

aktuell



- u **Das Tripartite-Abkommen steht auf der Kippe!**
- u Donnons des perspectives aux jeunes



Luxembourg

L-1020 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;

permanences spéciales frontaliers français mardi et vendredi 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

**Depuis le
6 novembre**

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

Jeudi: 14h30 - 17h00 et sur rendez-vous

Antenne Thionville

F-57100 Thionville 8, rue du Cygne
(Bureau de l'union locale CGT)
Tél.: (+33) (0)3 82 54 27 90

Mercredi: 14h00 - 17h00

Differdange

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

Mardi: 9h00 - 12h00

Mercredi: 14h00 - 17h00

Jeudi: 15h00 - 18h00

Rodange

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

Mardi, vendredi: 14h00 - 17h00

Mercredi: 9h00 - 12h00

Antenne Arlon

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

Jeudi: 9h00 - 12h00

Antenne Athus

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

Mercredi, vendredi: 14h00 - 17h00

Antenne Aywaille

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

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

Antenne Bastogne

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

Samedi: 9h00 - 12h00

Antenne Vielsalm

B-6690 Vielsalm 57, rue de la Salm (FGTB)
Tél.: (+32) 80 21 72 73

Les 1^{er} et 3^e jeudi du mois

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@ogbl.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

Aktuell

Sommaire

Editorial	4
Das Tripartite-Abkommen steht auf der Kippe!	
Exekutive	6
Sozialpolitische Dossiers auf der Tagesordnung	
Initiative Stopp de 5611	8
Donnons des perspectives aux jeunes	
Plan de maintien dans l'emploi	9
Die Arbeitgeber müssen in die Verhandlungspflicht genommen werden	
Ladenöffnungszeiten	10
Vorstoß für längere Öffnungszeiten findet keine Übereinstimmung	
Nationaler Allokationsplan verworfen	12
Unakzeptable Konsequenzen für die Luxemburger Industriepolitik und ihre Arbeitsplätze	
Pétition de la CES	22
Pour des services publics de qualité, accessibles à tous	
Du nouveau dans les entreprises	27
(e.a. Journées syndicales Chimie, Santé et Services sociaux, ...)	

Chères lectrices et chers lecteurs,

Voilà, 2006 se termine, c'est la traditionnelle heure à faire des bilans, à regarder derrière et devant soi, et aux chroniqueurs de chercher des phrases d'introduction plus intelligentes qu'aux derniers vœux.

De nouveau, il va falloir préparer nos portefeuilles avec beaucoup de gros billets et mettre de la fantaisie dans nos idées pour faire plaisir à ceux qu'on aime. C'est plus dur chaque année, eh bien oui, c'est ce qu'on appelle l'inflation. D'où l'importance de votre syndicat qui s'engage pour la sauvegarde des acquis sociaux, de l'emploi, des salaires et des pensions. Aussi en 2007, l'OGBL s'opposera à tout démantèlement social et revendiquera des réformes pour améliorer les conditions de travail, pour le maintien de l'emploi et pour plus de démocratie sur le lieu du travail.



Pour réussir, l'OGBL a besoin de l'engagement et de la solidarité de tous ses membres. Ensemble nous saurons impulser des réformes pour le progrès social, pour notre sécurité demain.

Et puis n'oublions pas d'écrire au père Noël. Espérons qu'il exaucera tous nos vœux ... à commencer par la paix sociale et la chance pour tous.

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: fotolia

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

Das Tripartite-Abkommen steht auf der Kippe!

Viele Politiker und Beobachter der politischen Szene in Luxemburg schienen überrascht über das Ausmaß der Schülerdemonstrationen in Zusammenhang mit dem Gesetzesprojekt 5611. Warum eigentlich? Die jungen Leute von heute leben in einer Gesellschaft, die seit Jahren eine wachsende Arbeitslosigkeit kennt, die jungen Menschen erklärt, dass sie sich keine Hoffnung auf eine dauerhafte Arbeit machen sollen, die geprägt ist von einem sozialen Auseinanderdriften – die Reichen werden immer reicher, die Zahl der Armen wächst –, eine Gesellschaft, die ein bedrohliches Zukunftsbild vermittelt, deren Politiker ein Bild der Hilflosigkeit abgeben und die dem Einzelnen sagt, er sei selbst schuld, wenn es ihm schlecht gehe. Dass junge Menschen, dies nicht akzeptieren und lautstark sagen, dass sie mit diesen Zukunftsvisionen nicht einverstanden sind, dass sie nicht schuld an der Arbeitslosigkeit sind, dass sie nicht Faulpelze sind, die auf Kosten ihrer Eltern und der Allgemeinheit ihr Dasein mit Arbeits-

„Der Tripartite-Kompromiss ist ein Gesamtpaket“

losengeld und RMG oder über Beschäftigungsinitiativen fristen wollen, ist doch eigentlich ein gutes Zeichen. Und wir sind als OGBL froh über diese Reaktion, wir sind stolz darauf, dass wir die Jugendorganisationen informiert und unterstützt haben. Der OGBL

hatte schon anlässlich der Vorstellung des so genannten Fontagné-Berichts davor gewarnt, dass versucht werde unter dem Deckmantel der Wissenschaft Sozialabbau zu propagieren (Fontagné behauptete der luxemburgische Mindestlohn wäre zu hoch, zusätzlich schlug er vor den Mindestlohn für Jugendliche noch weiter abzusenken). Seitens der Arbeitgeberorganisationen wurden diese Vorstellungen aus ideologischen Gründen und aus einem kurzfristigen Profitdenken heraus begrüßt. Bedauerlich ist aber, dass sie auch in manchen politischen und intellektuellen Kreisen begrüßt oder zumindest stillschweigend angenommen wurden. Während 2 Jahren musste der OGBL sich immer wieder gegen diese Versuche zur Wehr setzen. In der Tripartite hat der OGBL sich dafür stark gemacht, dass die Rechte der Arbeitslosen nicht eingeschränkt würden. Deshalb war der OGBL mit einer Erhöhung der Solidaritätssteuer einverstanden, deshalb

waren wir nicht mit Verschlechterungen für die jugendlichen Arbeitssuchenden einverstanden. Der Widerstand hat sich gelohnt, wichtige Veränderungen konnten schon durchgesetzt werden. Nunmehr müssen wir uns dafür einsetzen, dass endlich eine positive Arbeitsmarktpolitik gemacht wird, dass wir auf die Bedürfnisse der Arbeitssuchenden eingehen, dass wir dafür sorgen, dass das Arbeitsamt diese Aufgaben bewältigen kann.

Darüber hinaus gilt es dafür zu sorgen, dass qualitativ gute und dauerhafte Arbeitsplätze geschaffen werden und nicht bloß Eintagsfliegen. Zudem gilt es bestehende Arbeitsplätze zu bewahren, den Menschen, auch bei Restrukturierungen, eine Arbeit zu erhalten und zu vermeiden, dass sie zur Arbeitslosigkeit verurteilt werden.

Auch in diesem Punkt ist das Gesetzesprojekt 5611 verbesserungswürdig.

Ein weiteres Thema, das in den nächsten Wochen im Zentrum der sozialpolitischen Aktualität stehen wird, ist die Einführung eines modernen Statuts für alle Arbeitnehmer, das die aktuellen Arbeiter- und Angestelltenstatute ersetzt. Die Einführung eines solchen Statuts ist ein wesentlicher Bestandteil des Tripartite-Abkommens. Hier wurde vereinbart, dass dieses Statut sich an das aktuelle Angestelltenstatut anlehnt, dass es keine negativen gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen haben darf und dass die grundsätzlichen Fragen bis Ende Dezember geklärt sein müssen, damit die konkrete Umsetzung im Laufe des Jahres 2007 geschehen kann und das neue Statut zum 1.1.2009 in Kraft treten kann. Sozialabbau wurde in diesem Zusammenhang nicht vereinbart. Im Gegenteil: im Gegenzug zu Entscheidungen, wie die zeitlich begrenzten Indexverschiebungen, die von Seiten der Arbeitnehmer Opfer verlangen, handelt es sich bei dieser Maßnahme um eine positive gesellschaftspolitische Reform. OGBL und LCGB haben gemeinsam die Bedeutung dieser Vereinbarung unterstrichen und die negative Haltung des Patronats verurteilt. Der Tripartite-Kompromiss ist ein Gesamtpaket. OGBL und LCGB haben klar gemacht, dass Fehlentscheidungen in Sachen Einheitsstatut das gesamte Abkommen in Frage stellen.

Jean-Claude Reding
président

Le compromis de la Tripartite est en porte-à-faux!

De nombreux politiciens et observateurs de la scène politique au Luxembourg semblent surpris par l'envergure des démonstrations estudiantines en rapport avec le projet de loi 5611. On se demande pourquoi. Les jeunes d'aujourd'hui vivent dans une société qui depuis des années connaît un chômage croissant, qui leur dit de ne pas s'adonner à l'illusion de pouvoir trouver un travail durable, qui se caractérise par un important clivage social – les riches deviennent de plus en plus riches, le nombre des pauvres augmente –, une société qui brosse une image menaçante de l'avenir, une société aux politiciens désemparés qui, de surcroît, veut faire croire à l'individu que c'est de sa faute s'il va mal. Que les jeunes n'acceptent pas cette situation et disent à voix haute qu'ils ne sont pas d'accord avec ces visions de l'avenir, que ce n'est pas de leur faute s'ils se retrouvent au chômage, qu'ils ne sont pas une bande de paresseux avides de vivre aux dépens de leur parents et de la collectivité avec un salaire social minimum respectivement un RMG ou de gagner péniblement leur vie par le biais d'une mesure en faveur de l'emploi, devrait en fait être un bon signe. Et nous sommes tout contents de cette réaction, nous sommes fiers d'avoir informé et soutenu les organisations de la jeunesse. Déjà lors de la présentation du rapport Fontagné, l'OGBL avait pointé du doigt qu'on essayait de propager le démantèlement social sous le couvert d'études scientifiques (Fontagné avait prétendu que le salaire social minimum luxembourgeois était trop élevé, en plus, il proposait de diminuer encore le salaire social minimum pour les jeunes). Ses idées avaient été bien accueillies du point de vue idéologique par le patronat qui à court terme flairait des bénéfices. Il est cependant regrettable qu'elles avaient également gagné les faveurs de certains milieux politiques et intellectuels voire qu'elles avaient pour le moins été acceptées tacitement. Pendant deux ans, l'OGBL a dû contrer ces tentatives. Dans les négociations de la Tripartite, l'OGBL a lutté contre une restriction des droits des chômeurs. Voilà pourquoi l'OGBL a donné son accord à une augmentation de l'impôt de la solidarité, voilà pourquoi il a refusé des détériorations pour les jeunes demandeurs d'emploi. Cette opposition a porté ses fruits, des changements importants ont pu être imposés. Maintenant nous devons lutter pour la mise

en chantier d'une politique de l'emploi positive, pour la prise en considération des besoins des demandeurs d'emploi et nous devons veiller à ce que l'ADEM puisse accomplir cette tâche.

En plus, nous devons veiller à ce que des emplois durables et de qualité, et non des occupations éphémères, soient créés. Il importe de sauvegarder les emplois existants, de garantir le maintien dans l'emploi des salariés également lors de restructurations et d'éviter qu'ils soient condamnés au chômage.

Sur ce point également, le projet de loi 5611 devra être amélioré.

