Mitarbeiterinnen in die Arbeitslosigkeit geraten, da zu befürchten ist, dass es in nächster Zukunft noch zu weiteren Entlassungen kommen wird. Auch können sich die Gewerkschaften des Eindrucks nicht erwehren, dass die Nichteinigung über die Verlängerung des Mietvertrags für das Geschäftslokal, von der Direktion zum Vorwand genommen wird, sich ihres Personals zu entledigen.

LCGB und OGBL sind über die negative Haltung und den Mangel an Dialogbereitschaft entrüstet. Sie werden mit dem Personal Kontakt aufnehmen, um über weitere Maßnahmen zu beraten.

## „Convenances personnelles“

Petition gegen die systematische Anwendung der Sonderhonorare CP beim Arztbesuch

Die PATIENTE VERTRIEDUNG asbl kommt erneut auf die systematische Anwendung der **Sonderhonorare „CP“** zurück, und startet aus diesem Grund jetzt eine große Unterschriftensammlung.

Seit mehreren Jahren mobilisiert sich die PATIENTE VERTRIEDUNG asbl gegen den Missbrauch dieser Sonderhonorare „CP“, und macht sich somit zum Sprachrohr der allgemeinen Unzufriedenheit der Patienten.

### Warum diese zusätzliche Zahlung „CP“ bei einem Arztbesuch?

Immer mehr praktizierende Ärzte und Spezialisten verrechnen diese Sonderhonorare „CP“.

Einige rechtfertigen sie damit, dass die Leistungen nicht den Tarifen entsprechen, andere wiederum behaupten, dass die Tarife nicht Ihren Diplomen und Titeln Rechnung tragen.

In einem Interview hat der Arzt Claude Schummer, neuer Sekretär der AMMD, sogar erklärt, dass die Verrechnung des CP1, das Sonderhonorar für ein Termin, angewendet werden müsste, um die Verwaltungskosten wie Sekretariatskosten, Infrastrukturkosten usw. zu decken.

**Gemäss der Übereinkunft zwischen der UCM und AMMD dürfen diese Sonderhonorare „CP“, insgesamt 8 an der Zahl (CP1-CP8), aber nur nach präzisen Bedingungen verrechnet werden.**

So kann zum Beispiel das CP1 (Sonderhonorar für einen Termin) nur dann verlangt werden, wenn ein Termin auf ausdrückliche Anfrage des Patienten zu einem bestimmten Tag und Zeit hin vereinbart wird und der Arzt diesen auch einhält (max. 15 Minuten). **Wenn ein Patient also auf dessen Anfrage hin einen Termin zu irgendeinem Tag und Uhrzeit erhält, ist dieser Sondertarif CP1 überhaupt nicht gerechtfertigt!**

Hinzu kommt, dass die meisten Ärzte sowieso nur nach Termin arbeiten, und demnach ist das „CP“ für einen Termin gar nicht geschuldet: der Patient bekommt ja überhaupt keine Gelegenheit, den Arzt ohne Termin zu konsultieren.

**Außerdem kann der Arzt den Betrag des „CP“ selbst festlegen, hier sind ihm keine Grenzen gesetzt!**

**Laut Vereinbarung der AMMD und der UCM soll er den Tarif des „CP“ allerdings mit „Takt und Anstand“ festlegen. Und genau hier liegt das Problem, denn**

**was bedeutet „Takt und Anstand“ eigentlich? 5 Euro? 10 Euro oder vielleicht sogar 24 Euro?**

Den Krankenkassen liegen die angewandten Beträge der Ärzte, welche diese Sonderhonorare anwenden, genau vor, da diese auf den Arztrechnungen, und somit auch auf dem Rückerstattungsformular der Krankenkassen aufgeführt sind.

Aus diesen Zahlen der Krankenkassen geht deutlich hervor, dass es von einem Arzt zum anderen enorme Unterschiede gibt, und das alles zu Lasten der Patienten, denn das „CP“ wird nicht von der Krankenkasse übernommen.