Un autre sujet qui sera au centre de l'actualité sociopolitique dans les semaines à venir sera l'introduction d'un statut moderne pour tous les salariés en remplacement des actuels statuts d'ouvrier et d'employé. L'introduction de ce statut représente un des points essentiels de l'accord tripartite. Il a été convenu que ce statut s'orientera à l'actuel statut de l'employé, qu'il ne pourra pas entraîner des conséquences négatives pour l'ensemble de l'économie et que les questions fondamentales devront être tirées au clair jusque fin décembre, ceci afin de permettre la transposition concrète au cours de l'année 2007 et l'entrée en vigueur du nouveau statut au 1^{er} janvier 2009. Dans ce contexte, aucun démantèlement social n'a été décidé. Au contraire : il s'agit ici, à l'opposé du décalage limité dans le temps des tranches indiciaires, une mesure qui demande des sacrifices de la part des salariés, d'une réforme sociale positive. L'OGBL et le LCGB ont souligné solidairement l'importance de cet accord et ont condamné l'attitude négative du patronat. Le compromis tripartite est un paquet bien ficelé. L'OGBL et le LCGB ont fait comprendre que des mauvaises décisions concernant le statut unique étaient susceptibles de mettre en question tout le compromis.

«Le compromis tripartite est un paquet bien ficelé»

Staatsbudget, Gesetzesprojekt 5611, „maintien dans l'emploi“ und Mittal Arcelor auf der Tagesordnung

In ihrer Sitzung vom 6. November beschäftigte sich die OGBL-Exekutive vordergründig mit den aktuellen sozialpolitischen Dossiers.

Staatsbudget: wo bleibt die Transparenz?

Die OGBL-Exekutive kritisiert die drei verschiedenen Darstellungsformen der Haushaltssituation, die eine korrekte Auswertung sehr schwierig machen. Kritik übte sie auch an der neuen Budgetprozedur, bei der durch die Vorgaben des Stabilitätspaktes bereits im Vorjahr Vorentscheidungen getroffen und die großen Akzente gesetzt werden. Die Exekutive verlangt, dass aufgrund der neuen Situation, das Parlament bereits bei dieser Etappe eingebunden werden muss.

Gesetzesprojekt 5611: Jugendarbeitslosigkeit und „maintien dans l'emploi“

Die Exekutive erinnert daran, dass in der Tripartite vereinbart wurde dafür Sorge zu tragen, dass Jugendliche nicht in die Arbeitslosigkeit abrutschen, sondern ihnen schnell ein Arbeitsplatz angeboten wird. Der OGBL hatte in diesem Zusammenhang die Forderung nach einer individuellen Betreuung der Jugendlichen durch die ADEM verlangt und dabei betont, dass die ADEM neue Wege beschreiten müsste. Auf keinen Fall bestand jedoch ein Übereinkommen darüber, dass den Jugendlichen Rechte weggenommen werden sollten. Im Gegenteil war vereinbart worden sämtliche Maßnahmen zu ergreifen, die zur Rechtssicherheit und zur Absicherung der Jugendlichen beitragen könnten. Die Exekutive wiederholt daher die OGBL-Forderung nach dem Erhalt und der Verstärkung des Rechtes auf Entschädigung und verlangt die Rücknahme der vom OGBL kritisierten negativen Bestimmungen des Gesetzentwurfs 5611.

Genauso wichtig sind für die OGBL-Exekutive die Maßnahmen im Sinne des „maintien dans l'emploi“. Aufgrund der rezenten Entwicklungen, und da man kaum von einer Änderung des vorherrschenden neoliberalen Wirtschaftsklimas ausgehen kann, ist es für den OGBL unabdingbar gesetzliche Maßnahmen im Sinne einer Weiterbeschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer bei Restrukturierungen, Schließungen, Fusionen, ... usw. in die Wege zu leiten.

Aufgrund der Tatsache, dass das Patronat keine Bereitschaft erkennen lässt neue Wege zu beschreiten

- seine Haltung in Sachen Umsetzung des Tripartite-Beschlusses zur Einführung des Einheitsstatut spricht hier Bände -, dass es nur seine kurzfristigen Interessen sieht und den Sozialdialog ausschließlich zu seinen Zwecken gebraucht, muss der Gesetzgeber neue Wege vorgeben. Im Sinn moderner sozialer Beziehungen, unterstreicht die OGBL-Exekutive die Bedeutung, die der Umsetzung des Tripartite-Beschlusses zur Einführung eines modernen, einheitlichen Statutes für alle Arbeitnehmer, das sich am aktuellen Privatbeamtenstatut orientiert, zukommt.

Die Arbeitgeber sind hier gefordert umzudenken und auch eine „interne“ Solidarität zwischen den einzelnen Sektoren zu zeigen. Dies umso mehr, als dass viele Maßnahmen - die sich nun auch im Staatshaushalt niederschlagen - ergriffen wurden, um den Betrieben auf dem wirtschaftlichen Plan Hilfestellung zu geben. So kann festgestellt werden, dass der relative Anteil der Betriebssteuer gegenüber dem relativen Anteil der Einkommens- und Konsumsteuer zurückgeht, d.h. dass die Belastung der Betriebe und ihr Beitrag zum Allgemeinwohl kleiner wurde.

Außerdem verlangt die Exekutive, dass die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz endlich als wichtiger Faktor in der Diskussion um das Einheitsstatut anerkannt werden. Da viele krankheitsbedingte Fehlzeiten auf schlechte Arbeitsbedingungen und zu hohe psychische und physische Belastungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind, könnten durch eine Verbesserung des Arbeitsumfelds die Kosten der Gesundheitspolitik und der Krankenkassen zurückgeführt werden.

Änderung der Mittal Arcelor-Generaldirektion

Die Entwicklung bei Mittal Arcelor bereitet der OGBL-Exekutive Sorgen und sie drängt darauf, dass die Verpflichtungen, die Mittal bei der Übergabe eingegangen ist, auch weiter eingehalten werden.

Insbesondere stehen der Wirtschafts- und der Staatsminister nun in der Pflicht dafür zu sorgen, dass das Luxemburger Sozialmodell in der Stahlindustrie weiter erhalten bleibt.

Budget de l'Etat, projet de loi 5611, maintien dans l'emploi et Mittal Arcelor à l'ordre du jour

Lors de sa réunion du 6 novembre, le Comité exécutif de l'OGBL a analysé prioritairement les dossiers sociopolitiques.

Budget de l'Etat: à quand la transparence?

Le Comité exécutif de l'OGBL critique les trois façons de présentation différentes de la situation financière de l'Etat qui rendent difficile une interprétation correcte. Il critique également la nouvelle procédure budgétaire, qui, suite aux obligations du pacte de stabilité, contraint à prendre des décisions préliminaires et de fixer les principaux accents déjà une année à l'avance. Vu la nouvelle situation, le Comité exécutif revendique que le Parlement soit dès cette étape intégré dans l'élaboration.

Projet de loi 5611: chômage des jeunes et maintien dans l'emploi

Le Comité exécutif de l'OGBL rappelle qu'il avait été convenu lors de la Tripartite d'éviter le chômage des jeunes en leur proposant un emploi le plus vite possible. Dans ce contexte, l'OGBL avait revendiqué l'assistance individuelle du jeune par l'ADEM et souligné que l'ADEM devait se réorienter dans ce sens. En aucun cas, un accord pour enlever des droits aux jeunes n'avait été conclu. Au contraire, il avait été décidé de prendre toutes les mesures possibles pouvant contribuer à la protection juridique et à la sécurité des jeunes. L'OGBL réitère sa revendication de la sauvegarde et du renforcement du droit à l'indemnisation et exige le retrait des stipulations négatives du projet de loi 5611.

Sont toutes aussi importantes pour le Comité exécutif de l'OGBL les mesures en faveur du «maintien dans l'emploi». Vu les évolutions récentes, et vu qu'on ne peut espérer un changement du climat économique néolibéral prédominant, il est pour l'OGBL indispensable de mettre en chantier des mesures législatives dans le sens du maintien dans l'emploi des salariés concernés en cas de restructurations, fermetures, fusions etc.

Etant donné que le patronat semble peu disposé à s'engager sur de nouvelles pistes – son attitude quant à la l'introduction du statut unique décidé dans la Tripartite en dit long –, qu'il ne voit que ses petits intérêts à court terme et qu'il abuse du dialogue social pour atteindre ses seuls buts, le législateur doit imposer de nouvelles voies. Dans l'optique de relations sociales modernes, le

Comité exécutif de l'OGBL souligne l'importance de la mise en pratique rapide de la décision de la Tripartite portant introduction du statut unique s'orientant à l'actuel statut de l'employé privé.

Les patrons sont appelés à réviser leurs conceptions et de faire preuve également d'une solidarité «interne» entre les différents secteurs. Ceci d'autant plus que bien des mesures – se répercutant également sur le budget de l'Etat – ont été prises pour soutenir les entreprises sur le plan économique. On peut ainsi constater que la part proportionnelle de l'impôt sur les sociétés diminue face à la part proportionnelle de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et la consommation, c.à d. que les charges des entreprises de même que leur participation à l'intérêt général deviennent moins importantes.

Le Comité exécutif revendique en outre que l'amélioration des conditions de travail et le bien-être au travail soient enfin reconnus comme facteurs importants dans la discussion sur le statut unique. Bon nombre des congés de maladie étant dus aux mauvaises conditions de travail et aux contraintes psychiques et physiques trop élevées sur le lieu de travail, les coûts de la politique de la santé et des caisses de maladie pourraient être diminués par une amélioration de l'environnement professionnel.

Changement au sein de la direction Mittal Arcelor

L'évolution auprès de Mittal Arcelor inquiète le Comité exécutif de l'OGBL qui insiste que les engagements pris par Mittal lors de la fusion doivent également être respectés à l'avenir.

Le ministre de l'Economie et le ministre d'Etat sont notamment appelés à veiller à ce que le modèle social soit sauvegardé dans la sidérurgie luxembourgeoise.

Initiativ Stopp de 5611

Donnons des perspectives aux jeunes ...



Jean-Luc De Matteis

Début septembre, le gouvernement a déposé le projet de loi 5611, un projet de loi apportant des modifications majeures dans plusieurs domaines tels que le maintien de l'emploi, l'augmentation des taxes automobiles, etc. ...

Dans le volet législation du chômage, le gouvernement prévoyait entre autres, l'introduction d'une période de carence pour les jeunes sortant de mesures telles que le CIE (contrat-initiation-emploi) ou le CAE (contrat-appui-emploi), mais aussi l'abolition du chômage des jeunes, la proratisation des indemnités de chômage et la réduction à 80% du SSM des indemnités payées aux jeunes occupés dans le cadre de mesures en faveur de l'emploi.

Le chômage des jeunes (21% des chômeurs ont moins de 26 ans) étant un problème de grande envergure, il nécessiterait pourtant de mûres réflexions afin de trouver des solutions constructives. Mais au lieu de trouver des solutions bien réfléchies et durables, le gouvernement a décidé d'imputer la faute aux jeunes et de les punir en espérant que la problématique se résoudrait d'elle-même.

Il est évident que ces propositions ne pouvaient pas rester sans opposition. D'autant plus qu'elles mèneraient tout droit à la précarisation de la situation des chômeurs et notamment de celles des jeunes sortant de l'école.

Suite au dépôt de ce projet de loi, l'OGBL avait pris l'initiative d'inviter toutes les associations représentatives de jeunes à une réunion d'information. Répondant à l'appel et lors de cette réunion, plusieurs mouvements de jeunes ont décidé de fonder l'INITIATIVE STOPP DE 5611 avec le but de mener une campagne d'information et de faire connaître le projet et ses conséquences néfastes. Après le lancement de cette campagne d'information, le projet de loi 5611 a été médiatisé et un large débat s'est créé. L'information des jeunes et leur opposition ferme au projet a notamment mené à la création d'un comité de grève qui a décidé de manifester dans les rues contre le projet de loi en date du 17 novembre.

Lors de cette manifestation à Esch/Alzette et à Luxembourg, quelque 8.000 lycéens ont démontré non seulement l'intérêt qu'ils portent à leur propre avenir, mais ils ont également souligné leur désaccord avec une politique gouvernementale peu sensible aux intérêts et aux

problématiques touchant les jeunes comme le chômage, la politique d'éducation etc.

Suite aux revendications présentées par l'INITIATIVE STOPP DE 5611 et de l'Emploi à l'opposition au projet de loi, le ministre du Travail a dû revoir son projet et a été amené à apporter un certain nombre d'amendements. Ces amendements résolvent maintenant certains problèmes comme la période de carence et le droit des jeunes au chômage.

Malheureusement, ils ne prennent pas en considération les propositions faites par l'INITIATIVE STOPP DE 5611 en ce qui concerne le montant de l'indemnité, réduite à 80% du SSM. Avec les modifications du 5611, l'employeur pourra «utiliser» un jeune en lui payant 80% du SSM pour une durée de travail de 40h/semaine. En contrepartie, le jeune aura droit à une formation pratique contrairement à la législation actuelle où le jeune, en SIE, aura droit à une formation théorique et pratique.

L'OGBL refuse cette notion de formation pratique, vu qu'elle risque de devenir une pseudo-formation sans aucune valeur officielle et que le jeune travaillera une année voire même 18 mois sans avoir eu droit à une formation validante et qualifiante. Avec ces nouveaux contrats, l'employeur pourra recourir à une main d'œuvre bon marché vu qu'il verra sa part patronale des cotisations ainsi que 50% voire même 65% des salaires remboursés par l'Etat.

Cela mènera à une généralisation des mesures en faveur de l'emploi et les jeunes sortant de l'école risqueront de ne plus être embauchés en CDI mais devront passer par les «contrats initiation emploi» fortement soutenus par le Fonds de l'emploi. Or, ces contrats ne donnent aucune protection aux jeunes vu qu'ils pourront être résiliés par simple lettre auprès de l'ADEM et que les protections existantes dans le Code du Travail n'auront aucune validité.

A la lumière de ce qui précède, il est primordial de faire des réflexions plus approfondies sur les mesures en faveur de l'emploi afin d'en augmenter l'efficacité et de trouver de nouvelles solutions constructives et afin de combattre le fléau du chômage par ses racines.

5611 – „Plan de maintien dans l'emploi”

Die Arbeitgeber müssen in die Verhandlungspflicht genommen werden!

Wenn sich das Wirtschaftsleben zunehmend durch betriebliche Restrukturierungen und Anpassungen der Arbeitsprozesse an neue Bedingungen kennzeichnet, dann müssen auf der anderen Seite eine Beschäftigungskultur und eine Arbeitsgesetzgebung entstehen, die darauf ausgerichtet sind, den betroffenen Arbeitnehmern die Arbeitslosigkeit und den drohenden sozialen Abstieg zu ersparen.

Es war der OGBL, der in Luxemburg die Diskussion auslöste, dass diese Ziele nicht mehr durch das Aushandeln so genannter kalter Sozialpläne, also jener, die sich vordergründig nur auf die kurzzeitige finanzielle Abfederung von (Massen-)entlassungen begrenzen, erreicht werden können.

Es müsste zu einem verstärkten gesetzlichen Schutz der Arbeitnehmer gegen die Arbeitslosigkeit und gegen den Verlust ihrer beruflichen Perspektiven kommen, der in erster Linie darin bestehen würde, dass in den Betrieben sehr viel früher auf die sich ankündigenden Veränderungen mit Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, mit der Vorbereitung auf andere Arbeitsposten im Betrieb, mit Anpassungen bei der Arbeitszeitorganisation und -dauer, mit gezielter Leiharbeit bzw. mit organisierter Vermittlung bis hin zu neuen Arbeitsplätzen, reagiert werden würde.

Dem OGBL gelang es dann auch in Sozialplanverhandlungen die Blockadehaltung der Arbeitgeber aufzuweichen und erste Ansätze solcher Modelle der Arbeits- und Arbeitsplatzsicherung durchzusetzen. Klar war aber auch, dass solche Einstiege nur dann zu einem allgemein verbesserten und zu einem vorbeugenden Schutz für die Beschäftigten führen würden, wenn eine effiziente arbeitsrechtliche Regelung über den „maintien de l'emploi” eingeführt werden würde.

Arbeitsminister François Biltgen unterbreitete im Rahmen und nach den Tripartitegesprächen diesbezügliche Vorschläge, die vom OGBL als Teil des allgemeinen Verhandlungsergebnisses betrachtet wurden und seine Unterstützung fanden.

Kernstück dieser Vorschläge war, dass die Sozialpartner ab einer bestimmten erreichten Schwelle von Entlassungen aus betriebswirtschaftlich bedingten Gründen gesetzlich zu Verhandlungen über einen so genannten «plan de maintien dans l'emploi» verpflichtet seien,

und dass ohne einen solchen unterschriebenen und vom Minister homologierten Vertrag weitere Entlassungen ausgeschlossen seien. Die Möglichkeit einer Nichteinigung und das Befassen des Nationalen Schlichtungsamts waren ebenfalls in dieser Prozedur vorgesehen.

Dass es jetzt in diesem Punkt zu einem politischen Rückzieher im Gesetzesvorschlag 5611 gekommen ist, ist dem sehr bedauernswerten Umstand zu verdanken, dass dem Druck und den Forderungen der Patronatsorganisation UEL stattgegeben worden ist. Ihr war die Einführung der gesetzlichen Pflicht, dass Verhandlungen über einen „plan de maintien dans l'emploi” geführt werden müssen, ebenso ein Dorn im Auge wie die mögliche Schlichtungsprozedur und das Verbot von Entlassungen aus wirtschaftlich bedingten Gründen im Falle der Abwesenheit eines ausgehandelten „plan de maintien dans l'emploi”.

Indem den Verhandlungen über den „maintien de l'emploi” jetzt die Verbindlichkeit geraubt werden soll, droht den Beschäftigten und ihren gewerkschaftlichen Vertretungen jene Mittel vorenthalten zu werden, die für einen besseren Schutz und Sicherung der Arbeit und der Arbeitsplätze notwendig sind.

Die aktuellen Vorschläge sind deshalb für den OGBL nicht annehmbar und er fordert die Regierung auf, den Gesetzesvorschlag 5611 im Sinne einer verbindlichen Verhandlungs- und Schlichtungsprozedur abzuändern und zu verbessern. In diesem konkreten Fall muss die soziale Verantwortung der Arbeitgeber gesetzlich vorgeschrieben und zwingend sein, um ein positives Resultat im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit zu erreichen.



Ladenöffnungszeiten

Vorstoß für längere Öffnungszeiten findet keine Übereinstimmung!

Am 30. November 2006 fand im Mittelstandsministerium eine Sitzung über die eventuelle Verlängerung der Ladenöffnungszeiten statt, an der die Minister Fernand Boden (Mittelstand und Tourismus) und François Biltgen (Arbeit und Beschäftigung), die Vertreter der Handelskonföderation, des Geschäftsverbandes, der Stadt Luxemburg, der Handwerkervereinigung sowie der Gewerkschaften OGBL und LCGB teilnahmen.

Dem Mittelstandsminister lagen Anfragen seitens der Verbände aus dem Handel vor, um die Öffnungszeiten der Geschäfte generell zu verlängern, so z.B. wochentags bis um 21.00 Uhr und samstags bis um 20.00 Uhr. Des Weiteren hatte der Geschäftsverband der Stadt Luxemburg beim Mittelstandsminister angefragt, die Geschäfte ihrer Mitglieder sonntags von 13.00 bis um 18.00 Uhr öffnen zu dürfen.

In der Diskussion waren sowohl die Minister als auch die Gewerkschaften bemüht, die Beweggründe und Argumente der Handelskonföderation und der „Union commerciale“ zu erfahren. Veränderte Lebensgewohnheiten, ein tendenziell stärkerer Wunsch nach längeren Einkaufsmöglichkeiten, die Notwendigkeit einer attraktiveren Hauptstadt sowie die Verlängerung der Öffnungszeiten im nahen Ausland wurden ins Feld geführt.

LCGB und OGBL bemängelten die recht dürftige und teilweise widersprüchliche Darstellung der vermeintlichen Bedürfnisse der Kunden und des vorgeschobenen Drucks der Geschäftsleute, länger öffnen zu können. Die Gewerkschaften konnten anhand konkreter Beispiele und einer Umfrage darlegen, dass auch unter den Geschäftsleuten der Wunsch nach längeren Öffnungszeiten nur sehr gering ist.

Dies wurde überdies durch die Vertreter des Handwerkerverbandes bestätigt, dessen Mitglieder sich landesweit zu 75% und auf dem Gebiet der Stadt Luxemburg zu 95% gegen eine Verlängerung der Öffnungszeiten ausgesprochen haben.

Sowohl Arbeits- und Beschäftigungsminister François Biltgen, als auch Mittelstandsminister Fernand Boden verwiesen darauf, dass für die Verlängerung der Öffnungszeiten unter der Woche das Ladenschlussgesetz geändert werden müsste. Beide Minister rieten davon ab und befürworteten eine konzertierte Diskussion unter den Sozialpartnern.

Betreffend die Ladenöffnungszeiten am Sonntagnachmittag forderten beide Regierungsmitglieder den Geschäftsverband der Stadt Luxemburg auf, erst einmal die Anfrage in Rücksprache mit der Handelskonföderation genauer abzuklären und präziser zu fassen. Gegebenenfalls wird es dann zu einer weiteren Zusammenkunft zwischen den Sozialpartnern und den Ministern kommen.

Im Interesse der Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmer ist die Frage der Ladenöffnungszeiten für den OGBL und den LCGB verbunden mit der Frage der Entlohnung der Arbeitszeiten und der Beschäftigung. Diese Bereiche können und dürfen nicht gesondert verhandelt werden. Darüber hinaus stellen sich für beide Gewerkschaften grundsätzliche Fragen nach den Inhalten und Erfordernissen des gesellschaftlichen Miteinanders. Die Attraktivität einer Stadt oder einer Region misst sich nicht an den Öffnungszeiten, sondern am Ambiente, dem Angebot, dem Service, bequemen öffentlichen Verkehrsmitteln u. v.m.



Tâche des enseignant-e-s de l'ES et de l'EST

Résultats acceptables et solidarité garantie



Danièle Nieles
Secrétaire générale
du SEW/OGBL

En mars 2006 la ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle avait soumis ses revendications à l'Intersyndicale constituée en février et composée de respectivement trois représentants des syndicats des enseignantes et enseignants des enseignements secondaire et secondaire technique. Le SEW/OGBL fut représenté par Guy Foetz, Simone Flammang et Jacques Maas.

Madame Delvaux-Stehres proposait d'abolir la décharge contenue dans la « lettre ministérielle » ainsi que la première décharge pour ancienneté, de diminuer considérablement les coefficients et d'introduire des heures de disponibilité en dehors de la tâche régulière de 22 leçons par semaine. Ces propositions furent refusées par 98% des votants lors d'un sondage organisé par l'Intersyndicale.