Obwohl die angewandten Missbräuche von so manchem ungewissenhaften und skrupellosen Arzt allgemein bekannt sind, und der Gesundheitsminister Mars Di Bartolomeo sogar kürzlich eingeräumt hat, dass diesbezüglich tatsächlich ein Problem besteht, ist niemand bereit etwas zu unternehmen.

Seit Jahren schon bemüht sich die PATIENTE VERTRIEDUNG asbl um das Abschaffen dieser Sondertarife, die nicht nur einen nicht unerheblichen Geldgewinn für die Mitglieder der Medizinerzunft darstellen, sondern auch noch unrechtmäßig zu den festgelegten Bestimmungen zwischen der AMMD und der UCM angewendet werden.

Mit einer „Unterschriftenaktion“ ruft die PATIENTE VERTRIEDUNG asbl jetzt alle Patienten auf, die Zahlung der Sonderhonorare „CP“, welche nicht gerechtfertigt sind, und welche nicht nach den Bedingungen angewendet wurden, in Zukunft zu verweigern.

**Unterschreiben sie die Petition in Ihrem Interesse!**

**Nur eine erfolgreiche Unterschriftensammlung kann zu der Abschaffung der Sonderhonorare führen!**

Für jede zusätzliche Informationen oder für eine Informationsbroschüre über die Sonderhonorare wenden Sie sich an die

PATIENTE VERTRIEDUNG asbl  
18, rue Dicks L-1417 Luxemburg  
Tél. 49-14-57-1 Fax 49 14 58

[www.patienteverriedung.lu](http://www.patienteverriedung.lu)

Unterstützen diese Aktion indem Sie sich telefonisch bei der PATIENTE VERTRIEDUNG asbl melden oder über das Internet einschreiben.



Sektion Deutsche Grenzgänger

## Infoveranstaltung für Lkw-Fahrer im Parkhotel in Konz bei Trier

am Samstag, den 9. Dezember 2006 - 15.00 Uhr

Das Syndikat Transport OGBL-ACAL, lädt am 9. Dezember 2006 um 15.00 Uhr alle Interessierten zu einer **kostenlosen Informationsveranstaltung zum Luxemburger Steuerrecht** ein.

Wie jedes Jahr findet die Veranstaltung, die von der ACAL-Sektion „Deutsche Grenzgänger“ organisiert wird, im Park-Hotel in Konz statt.

Die ACAL setzt sich für die Belange der Luxemburger Lkw-Fahrer ein, sowohl was das Arbeits- als auch das Steuerrecht betrifft.

Ab 16.00 Uhr referiert der Vertragsanwalt des OGBL, **Stephan Wonnebauer, Fachanwalt für Steuerrecht in Trier**. Er ist auf die Besteuerung von Luxemburg-Grenzgängern spezialisiert.

**U.a. gibt es Aufschluss zu folgenden Problemstellungen:**

Seit dem Jahr 2006 wird in der Besteuerung der Berufskraftfahrer die Verständigungsvereinbarung zwischen Luxemburg und Deutschland angewendet. Die Lkw-Fahrer merken dies nicht zuletzt an den geänderten Lohnabrechnungen.

Auch rechnen einige Arbeitgeber bei Verheirateten nicht mehr die Lohnsteuerklasse 2 ab, sondern 1a. Folge: Die Fahrer erhalten keine 90% ihres Einkommens in Luxemburg mehr.

Nach dem Referat steht der Spezialist den Anwesenden zur Beantwortung persönlicher Fragen zur Verfügung.

### Service INFORMATION, CONSEIL et ASSISTANCE

#### Escher OGBL-Mitgliederberatung ab 6. November an neuer Adresse

Um in zweckmäßigen Räumlichkeiten einen bestmöglichen Mitglieder-Service bieten zu können, zieht die Escher Agentur (Sprechstunden) des «OGBL-Informations- an Berodungsservice» um. Während der Umzugsphase am 30. und 31. Oktober finden keine Sprechstunden statt. In dringenden Fällen kann man sich an eine unserer anderen Agenturen im ganzen Land wenden. Nach der Schließung anlässlich der Allerheiligenfeiertage (1.-3. November) befindet sich der Sprechstunden-Service dann ab dem 6. November auf **Nr. 42 der rue de la Libération in Esch/Alzette**, Tel.: (+352) 26 54 02 43-1 Fax: (+352) 26 54 02 59 E-Mail: info@ogbl.lu. Sprechstunden werden abgehalten **montags von 14.00-17.00 Uhr, dienstags, donnerstags und freitags von 10.00-12.00 Uhr und von 14.00-17.00 Uhr.**