Suite à l'acceptation d'une proposition quant au « meublage » de la lettre ministérielle par le corps enseignant, l'Intersyndicale soumet, début juin, ses revendications au MENFP qui persiste sur la disponibilité, une tâche de jusqu'à 26 leçons et une réduction considérable des coefficients des futurs enseignants - les anciens garderaient les coefficients actuellement en vigueur. Le corps enseignant refuse une telle bipartition et l'Intersyndicale demande de discuter séparément les dossiers sur la redéfinition qualitative de la tâche et sur la pénurie du personnel enseignant.

Les propositions du MENFP, soumises à l'Intersyndicale en fin septembre, ne prévoyaient pas de changements positifs (1^{re} décharge pour ancienneté à 50 ans). L'In-

tersyndicale demandait le déplacement d'une leçon d'ancienneté et donnait son accord pour discuter d'une légère diminution des coefficients. Comme le MENFP considérait ces propositions d'insuffisantes, il arrêta les négociations et invita l'Intersyndicale à un échange de vues en présence du Premier ministre et du ministre de la Fonction publique. Deux entrevues eurent lieu et le 9 novembre un accord fut trouvé.

Lors de l'assemblée générale du département secondaire du SEW/OGBL cet accord a été accepté à l'unanimité étant donné qu'il contient des résultats acceptables pour tout le corps enseignant, garantit la solidarité entre les enseignants nommés et les nouvelles nominations et entre les enseignants de différentes disciplines - aucune discipline n'est défavorisée par rapport à une autre (diminution uniforme des coefficients). L'accord évite aussi que le gouvernement procède à une détérioration démesurée et illimitée des conditions de travail du corps enseignant et donne satisfaction à quelques revendications adressées depuis longue date au gouvernement (computation inversée et compte épargne-temps). Le règlement grand-ducal, qui suivra l'accord, évite que la décharge « lettre ministérielle », les décharges pour ancienneté et une diminution supplémentaire des coefficients se réalisent à l'avenir suivant le « bon gré » du ministre de l'Éducation nationale et garantit les conditions de travail qui ne pourront à l'avenir plus être modifiées par simple « instruction ministérielle ».



OGBL / LCGB Sidérurgie A.s.b.l.

Rencontre avec Lakshmi Mittal

En date du 16 novembre 2006, une délégation de «OGBL/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.» conduite par son président John Castegnaro, et son vice-président Norbert Conter, accompagnés d'Alain Kinn, Patrick Dury, Romain Heinz et David Büchel, a eu une entrevue avec le président du Conseil d'administration et président de la Direction générale d'Arcelor Mittal, Lakshmi Mittal, le chairman du Conseil d'administration, Joseph Kinsch, et les membres de la Direction générale, Roland Junck, Michel Würth et Gonzalo Urquijo.

À l'occasion de cette entrevue, les responsables syndicaux ont soumis à Monsieur Mittal leurs doléances en relation avec leur attachement au maintien et au renforcement du «modèle luxembourgeois de dialogue social dans la sidérurgie».

Monsieur Mittal de son côté a clairement reconnu l'importance de ce modèle et a affirmé sa volonté et celle du groupe Arcelor Mittal à vouloir poursuivre le dialogue social selon les dispositions de ce modèle, y compris dans le cadre de la tripartite sidérurgie, réunissant patronat, gouvernement et syndicats de la sidérurgie.

Dans ce contexte, il faut relever le fait que Monsieur Mittal visitera sous peu une installation sidérurgique au Luxembourg et y rencontrera les représentants du personnel ainsi que les représentants syndicaux en vue d'un échange d'informations.

Concernant plus particulièrement les modalités d'exécution du modèle luxembourgeois aux différents niveaux, la direction générale a eu pour mission d'organiser en déans la quinzaine une réunion entre les responsables de l'Asbl Sidérurgie et les nouveaux responsables au sein du groupe Arcelor Mittal en vue de pourparlers détaillés sur les différents sujets en cours, respectivement en suspens.

L'Asbl Sidérurgie a également soumis à Monsieur Mittal la question relative au département IT, suite à une interview parue dans un quotidien national. Monsieur Mittal a précisé qu'il s'agirait dans ce domaine de réflexions et d'études qui ne concerneraient aucunement le niveau d'emploi au Luxembourg. Les conclusions de cette étude seront présentées en temps utile aux partenaires sociaux.

Nationaler Allokationsplan verworfen

Unakzeptable Konsequenzen für die Luxemburger Industriepolitik und ihre Arbeitsplätze

Nachdem Umweltkommissar Stavros Dimas am 29. November den Nationalen Allokationsplan aufgrund des zu hohen Kohlendioxid-Ausstosses der Industrie zurückgewiesen hat, warnt der OGBL vor den Konsequenzen dieser ungerechten Entscheidung.

Wenn Luxemburg den strengen Empfehlungen der EU nachkommen würde, dürfte das Umweltministerium bis 2012 keine neuen Industrieanlagen mehr genehmigen und es bestünde die Gefahr, dass die Kapazität der bestehenden Industrie heruntergefahren müsste. Hierdurch wäre nicht nur die Industriepolitik Luxemburgs im Allgemeinen gefährdet, es wären darüber hinaus viele Arbeitsplätze in Gefahr.

Der OGBL hat kein Verständnis für diese Entscheidung, da es andere Einsparungspotenziale und andere Wege für eine förderliche und nachhaltige Energie- und Umweltpolitik gibt. Dies umso mehr, als dass erneut - wie bereits bei anderen Entscheidungen in der Vergangenheit - der Besonderheit Luxemburgs nicht Rechnung getragen wurde.

Anstatt Arbeitsplätze zu gefährden, täten die Brüsseler Bürokraten besser dran, sich endlich um eine ordentliche, zukunftsorientierte Sozialpolitik zu bemühen, die Arbeit erhält anstatt zu zerstören.

Die Zustimmung der Menschen in Europa wird auf diese Weise erneut in Frage gestellt.



Plenarversammlung der Arbeiterkammer

Datenschutz in Gefahr

Seit ihrem Gutachten im Jahre 2001 hat die Arbeiterkammer Ihre Meinung zum Datenschutz in der europäischen Union nur unwesentlich geändert.

Doch 4 Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, drängen sich einige zusätzliche und neue Bemerkungen auf.

Was bringt es prinzipiell, so fragt die Arbeiterkammer, wenn man sich einerseits auf Gemeinschaftsebene Regeln gibt über die Freizügigkeit von personenbezogenen Daten und darüber wie individuelle Freiheiten in dem Zusammenhang zu schützen sind und andererseits es Länder gibt, die nicht in der EU sind, also auch nicht an diese Regeln gebunden sind und demnach tun und lassen können was sie wollen?

Ein gutes Beispiel sind die Daten über Passagiere, die mit dem Flugzeug in die USA reisen. Über sie wollen die Behörden der Vereinigten Staaten jede Menge Daten einsehen können; Namen, Herkunftsland, Bestimmungsort, Grund des Aufenthalts und womöglich auch noch Lieblingsessensspeise und Getränke. Falls die Fluggesellschaften diese Daten nicht an die amerikanische Behörde ausliefern, wird ihnen mit finanziellen Sanktionen oder gar einem Landeverbot gedroht.

Im europäischen Sinne des Datenschutzes ist so etwas nicht zulässig, aber da es keine internationalen Regeln gibt, an die sich auch Nicht-EU Staaten halten müssen, spielt, wie im vorgenannten Beispiel, das „Gesetz des Stärkeren“.

Ein anderes Beispiel dafür, dass selbst in der EU keine Rücksicht mehr auf die Verhältnismäßigkeit genommen wird, sind die DNA-Tests.

Das Feld möglicher Anwendungen für diese Tests ist so weit gediehen, dass DNA-Proben inzwischen für fast jede minderwertige Straftat herhalten müssen. In Frankreich beispielsweise bei Autokontrollen, um Wiederholungstäter unter den Autodieben zu überführen.

Dabei, so wendet die Arbeiterkammer ein, war es ja eigentlich das Hauptanliegen der europäischen Gesetzgebung, ein Gleichgewicht zu finden zwischen Freizügigkeit persönlicher Daten und dem Schutz des Individuums.

Beunruhigend ist der Arbeiterkammer zufolge, dass es auch um wirtschaftliche Interessen geht und dass, mangels internationaler Spielregeln, scheinbar viele ihre Grundfreiheiten aufgeben müssen, damit einige wenige sich bereichern können.

Gegen ungesunde Vermischung

In ihrem Gutachten bezüglich des Gesetzentwurfes zur Reorganisation der Kurse im CNFPC ist die Arbeiterkammer grundsätzlich der Meinung, dass alle berufsausbildungsspezifischen Kurse ihren Platz in der eigentlichen Schule haben. Alles was dagegen nicht Berufsausbildung ist, wie beispielsweise Jugendeingliederungsmaßnahmen sollen nebst anderen Kursen im CNFPC angeboten werden. Im vorliegenden Gesetzvorhaben aber gibt es diese Trennung leider nicht mehr und es scheint eher eine Frage des Zufalls was wo organisiert wird als denn das Produkt reiflicher Überlegung.

Der Arbeiterkammer nach soll aber alles sauber getrennt werden. Somit weiß jeder woran er ist und zweitens ist es im Sinne der Aufwertung der Berufsausbildung, die ohnehin schon in der Gesellschaft einen niedrigen sozialen Stellenwert hat und daher besonders bei Eltern einen schlechten Ruf genießt. Durch die mit diesem Vorhaben geplante Vermischung von einerseits schulischer Berufsausbildung und andererseits verschiedenen Maßnahmen, die dazu dienen, junge Leute von der Straße fernzuhalten, wird das Image der Berufsausbildung jedenfalls nicht verbessert, so die Arbeiterkammer.

<http://www.akl.lu>



Stellungnahme der Arbeiterkammer zum Haushaltsentwurf

Wirtschaftliche Entwicklung rechtfertigt keine übertriebene Sparpolitik

In ihrem Gutachten zum Haushaltsentwurf 2007 kommt die Arbeiterkammer zur Einschätzung, dass die aktuelle wirtschaftliche Lage in Luxemburg angesichts eines 5,5%igen Wachstums gut ist. Besonders seit der letzten Tripartite hat sie sich stark verbessert, was ebenfalls durch die Reduzierung des Maastricht-Defizits von 2,3% auf 1% im Jahr 2005 untermauert wird.

Die Arbeiterkammer bemängelt die Präsentation des diesjährigen Staatshaushaltsentwurfes. Verschiedene Berechnungen (Staatshaushalt, Zentralstaat, Stabilitätspakt), ergeben verschiedene Defizitergebnisse, was nicht transparent ist und für etliche Verwirrung sorgt.

Hinsichtlich der Einschätzung der aktuellen Finanzlage ist es von Nutzen, sich in Erinnerung zu rufen, dass das Finanzloch im Jahr 2005 hauptsächlich auf den starken Rückgang der Mehrwertsteuereinnahmen zurückzuführen ist.

Da die Steuereinnahmen in den vergangenen Monaten dieses Jahres aber wieder stark gestiegen sind (Einkommensteuer: +31,5% im ersten Halbjahr 2006!), kann man mit Sicherheit davon ausgehen, dass insgesamt 2006 mehr Einnahmen zu verbuchen sein werden, als dies im Haushalt vorgesehen ist.

Akuten Handlungsbedarf für übermäßige Austeritäts- oder Sparpolitik gibt es demnach nicht, sie wäre auch nicht im Sinne der Kaufkraft, betont die Arbeiterkammer.

Warnung vor Kaufkraftverlust

Die im Rahmen der Tripartite beschlossenen Maßnahmen, wie Indexmodulierungen, Kraftstoffpreiserhöhung und höhere Autosteuern, ab 1. Januar 2007, werden sich negativ auf die Kaufkraft und somit auf die Konjunktur insgesamt auswirken. Der Einfluss wurde sowohl von STATEC als auch von der Arbeiterkammer nachgerechnet.

Damit nicht auch die Zinspolitik der Europäischen Zentralbank Gefahr läuft, die Kaufkraft der Bürger zu bremsen, fordert die Arbeiterkammer ein Moratorium für Erhöhungen der Leitzinsen durch die EZB. Es geht nämlich auch darum, die Konjunkturerholung nicht zu gefährden.

Arcelor-Mittal-Millionen

Die Arbeiterkammer kommt in ihrem Gutachten dann auf nicht eingeplante Einnahmen zu sprechen, nämlich die Mehreinnahmen aus dem Arcelor-Mittal-Aktientausch; zusätzliche Einnahmen, welche die Regierung aber nicht in den Haushalt einfließen lassen will.

Die Arbeiterkammer ist der Meinung, dass im Sinne eines wirksamen Kampfes gegen die Arbeitslosigkeit ein größerer Teil dieser Mittel in den Beschäftigungsfonds hätte einfließen müssen, erstens weil dieser, laut Haushaltsentwurf, im nächsten Jahr rote Zahlen schreiben wird, und zweitens, weil wegen der Mehreinnahmen aus dem Aktientausch auf die Erhöhung der Solidaritätssteuer verzichtet wird.

Angesichts steigender Arbeitslosigkeit und verstärkter Beschäftigungspolitik benötigt der Beschäftigungsfonds ausreichend finanzielle Mittel. Eine Sanierung zu Lasten der Arbeitslosen kann die Arbeiterkammer keinesfalls hinnehmen.

Armut intensiver bekämpfen

Ein ganz wichtiger Punkt im Haushalt sind die Sozialausgaben, die nach Aussagen der Regierung stets extrem hoch, zu hoch, sind und ein Gegensteuern verlangen.

Vergleicht man aber, so die Arbeiterkammer, die Entwicklung des Haushaltes und der Sozialausgaben über die letzten Jahre miteinander, stellt man fest, dass diese Sozialausgaben nicht stärker gestiegen sind als die anderen Ausgaben im Haushalt oder der Haushalt insge-





samt. Grund zur Panik gibt es diesbezüglich also nicht. Außerdem verweist die Arbeiterkammer darauf, dass die Sozialausgaben eine große Bedeutung haben und eine wichtige Funktion im wirtschaftlichen Gefüge erfüllen, weil sie eben nicht nur eine Umverteilung darstellen, sondern weil der soziale Sektor ein produktiver Faktor ist. Richtig ist wohl, dass der Staat viel Geld ausgibt für Soziales, was aber andererseits bedeutet, dass Betriebe vergleichsweise weniger Lohnnebenkosten zahlen müssen, weniger auch als Firmen in anderen europäischen Ländern, wodurch die in Luxemburg ansässigen Betriebe wettbewerbsfähiger werden.

Es ist klar erwiesen, so die Arbeiterkammer, dass ein Land mit guter Sozialpolitik einen Wettbewerbsvorteil hat; die Leute sind produktiver und arbeiten besser, was dann der Wirtschaft insgesamt zugute kommt.

Zudem dienen die Sozialausgaben auch der Bekämpfung der Armut. In dem Zusammenhang weist die Arbeiterkammer darauf hin, dass die Entwicklung in letzter Zeit in Richtung eines höheren Armutsrisikos geht. Um dem entgegenzuwirken, wäre der in der Tripartite zurückbehaltene Steuerkredit als konkrete und gezielte Hilfe für Leute mit weniger Einkommen angebracht.

Er muss allerdings so schnell wie möglich kommen, ansonsten die Indexanpassung der Familienleistungen nachgeholt werden muss.

Als sofortige Maßnahme fordert die Arbeiterkammer, dass die Steuerermäßigung von 900 € abgeschafft und durch eine Kindergelderhöhung in gleicher Höhe ersetzt werden soll, was sämtlichen Familien zugute käme.

Die Arbeiterkammer unterstreicht zudem, dass der Nettomindestlohn (Steuerklasse 1) unter der Grenze des Armutsrisikos liegt.

Mehr Sozialwohnungen

Angesichts des sehr angespannten Immobilienmarkts und des noch immer ansteigenden Wohnungsmangels verlangt die Arbeiterkammer eine dynamischere öffentliche Wohnungsmarktpolitik.

Sie bemängelt besonders die total ungenügende Zahl an Sozialwohnungen (+1% hier gegenüber 10%-20% in den anderen europäischen Ländern). Deshalb fordert die Arbeiterkammer, dass 10% Sozialwohnungen in den Gemeinden gebaut werden sollen, wobei es aber besonders wichtig ist, darauf zu achten, dass keine Ghettos

in Form von großen Wohnsiedlungen entstehen. Vielmehr sollen sämtliche Wohnhäuser und -anlagen 10% Sozialwohnungen beherbergen, um so eine gesunde soziale Mischung zu gewährleisten.

So lange diese Wohnungen aber nicht zur Verfügung stehen, soll eine finanzielle Zuwendung eingeführt werden, um Leuten, deren Einkommen unter der Armutsgrenze liegt, zu helfen, auf dem normalen Markt eine dem aktuellen Standard entsprechende Wohnung mieten zu können.

Schneller neue Schulen im Sekundarunterricht bauen

Auf Grund der Entwicklung der Schülerzahlen fehlt von Jahr zu Jahr mehr Schulraum.

Die Arbeiterkammer stellt fest, dass die zum Bau neuer Schulinfrastrukturen benötigten Kredite wohl gestiegen sind. Weil die wirklichen Bedürfnisse an neuen Schulen aber weiterhin sehr hoch sind, reichen die Anstrengungen bei Weitem nicht aus, um die bestehenden Verspätungen aufzuholen.

In ihrem Gutachten zur Haushaltsvorlage 2007 unterstreicht die Arbeiterkammer zudem ihre Forderung nach einem flächendeckenden Angebot von Ganztagschulen.

Schließlich bedauert die Arbeiterkammer, dass, anders als in den letzten Jahren, der Berichtersteller des Haushaltsentwurfes die verschiedenen Berufskammern nicht zu Rate gezogen hat.

<http://www.akl.lu>





CEPL: Avis sur le projet de budget de l'Etat pour l'exercice 2007

Pour une procédure budgétaire plus transparente et cohérente

Lors de son Assemblée plénière du 8 novembre 2006, présidée par Jean-Claude Reding, la Chambre des employés privés (CEP•L) a adopté son avis relatif au projet de budget de l'Etat pour l'exercice 2007.

Une situation économique globalement bonne...

Dans cet avis, elle constate que la situation économique du Luxembourg est globalement bonne, notamment en ce qui concerne la croissance économique et l'inflation.

La croissance économique au Luxembourg en 2007 sera, comme au cours des années précédentes, largement supérieure à la moyenne européenne. D'après les dernières prévisions, la croissance réelle du PIB s'élèverait à 5,5% en 2006 et à 4% en 2007.

Si ces taux de croissance justifieraient a priori une inflation plus élevée, force est de constater que l'inflation au Luxembourg connaît ces derniers mois également une évolution favorable, c'est-à-dire à la baisse. En septembre, le taux d'inflation sur un an est tombé à 2,4% (IPCN) et l'on prévoit pour 2006 une inflation moyenne sur l'année de 2,6%, ceci malgré la poussée inflationniste au premier trimestre engendrée pour un tiers par des hausses de prix administrés. En 2007, l'inflation devrait encore se réduire pour atteindre un taux de 1,7% selon le Statec.

...entraînant une amélioration des finances publiques...

La CEP•L constate ensuite que la bonne tenue conjoncturelle se reflète également au niveau des finances publiques qui se sont améliorées au fil des derniers mois. Selon les estimations de la CEP•L, des plus-values

considérables s'annoncent au niveau des recettes fiscales pour l'exercice 2006 (+22% au niveau des recettes provenant de l'impôt général sur le revenu) qui pourrait finalement être assez proche de l'équilibre budgétaire pour ce qui est de l'Etat central.

Relevons encore que sur les neuf premiers mois de l'année 2006, les recettes de l'Etat central ont augmenté de 823,3 millions (+14,7%) par rapport à la même période en 2005.

Pour la même période en 2005, les recettes ne progressaient que de 2,4% par rapport à 2004.

Cette amélioration ne joue d'ailleurs pas seulement au niveau de l'année en cours et des prévisions 2007 – où l'objectif budgétaire à moyen terme au niveau du déficit programmé des Administrations publiques (-0,8% du PIB) sera a priori atteint –, mais, avant tout, pour 2005 où les estimations se sont continuellement améliorées au cours des derniers mois, ce qui est illustré par le tableau ci-dessous.

Cette multiplication des estimations de la capacité financière des diverses entités administratives pour un exercice écoulé, qui sont parfois annoncées avec force, n'est pas sans semer la confusion dans l'opinion publique. La CEP•L invite donc le gouvernement à fournir un effort afin de présenter désormais le plus tôt possible les données les plus actuelles possibles.

... et d'éventuels surplus qui constitueraient les déficits de demain

En ce qui concerne les réserves sur les fonds, elles connaissent certes une tendance à la baisse depuis quelques exercices, mais elles sont généralement sous-estimées dans le cadre des projets de budget. Notons à

Moment de l'estimation	2005		2005	
	Administration publique mio €	% du PIB	Administration centrale mio €	% du PIB
déc. 2005 : budget voté 2006	-618,5	-2,3%	-1.128,8	-4,2%
avril 2006 : tripartite	-551,8	-1,9%	-951,6	-3,2%
sept. 2006 : révision des comptes	-292,3	-1,0%	-677,5	-2,3%
Différence(sept. 2006/déc. 2005)	326,2	1,3%	451,3	1,9%

titre d'exemple que, lors du dépôt du projet de budget pour l'exercice 2005, le gouvernement estimait ces réserves à 903 millions d'euros à la fin de l'année 2005. Aujourd'hui nous savons qu'à ce moment, les avoirs des fonds s'élevaient finalement à 1,3 milliards d'euros.

L'existence de cette réserve est à l'origine du «piège de Maastricht» qui fait que les dépenses effectuées par les Fonds d'investissement contribuent à créer un déficit malgré le fait qu'elles sont financées par des avoirs existants. Le transfert d'éventuelles futures plus-values de recettes vers les fonds spéciaux constituera donc à l'avenir également une source potentielle de déficit budgétaire.

La Chambre des employés privés estime que la situation particulière du Luxembourg devrait être prise en considération dans l'appréciation de l'état des finances publiques dans le cadre de la procédure dite de déficit excessif. Le gouvernement luxembourgeois devrait intervenir à cette fin auprès des instances européennes concernées ou, à défaut, revoir sa loi budgétaire pour tenter de l'adapter, dans la mesure du possible, aux exigences européennes.