#### L'agence d'Esch de l'OGBL change d'adresse à partir du 6 novembre

Afin d'offrir dans des locaux adéquats le meilleur service possible à ses membres, l'agence Esch/Alzette du «Service Information, conseil et assistance de l'OGBL» déménage. Pendant la phase de déménagement

les 30 et 31 octobre, il n'y aura pas de permanences. En cas d'urgence, toutes les autres agences à travers le pays peuvent être consultées. Après la fermeture en raison des jours fériés de la Toussaint (1-3 novembre), les permanences se trouveront à partir du 6 novembre au **no 42 de l'avenue de la Libération à Esch/Alzette**, tél.: (+352) 26 54 02 43-1 Fax: (+352) 26 54 02 59 e-mail: info@ogbl.lu. Les consultations ont lieu **le lundi de 14h00-17h00, le mardi, jeudi et vendredi de 10h00-12h00 et de 14h00-17h00.**



**OGBL  
Section Luxembourg  
HALLOWEEN-PARTY**

**Le dimanche 29 octobre 2006**  
à partir de 14h00

au Centre Culturel de Luxembourg-Cessange

Maquillage des enfants/Face-painting

«Bimbo-Theater»

Jolis prix pour les masques et déguisements les plus originaux

Tombola - Ambiance musicale - Entrée libre

**OGBL Section Immigrés  
Region Differdange/Rodange**

**Fête de l'Amitié**

**le samedi 11 novembre 2006**

au Hall polyvalent à Sanem

Animation par l'orchestre Nicky Michel

Caisse: 20h30 Bal: 21h00  
Prévente: 3,50 € Salle: 5,00 €

Tombola sur les billets d'entrée

Restauration: porchetta, bifanas, châtaignes

Grande tombola en salle - Nuit blanche



**Gelungene Italienreise der OGBL-Sektion Esch**

Anfang September hatten die Gewerkschafter der Escher OGBL-Sektion in Zusammenarbeit mit dem ACAL-OGBL eine einwöchige Ferienreise nach Italien organisiert. Dank der vorzüglichen Organisation und der fachkundigen Leitung von Mett Waldbillig konnten die Reise Teilnehmer gelegentlich zahlreicher Ausflüge zahlreiche schöne Orte Italiens erkunden und einen nachhaltigen Eindruck von dem beliebten Ferienland mit nach Hause nehmen.



**Section Luxembourg**

**KABARÄ-OWEND**

**am Samstag, den 25. November 2006**

VORHANG : 20.30 Uhr

im Festsaal des „Porheem St. Joseph“ in Gasperich

Die bestbekannte luxemburgische Damen-Kabarägruppe „FLANTERMAIS“

spielt ihr neues, diesjähriges Programm

**FOR EVER YOUNG**

EINTRITT: 8.- € VORVERKAUF: 5.- €

RESERVIERUNG:

Waldbillig Mett Tél: 23 62 12 68 - GSM: 691-143 626

Dahm Fränz Tél: 49 23 09 - GSM: 691-749 573

**OGBL Regionale Centre &  
Section Lorentzweiler**

**TOMBOLA SOIREE LATINA –  
7 OCTOBRE 2006**

1<sup>er</sup> prix: 0012

2<sup>e</sup> prix: 0281

3<sup>e</sup> prix: 0100

Cadeaux surprise: 0028 0158 0229 0314  
0403 0466 0555

Pour tout renseignement s'adresser à Guy Fettes  
GSM: 621-74 64 34 ou à Jeff Medvescek Tél: 49 60 05-200  
jusqu'au 22 décembre 2006