Pour une plus grande transparence et une réorientation des débats budgétaires

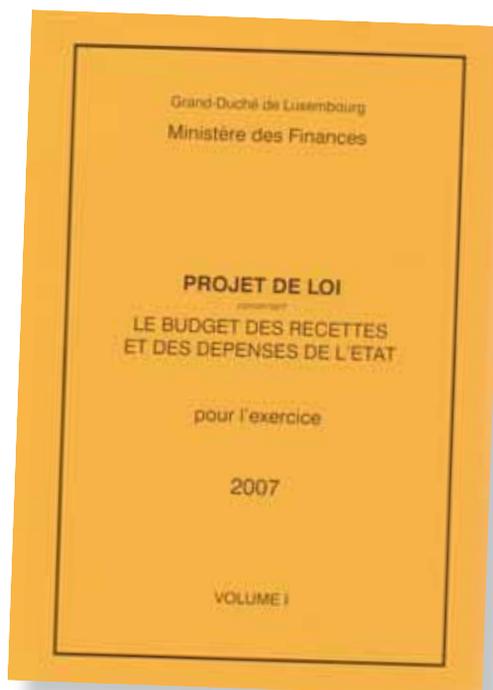
Pour conclure, la CEP•L estime que le gouvernement doit faire de sérieux efforts afin d'améliorer la transparence au niveau de la procédure budgétaire. Il s'agit non seulement de présenter le plus tôt possible des estimations correctes, mais aussi et surtout d'explicitier plus en détail le passage entre les différentes présentations du budget (Administrations publiques, Administration centrale, Etat central) ainsi que les raisons de certaines

évolutions marquantes au niveau des dépenses, notamment celles du Fonds pour l'emploi.

Si l'on se penche sur les détails des dépenses du Fonds pour l'emploi en 2006 et 2007, la Chambre des employés privés s'étonne en effet de constater que les dépenses relatives aux indemnités de chômage complet restent constantes. Au regard des priorités affichées par le gouvernement, il paraît également étonnant de devoir constater une baisse des dépenses en matière d'actions pour combattre le chômage des jeunes.

Par ailleurs, la CEP•L demande que les discussions budgétaires proprement dites soient accompagnées d'un débat sur les grandes orientations de la politique budgétaire retenues annuellement dans le programme de stabilité et de croissance qui fixe le cadre de la politique budgétaire tout en étant élaboré en dehors du processus législatif habituel.

L'intégralité du texte de l'avis se trouve sur www.cepl.lu.





Avis de la CEP•L sur les modifications projetées en matière de congé parental

Congé parental: adaptations décevantes du dispositif actuel

Lors de sa dernière Assemblée plénière, la Chambre des employés privés (CEP•L) a adopté, sous la présidence de Jean-Claude Reding, une série d'avis, dont notamment celui relatif à des modifications projetées au niveau de la législation sur le congé parental.

En remarque préliminaire de son avis, la CEP•L se doit de regretter vivement de ne pas avoir été saisie pour avis au sujet d'une série d'amendements successifs relatifs à la législation sur le congé parental, alors que celle-ci concerne de près ses ressortissants.

La CEP•L dénonce la création d'un congé parental subsidiaire raccourci et non rémunéré

Actuellement, la loi luxembourgeoise sur le congé parental prévoit qu'un des deux congés parentaux dus pour un enfant doit être pris immédiatement après le congé de maternité. A défaut, un seul parent peut encore prendre le congé parental pour cet enfant, l'autre congé étant définitivement perdu.

Suite à une intervention de la Commission européenne, le gouvernement luxembourgeois se voit maintenant forcé d'adapter ce point de la loi qui n'est pas conforme aux dispositions européennes parce qu'il s'agit d'une obligation disproportionnée pour l'un des parents d'être contraint à prendre son congé parental immédiatement après la fin du congé de maternité. Ceci a en effet comme conséquence de restreindre, voire d'empêcher, l'exercice du droit fondamental du parent de prendre son congé parental.

Au vu de la recommandation de la Commission, le gouvernement aurait dû, aux yeux de la CEPL, supprimer purement et simplement l'obligation pour l'un des parents de prendre son congé parental immédiatement après la fin du congé de maternité. Ainsi, les deux parents auraient bénéficié des mêmes droits, c'est-à-dire

d'un congé parental de six mois et rémunéré de 1.778 euros par mois.

Le gouvernement n'a toutefois pas suivi cette voie. Il entend au contraire introduire le droit à un congé parental de trois mois non indemnisé pour le parent qui a perdu son droit au premier congé parental rémunéré du fait qu'il ne l'a pas exercé immédiatement à la suite du congé de maternité et que l'autre parent a déjà bénéficié du deuxième congé parental.

Disposition hypothétique et contraire aux normes communautaires et au principe de l'égalité

La CEP•L considère le nouveau droit comme hypothétique, puisqu'il risque de rester lettre morte. En effet, les modalités qui y sont attachées, – à savoir durée plus courte et non-rémunération – ne permettent pas sa mise en œuvre et poussent les parents à prendre quand-même un des deux congés consécutivement au congé de maternité.

Dans ce contexte, il faut souligner que les dispositions européennes ne prévoient pas la possibilité d'instaurer un traitement différent entre les bénéficiaires du congé parental. Il s'agit d'un «droit individuel à un congé parental» au profit des «travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant». Le droit à un congé parental doit donc bénéficier à chacun des parents, selon les mêmes modalités et conditions, et non de façon collective en faveur des deux parents communément.

En outre, la directive européenne en question énonce que «le droit au congé parental devrait en principe être accordé de manière non transférable». En vertu de cette disposition, chaque parent doit disposer d'un droit autonome, qui ne doit dépendre en aucune façon de celui de l'autre parent.

Aux yeux de la CEP•L, tant la loi actuelle relative au congé parental que les modifications prévues ne per-

mettent pas de jouir d'un tel droit. En effet, le parent qui ne prend pas son congé parental immédiatement après le congé de maternité perd son droit à un congé parental rémunéré de six mois si l'autre parent a déjà exercé son propre droit.

Par ailleurs, la CEP•L s'interroge sur la compatibilité des dispositions projetées avec le principe constitutionnel de l'égalité de traitement par la loi de toutes les personnes se trouvant dans la même situation. En l'occurrence, une différence de traitement vis-à-vis des travailleurs qui ne prennent pas le congé parental immédiatement après le congé de maternité n'est pas justifiée par des raisons objectives et rationnelles, adéquates et proportionnées au but poursuivi ; raisons qui permettraient, le cas échéant, un traitement différent dans une même situation.

L'introduction d'un congé rémunéré de six mois pour les travailleurs qui ne prennent pas le congé parental immédiatement après le congé de maternité n'engendrerait pourtant pas de coût supplémentaire exorbitant, puisque ce congé est déjà un congé rémunéré de six mois.

La disposition actuelle a pour conséquence non pas de dissuader l'un des parents de prendre son congé parental mais de l'inciter, voire de l'obliger, à le prendre immédiatement après le congé de maternité. Supprimer l'obligation de prendre le congé parental immédiatement après le congé de maternité aurait donc pour seule conséquence de déplacer la période du congé parental.

Durcissement des conditions d'octroi du deuxième congé parental

Ensuite, le projet entend préciser que la moitié du deuxième congé parental doit être prise avant le 5^e anniversaire de l'enfant, alors qu'une version antérieure prévoyait que le congé doit être entamé avant ce 5^e anniversaire.

Si la version antérieure consacrait la pratique administrative, la nouvelle formulation durcit la condition instaurée par la pratique. La CEP•L s'interroge sur la nécessité d'un tel durcissement, alors que les dispositions européennes fixent plus souplesment une limite d'âge de huit ans.

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



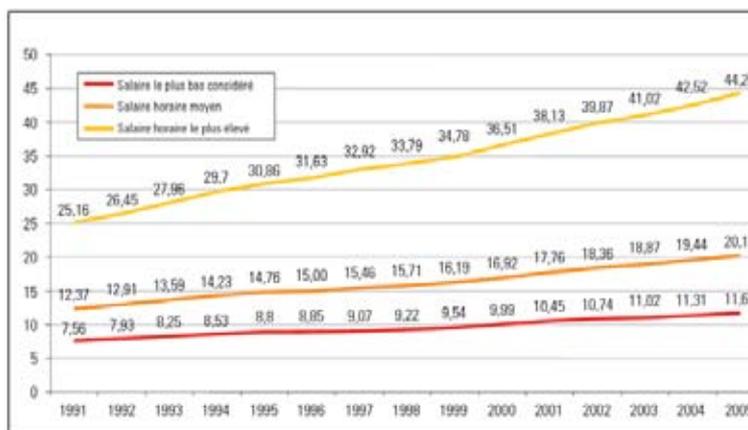
CROISSANCE SALARIALE : LES HAUTS SALAIRES PRIVILEGIÉS

8/2006

23 novembre 2006

Dans le projet de règlement grand-ducal sur les coefficients d'ajustement, plusieurs tableaux nous renseignent sur l'évolution des salaires horaires¹ qui est présentée dans le graphique suivant.

Salaire horaire en euros

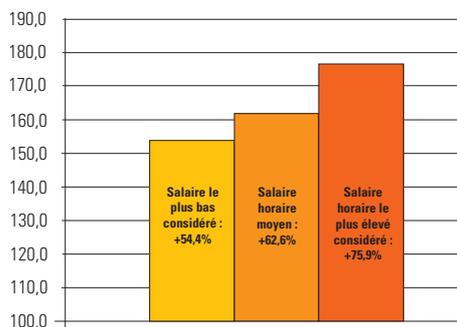


Source : Projet de règlement grand-ducal relatif aux coefficients d'ajustement

Dans le graphique précédent, le salaire le plus bas considéré correspond à la limite supérieure de rémunération des 20% des salaires les plus faibles (1 salarié sur 5 gagne donc moins de 11,67 euros l'heure en 2005). Le salaire horaire le plus élevé considéré correspond à la limite inférieure des 5% des salaires les plus élevés (1 salarié sur 20 gagne donc plus de 44,26 euros l'heure).

Il apparaît, à la lecture du graphique suivant, que la croissance des salaires horaires entre 1991 et 2005 est bien plus rapide pour les salaires élevés que pour les bas salaires.

Salaire horaire base 100 en 1991



Source : Projet de règlement grand-ducal relatif aux coefficients d'ajustement - Calculs CEP.L

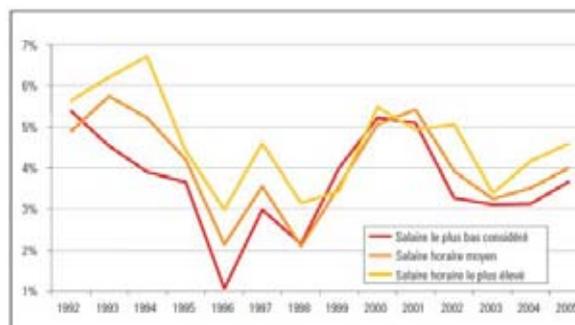
Sur la période observée, pendant que les salaires les plus faibles augmentaient de 54,4%, le salaire moyen augmentait lui de 62,6% et les salaires les plus élevés de 75,9%.

¹ Le mécanisme de calcul exclut les 20% des salaires les plus bas et les 5% des salaires les plus élevés pour définir le salaire moyen utilisé afin de fixer le coefficient d'ajustement.

Si, en 1991, les salaires élevés gagnaient 3,3 fois plus que les salaires les plus faibles, en 2005, ils gagnaient 3,8 fois plus.

Il semble donc que plus on s'élève dans la hiérarchie des salaires, plus les augmentations salariales sont fortes, tant en valeur absolue qu'en valeur relative.