**Ed Fischbach hat uns verlassen**

Auf ihn war Verlass! Ganz gleich wo Not am Mann war, Ed Fischbach war während langer Jahre als guter Geist des Hauses, der OGBL-Zentrale in Esch, immer gleich zur Stelle, wenn es galt Abhilfe zu schaffen. Seine gute Laune und sein unermüdlicher Einsatz bleiben bis heute unvergessen. Er war ein Stück des Hauses; ob in der Maison du Peuple oder in



den Verwaltungsräumlichkeiten, zu früher oder später Stunde, er war immer im Dienst. Kein Wunder, dass er ein geschätzter Vertrauensmann, ein beliebter Kollege war. Der überzeugte Gewerkschafter war aber auch in vielen Gremien tätig, darunter im Nationalvorstand und in der Kontrollkommission. Über 25 Jahre war er Kassierer in der Escher Sektion, der er besonders verbunden war. Sein joviales Wesen brachte ihm viele Freunde und so wurde er auch oft auf der Straße um Auskunft und Hilfe angesprochen. Kurz nach seinem 75. Geburtstag hat uns Ed. nun im August verlassen. Wir werden ihn in bester Erinnerung behalten.



## 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 subside 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.

GRILLE-PAIN	▼	GENÉVRIER DU MIDI	▼	SORT	▼	TÉMÉRAIRE	▼	SOUHAITÉE
POLTRONNERIE		DE LA VILLE		SÉVÈRE		COL DES ALPES		
▶		▼		▼		▼	5	▼
TABLETTES POUR ÉCRIRE	▶					9		
AMIANTE								RÉSINEUX
▶		3						
POSSESSIF	▶		OUTIL DE JARDINIER	▶	7			▼
FILET			APLANI					
▶			▼		CHANSON	▶		
					PLEINE D'ENTRAIN			
LISSE	4				PILASTRE	▶	▼	6
ALLIAGE					PERSONNEL			
▶			BAS	▶	▼		DÉMONSTRATIF	▶
			ÉGALER				LILIACÉE	
GARDIEN DE BUT	PAYSAN ARABE	▶	▼				▼	BALTE
	MOUTON				PÂTURAGE D'ÉTÉ	▶		▼
▶	▼				DRAME NIPPON			
AUTRICHIEN	▶		10	▼		2		
VILLAGE RUSSE								
▶		1	RETRANCHENT	▶				
PARTIE D'UNE EGLISE	▶				CROCHET DOUBLE	▶		8

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

IV/42 © HACHEL INT

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 novembre 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.

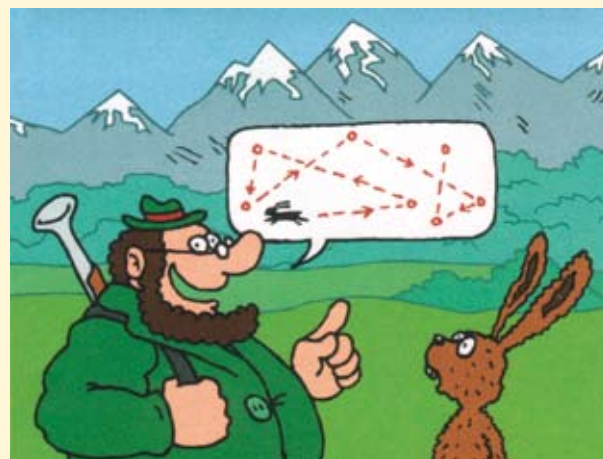
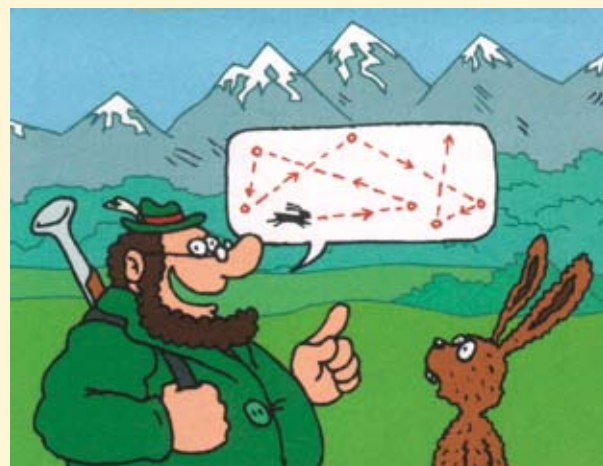
Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell à la Centrale de l'OGBL à Esch/Alzette (boulevard Kennedy). Prière d'appeler le N° de tél. 54 05 45-240 pour fixer un rendez-vous.

**A gagner:**

**1<sup>er</sup> prix: 1 barbecue électrique**

**2<sup>e</sup> prix: 1 réveil matin**

## 8 Erreurs / Fehler



M	A	T	E						
Q	U	I	N	Q	U	I	N	A	
T	R	O	U	B	L	E	S		
F	A	I	R	E		E	R	S	
T	S	A	R	S		V	U		
L	I		K	E	V	L	A	R	
O	S		L	E	I		E		
A	N	T	I	L	L	A	I	S	
	A	R	E	T	I	N			
E	B	R	E		E	S	T	E	
R	I		N		O	R	S		
B	I	S	C	O	R	N	U	S	
K	E	R	M	E	S	S	E		

09/06 - Solution: ELASTICITE

**Scherer Marc, Thil (F)**

**1<sup>er</sup> prix**

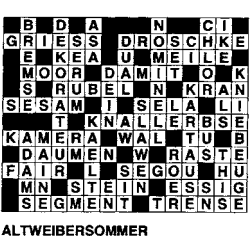
**Waltzing Frédéric Wolkrange (B)**

**2<sup>e</sup> prix**

Eremit	franz. Departement	Sitte, Brauch	▽	Sternschnuppe	▽	an jenem Ort	moldawische Währung	noch-mals	▽	originell, ur-tümlich	dt. Adels-haus (... und Taxis)	▽	un-modern (engl.)	griech. Göttin der Rache
▽	▽					▽	▽	▽		Kinder-trom-pete	▽			▽
Aussage		Einzel-stück		einfältig	▷								Wasser-sportart	
▽	1	▽				2				klug, schlau		italie-nisch: ja	▷	▽
Ring			Jazzstil (heiß)	▷			waage-rechte Segel-stange		Grund-farbe	▷				
▽					altrömi-scher Kaiser, † 378		laut an-sprechen	▷				8	starke Feuch-tigkeit	
palästi-nensi-scher Politiker †	Rund-gesang		latei-nischer Hoch-ruf	▷					4	erblicken		deutsche Pianistin (Elly) †	▷	
▽	▽				7	Schön-ling (franz.)		weites, flaches Gefäß	▷					
▽			griechi-scher Buch-stabe			Um-gangs-formen	▷					5	Telefon-vermitt-lungs-stelle	▽
Besitz, Hab und ...		ehem. brasil. Fußball-star	▷				eng-lischer Artikel	▷			Abk.: Nach-wort		Abk.: Aktien-gesell-schaft	▽
flexibel	▷				3			ganz allein	▷					▽
6														
Back-gewürz	▷					nimmer-müde, rastlos	▷							

DERE-PRESS-1512-61

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



09/06 - Lösungswort:  
ALTWEIBERSOMMER

Fassbinder Marco, Noerdange (L) 1. Preis  
Bruno Heinen, Luxembourg (L) 2. Preis

**8 Erreurs / Fehler  
solution / Auflösung**  
09/2006

**Aufgrund eines technischen Versehens  
erschien in unserer letzten Nummer zwei-  
mal ein identisches Bild. Wir bitten hierfür  
um Entschuldigung.**

Par mégarde, deux images identiques ont  
été publiées dans notre numéro précédent.  
Nous vous prions de nous en excuser.

Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Aus-  
nahme des OGBL Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte  
und schicken Sie diese bis zum 15. November  
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 veröffent-  
lichen 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](mailto:info@ogbl.lu) ou directement à l'une de nos agences.



# OGB-L

Esch/Alzette Luxembourg Differdange Dudelange Ettelbrück Rodange