Evolution annuelle du salaire horaire

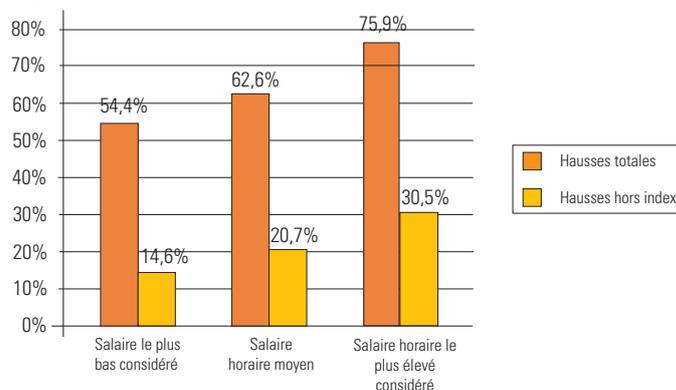


Source : Projet de règlement grand-ducal relatif aux coefficients d'ajustement

Au regard des évolutions annuelles de chaque catégorie de revenu, on constate que la courbe des salaires les plus faibles est presque systématiquement en dessous de celle des salaires les plus élevés. Une progression plus rapide des salaires faibles par rapport aux salaires élevés n'a pu être constatée qu'à deux reprises depuis 1992 : en 1999 (+ 0,5 point) et en 2001 (+ 0,2 point).

Au-delà des évolutions salariales totales, il est intéressant de se pencher sur les effets de l'indexation des salaires sur ces mêmes salaires considérés.

Augmentations de salaires avec et hors index (1991 - 2005)



Source : Projet de règlement grand-ducal relatif aux coefficients d'ajustement - Calculs CEP•L

Ce qui ressort à nouveau clairement de ce graphique, c'est que plus les salaires sont élevés, plus la progression des salaires est importante. Mais si l'effet de l'indexation est le même pour tous (+ 34,8% entre 1991 et 2005), **hors index, la progression des salaires élevés est plus de deux fois supérieure aux salaires les plus faibles.**

Si les 20% des salaires les plus faibles ont connu sur quinze ans une progression de moins de 15%, les 5% des salaires les plus élevés ont connu de leur côté une progression de près d'un tiers. Il est important de rappeler dans ce contexte que ce sont précisément ceux qui bénéficient le moins des hausses de salaires qui subissent dans le même temps le plus durement l'inflation (Dialogue analyse n°2, pp. 26-30).

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

Treffen mit den Ministern Schmit und Biltgen

Europa braucht eine soziale Dimension

Am 27. November fand auf Anfrage des OGBL eine Unterredung einer OGBL-Delegation bestehend aus dem OGBL-Präsidenten Jean-Claude Reding und den beiden Mitgliedern des Geschäft führenden Vorstands André Roeltgen und Nico Clement mit den Ministern Nicolas Schmit und François Biltgen statt.

Diskutiert wurde die allgemeine Lage der europäischen Politik, wobei der OGBL erneut darauf hinwies, dass die soziale Dimension nicht nur in politischen Diskursen und der allgemeinen Kommunikation berücksichtigt werden darf, sondern sich in messbaren Resultaten niederschlagen muss, ansonsten der Sukkurs der Menschen in Europa nicht mehr garantiert ist.

Die beiden Minister teilen die Meinung des OGBL, dass europäische Themen, im Vorfeld von Entscheidungen oder ihrer Abstimmung in Brüssel, in Luxemburg diskutiert werden müssen. Dies gilt insbesondere für die Programme der jeweiligen Ratspräsidentschaften, deren grundsätzliche Prioritäten bekannt sein müssen. Für

den OGBL haben soziale Themen weiterhin den absoluten Vorrang in der europäischen Diskussion.

Nach einem Austausch über den Stand der Arbeitszeitdirektive, wurde auch die Frage nach der Notwendigkeit einer Direktive über die Öffentlichen Dienste erläutert. Weiter stellte der OGBL klar, dass nach der erfolgreichen Verteidigung im Rahmen der Bolkestein-Direktive und dem Ausschluss aus ihrem Anwendungsgebiet, die sozialen und Gesundheitsdienste in Europa auch im Nachhinein von allgemeinem Interesse bleiben müssen und keinesfalls verkommerzialisiert werden dürfen d.h. den Regeln des freien Wettbewerbs in einem offenen Markt unterworfen werden können.

Abschließend unterstrich der OGBL, dass er weiterhin auf allen Ebenen für eine starke Sozialpolitik der europäischen Union, mit dem Ziel der Verbesserung des europäischen Sozialmodells, eintreten wird und bot den beiden Ministern seine konstruktive und konsequente Mitarbeit an.

Pétition de la CES

Pour des services publics de qualité, accessibles à tous

Depuis de nombreuses années, la Commission européenne poursuit une politique d'ouverture des marchés en faveur de la concurrence et d'un marché libre. Bien souvent, les libéralisations ont eu pour effet de remplacer un monopole public par des grands groupes quasi-monopolistiques privés. En plus, cette libéralisation a réduit l'accessibilité et parfois la qualité des services publics et ne profite pas aux consommateurs.

Exemple: la Commission a adopté plusieurs mesures successives en vue d'une libéralisation progressive des services postaux. Elle vient de franchir le pas vers une libéralisation totale, les livrant à la libre concurrence pour le 1^{er} janvier 2009, sans se préoccuper du maintien d'un service universel, accessible à tous.

Que fait la Commission pour le maintien et la moder-

nisation des services publics? Elle se perd dans une valse d'hésitations entre les livres verts, blancs et les communications, sans faire de proposition législative. La CES a proposé un moratoire pour les libéralisations. Elle a également proposé une directive cadre pour les services d'intérêt économique général. Mais la Commission refuse de passer à l'action.

Cette situation ne peut pas durer! La Commission doit œuvrer dans le sens du bien public.

C'est pour cela que la CES a décidé de collecter – en collaboration avec ses affiliés et d'autres partenaires – des signatures des citoyen(ne)s, des travailleur(se)s, pour pousser la Commission à agir pour une législation cadre protégeant les services publics.

ENSEMBLE, REVENDIQUONS DES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DES CITOYEN(NE)S ET DEMANDONS À LA COMMISSION EUROPÉENNE DE PROPOSER UNE LEGISLATION EUROPÉENNE.

Gründung des internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) in Wien

Am 1. November wurde in Wien der internationale Gewerkschaftsbund gegründet. Dieser geht aus dem Zusammenschluss des christlichen Weltverbandes der Arbeitnehmer (WVA) und dem internationalen Bund freier Gewerkschaften (IBFG) hervor. Beide Vorgängerverbände hatten sich am Vortag aufgelöst. Außerdem wurden noch eine Reihe von unabhängigen nationalen Gewerkschaften, darunter zum Beispiel die französische CGT, Mitglied der neuen Organisation. Der IBFG war kurz nach dem Zweiten Weltkrieg gegründet worden und war in etwa 155 Millionen Mitglieder stark. Dem gegenüber hatte der WVA etwa 13 Millionen Mitglieder. Die neue Gewerkschaftsbewegung wird mit 168 Millionen Gewerkschaftlern in 154 Ländern vertreten sein.

Damit hat die internationale Gewerkschaftsbewegung einen bedeutenden Schritt in Richtung Gewerkschaftseinheit getan und wird sich in Zukunft mit Sicherheit den neuen Herausforderungen der unregulierten Globalisierung besser stellen können.

Die Globalisierung verändern

Das Programm des IGB, angenommen durch 1.500 Delegierte aus 154 Ländern, verpflichtet den IGB eine fundamentale Änderung der Globalisierung zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzufordern. Dabei ist es unerlässlich für die Erreichung der dauerhaften Ziele des Bundes, dass die Politik des freien Marktes und des Neoliberalismus einer verantwortungsvollen Lenkung der globalen Wirtschaft weichen. Neue Prioritäten müssen gesetzt werden. Dazu gehören zuallererst die universelle Achtung der grundlegenden Arbeitnehmerrechte und die Beendigung der Massenarmut. Nicht nur kurzfristige wirtschaftliche Erwägungen sollen weiter im Mittelpunkt stehen, sondern soziale und ökologische Notwendigkeiten müssen gleichberechtigt berücksichtigt werden.

Konkret fordert der IGB, dass die Industrieländer ihre Entwicklungshilfe auf 0,7% des Bruttosozialproduktes anheben sollen und, dass die Schulden der Entwicklungsländer aufgehoben werden sollen. Der internationale Währungsfonds und die Weltbank führen weiterhin arbeitnehmer- und armenfeindliche Programme durch und unterstützen damit die neoliberale Ausrichtung des Welthandels. Dadurch untergraben sie die Lenkungs-fähigkeit der Staaten. Der IGB fordert deshalb, dass die

internationalen Finanzinstitutionen eine nachhaltige und sozial gerechte Entwicklung fördern sollen.

Die Welthandelsorganisation (WTO) ist seit ihrer Gründung ein Instrument für ein unhaltbares Handelsliberalisierungsmodell, das die Ausbeutung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Entwicklungsungleichheiten und die Umweltzerstörung verschärft.

Der IGB fordert deshalb, dass auch von der Welthandelsorganisation soziale und arbeitsrelevante Fragen aufgegriffen werden. Ein erster Schritt hierzu wäre die Aufnahme einer Arbeitnehmerrechtsklausel in die WTO-Statuten. Dadurch sollen alle zwischen den Ländern gehandelten Dienstleistungen und Waren in Einklang mit den Kernarbeitsnormen produziert und verteilt werden. Eine derartige Klausel wäre zugleich antiprotektionistisch und entwicklungsfördernd. Um diese Klausel umzusetzen sollten die Länder auf technischer Ebene verstärkt zusammenarbeiten. Der IGB unterstützt des Weiteren eine nachhaltige Entwicklungsstrategie und fordert die internationale Gemeinschaft dazu auf, die Verbindung zwischen Umwelt und Gesundheit in ihre Arbeit zu integrieren.

Die Herausforderung multinationaler Unternehmen

Der IGB ist überzeugt davon, dass eine zwischenstaatliche Zusammenarbeit dringend nötig ist, um eine internationale Regulierung der Unternehmen durchzusetzen. Nur so können die Unternehmen dazu gezwungen werden ihre soziale Verantwortung wahrzunehmen. Geschieht dies nicht, werden die Unternehmen weiter ihre Macht dazu missbrauchen durch angedrohte Betriebsverlagerungen, die Arbeitsbedingungen und die Um-



weltschutznormen zu unterminieren. Die Unternehmen müssen für die sozialen, ökologischen und humanitären Auswirkungen ihrer Tätigkeiten haften. Die Grundsatz-erklärung der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) muss endlich eingehalten werden. Der IGB will in der öffentlichen Debatte über die soziale Verantwortung von Unternehmen stärker präsent sein, fordert aber gleichzeitig den Ausbau von verbindlichen Regeln.

Gewerkschaftsrechte schützen und fördern

Der IGB bekräftigt, dass die uneingeschränkte, universelle Achtung der Gewerkschaftsrechte eine Vorbedingung für Demokratie und soziale Gerechtigkeit sind. Gewerkschaftsrechte sind ein integraler Bestandteil der Menschenrechte und werden vom IGB überall eingefordert werden. Der IGB wird sich deshalb in allen relevanten UN-Gremien, einschließlich des neuen Menschenrechts-

rates, für die Verteidigung der Gewerkschaftsrechte einsetzen. Darüber hinaus fordert der IGB internationale Normen zur Definition der Gewerkschaftsrechte. Der IGB spricht sich deshalb auch gegen die Einrichtung von freien Exportzonen aus, in denen bereits heute über 50 Millionen Beschäftigte, hauptsächlich Frauen, unter unsäglichen Bedingungen ausgebeutet werden.

Dies ist nur ein Auszug des Programms des IGB, das vollständige Programm und die Statuten des IGB findet man auf der Homepage der neuen Gewerkschaftsinternationalen:

<http://www.ituc-csi.org>

Die luxemburgische OGBL-Delegation in Wien bestand aus den Kollegen Jean-Claude Reding und Nico Clement.

Le CES opte pour le principe de substitution dans REACH



Antoine Giardin

Lors de la conférence sur les liens entre REACH et la législation européenne en matière de santé et de sécurité au travail organisée le 19 septembre, la Confédération européenne des syndicats (CES) a plaidé pour un REACH qui permette de réelles synergies avec les directives communautaires. REACH prévoit la possibilité d'obtenir une autorisation d'utilisation de substances extrêmement dangereuses comme les cancérigènes. De son côté, la directive européenne sur la protection des travailleurs contre les agents cancérigènes oblige les employeurs à remplacer les substances par des alternatives plus sûres.

160 personnes dont des représentants du Parlement européen, du Conseil, de la Commission, de l'industrie et des ONG ont participé aux discussions portant sur les liens entre REACH et la législation communautaire en santé et sécurité au travail.

Le CES a exprimé à plusieurs reprises son soutien à la

position du Parlement en ce qui concerne la place du principe de substitution dans REACH. «Une autorisation pour une substance extrêmement dangereuse doit toujours être refusée quand une alternative plus sûre existe», a déclaré John Monks, secrétaire général de la CES, dans son discours de clôture.

La CES est, par ailleurs, convaincue qu'une meilleure application du principe de substitution favorisera l'innovation et l'emploi dans l'industrie chimique européenne et donc sa compétitivité au niveau international.

Directive sur le temps de travail

Les Conseils syndicaux interrégionaux appellent à une mobilisation européenne

Estimant que l'objectif premier de la directive sur le temps de travail est de protéger la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail (article 137 du Traité), les syndicats de la Grande Région rejettent toute tentative de la part du Conseil européen et de la Commission européenne d'en faire un instrument de pure compétitivité économique. Comme la Commission européenne a proposé un texte qui vise en premier lieu à flexibiliser davantage le lieu de travail sans se soucier de la qualité de la vie des travailleurs, de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, les Conseils syndicaux interrégionaux (CSI) de la Grande Région demandent à la CES d'organiser une mobilisation européenne dans le cadre de la révision de la directive sur le temps de travail.

Dans une lettre commune à John Monks, secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats, les deux CSI de la Grande Région, le CSI-Sarre-Lor-Lux-Trèves/Palatinat occidental et le CSI dénommé Interrégionale syndicale des trois frontières (IRS), couvrant la Lorraine, la Province de Luxembourg et la Communauté germanophone de Belgique, le Grand-Duché de Luxembourg, la Sarre et le Palatinat occidental, ont exprimé leur inquiétude par rapport à la révision de la directive sur le temps de travail actuellement en cours. En effet, ni la version de la Commission, ni celle de la Présidence finlandaise n'est acceptable pour les syndicats de la Grande Région, et ceci essentiellement pour trois raisons:

1. «Opt-out» individuel

Les syndicats de la Grande Région demandent que la nouvelle version de la directive en question fixe clairement et de façon contraignante la date à laquelle la dérogation exceptionnelle de pouvoir travailler plus que 48 heures par semaine prend fin. Il n'est pas tolérable que dans l'Union européenne d'aujourd'hui des millions de travailleurs travaillent plus de 60 heures, certains même plus de 80 heures par semaine.

2. Période de référence

La disposition actuelle fixe à quatre mois la période de référence pour calculer la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail de 48 heures et stipule qu'une extension n'est possible que par voie de négociation collective. Le projet actuellement sur la table prévoit d'étendre la période de référence à 12 mois. Les syndi-

cats de la Grande Région demandent que le garde-fou de la négociation collective ne soit pas supprimé. Ils rejettent toute tentative d'extension de la période de référence par voie législative. Car un tel assouplissement donnera inévitablement lieu à des aménagements du temps de travail comportant régulièrement des semaines de travail très longues (jusqu'à 89 heures !), ainsi qu'à des horaires très irréguliers et imprévisibles ce qui conduira forcément à une dégradation des conditions de travail et de vie des travailleurs.

3. Travail de garde

Différents arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) ont qualifié le «temps de garde» comme «temps de travail». Les syndicats de la Grande Région approuvent totalement ces décisions de la Cour. Dans sa proposition de révision de la directive, la Commission européenne introduit une définition du temps de travail de garde ainsi qu'une définition de la «partie inactive du temps de garde». Si cette proposition était adoptée, seule la partie «active» du temps de garde serait considérée comme du temps de travail, sauf si les Etats membres ou des conventions collectives en disposaient autrement. Pour les syndicats, il y a un risque réel que l'introduction d'une définition de la «partie inactive du temps de travail» ait des effets désastreux sur les aménagements du temps de travail dans de nombreux secteurs et fonctions, et pas seulement dans le domaine des soins de santé. Les syndicats de la Grande Région rejettent cette distinction entre «partie active» et «partie inactive» du temps de garde.

Les CSI mettent également en garde contre toute tentative visant à décider d'une procédure en deux phases («splitting»), c'est-à-dire à régler d'abord le problème du temps de garde et de la période de référence, et ensuite, séparément, le problème de l'«opt-out». Ceci constituerait pour les syndicats la pire des solutions, et représenterait une énorme gifle contre le peu d'Europe sociale que nos dirigeants nous ont construit.

Devant tous ces dangers, les syndicats de la Grande Région adressent donc un vif appel à la Confédération européenne des syndicats d'organiser, y compris en association avec les CSI, une large mobilisation au niveau européen contre les tentatives d'affaiblissement de la directive sur le temps de travail et contre les récentes tentatives de «splitting».

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



Alain Mattioli

Jean-Cl. Bernardini

Journée syndicale du 27 octobre 2006

Plus de 120 délégués et militants se sont réunis le 27 octobre dernier pour notre Journée syndicale statutaire.

Au-delà du succès que représente déjà cette seule présence massive, il nous semble important de revenir en quelques lignes sur les principaux sujets abordés.

Dans un premier temps, nous avons voulu attirer l'attention du monde politique sur l'importance de maintenir un tissu industriel dans le pays. Pour ce faire, nous avons décidé de débiter notre Journée syndicale par une table ronde à laquelle étaient conviés des responsables des quatre grands partis politiques présents à la Chambre des députés (CSV, Déi Greng, DP, LSAP). Lors de cette table ronde deux sujets principaux ont été abordés : la politique industrielle et la cohésion sociale.

Si les partis politiques sont du même avis unanime pour souligner l'importance du maintien d'un pilier industriel, le contenu et la forme que devrait avoir ce pilier diffèrent (sans qu'on en soit vraiment étonné) fortement selon l'intervenant.

Ainsi tous les intervenants ont:

- évoqué le fait que l'avenir appartient aux petites unités, plutôt qu'à des grandes;

- signalé qu'il faut absolument identifier de nouvelles niches en lien étroit avec la RD (recherche et développement);
- et finalement insisté sur l'importance de la formation et de la qualification des travailleurs.

Par contre, ils étaient moins diserts, pour ne pas dire muets, dès qu'il s'agissait de nous suivre notamment dans notre revendication pour une nouvelle législation en matière de cogestion comme outil d'une meilleure cohésion sociale.

Un intervenant a même signalé les conséquences négatives que pourrait avoir (selon lui) une nouvelle législation améliorant les droits et missions des délégations. Sans nul doute, ce même intervenant n'a-t-il jamais évalué le coût que pourrait entraîner la rupture de la paix sociale?

Rapport d'activité, résolutions et actions futures...

La présentation et la discussion du rapport d'activité constituaient un autre moment fort de notre journée syndicale. Évoquer et analyser l'enjeu des divers plans sociaux que nous avons connus lors des deux dernières années restera à tout jamais un exercice difficile. Comment en effet se remémorer ces événe-

ments sans penser aux drames sociaux vécus par plusieurs centaines de familles ?

Nous avons néanmoins, ensemble avec nos délégués et militants présents, tenté de tirer quelques conclusions de ces événements et de fixer des pistes d'action pour l'avenir. Nous avons tout d'abord rappelé qu'en réaction aux licenciements opérés dans l'industrie nous avons organisé ce que nous avons appelé le Tour de solidarité.

Pour bien comprendre l'enjeu de ce Tour, il n'est pas inutile de se remémorer tout d'abord quelques décisions et résolutions du Congrès de l'OGBL de novembre 2004. Nous pensons notamment aux points qui parlent de solidarité, d'équité sociale, d'action syndicale et de notre engagement pour une politique économique offensive et orientée vers l'avenir. Le cheval de bataille devant être le renforcement du pilier industriel (pour tous nos lecteurs qui le souhaitent nous rappelons que l'ensemble des résolutions du Congrès sont toujours consultables sur le site de l'OGBL http://www.ogbl.lu/html_fr/programme/index.html).

Nos délégués ont également constaté que face à un réel danger de démantèlement social (voir à cet égard





les perpétuelles attaques contre l'indexation des salaires), face à une remise en question de plus en plus forte et fréquente de nos conditions de travail (au travers d'un discours pseudo scientifique sur la compétitivité), il était primordial pour nous de réfléchir sur de nouveaux types d'action. Le Tour de solidarité essaie tout simplement de s'inscrire dans le sens de cette décision et il démontre en même temps (si besoin en était) les énormes possibilités de réaction et d'action de l'OGBL.

Mettre en place et réaliser une action de sensibilisation et d'information d'une telle envergure en quelques jours et y impliquer activement toutes les structures de l'OGBL laisse entrevoir l'énorme capacité de riposte dont nous sommes capables.

Alors, le Tour de solidarité, un simple cri de douleur et de colère ou une pierre contribuant à la mise en place d'une offensive syndicale face à la précarisation du monde du travail? L'avenir nous le dira, mais dès aujourd'hui nous sommes persuadés que le «renouveau syndical» doit également passer par ce type d'action.

Finalement les délégués ont adopté unanimement une résolution axée essentiellement sur les points suivants:

- la réforme de la législation en matière de cogestion via le ren-

forcement des droits des délégués du personnel,

- une meilleure protection des salariés en cas de faillites, de fusions et de licenciements collectifs au travers de la négociation obligatoire du maintien de l'emploi ainsi que par l'obligation de l'établissement d'un bilan social annuel dans chaque entreprise,
- aux employeurs qui se cachent derrière un discours sur l'absentéisme, pour en fait mener une campagne larvée contre la mise en place rapide du statut unique, nous rappelons que si l'absentéisme pose problème, une de ses causes principales est sans nul doute à chercher dans la détérioration des conditions de travail. Nous revendiquons à cet effet la négociation d'un accord sur le «Bien-être au travail» ainsi que sur la responsabilité sociale des entreprises.

Nous souhaitons terminer cet aperçu par quelques brèves très brèves sur les entreprises. En effet, plusieurs d'entre elles nous donnent l'occasion de mettre rapidement nos résolutions en pratique.

Jugez de par vous-mêmes: négociations quasiment dans l'impasse chez **Kronospan**, action en justice pour non-respect de la convention collective des employés chez **Curver**, blocage des négociations chez **Newell Rubbermaid** et **Vitrumlux**. Négociations de renouvellement de conventions sans nul doute difficiles chez **Villeroy & Boch** et **Tarkett**. Pour couronner le tout, la probable annonce d'une réorganisation chez **Textilcord** tout en se cachant derrière un discours fourbe sur le maintien de l'emploi.

Du pain sur la planche pour les mois à venir, l'occasion aussi de développer de nouvelles formes d'action et de pratiquer la solidarité entre travailleurs.

Imprimeries, Médias et Culture - FLTL



Léon Jenal



Invitation

à l'Assemblée constituante du syndicat Imprimeries, Médias et Culture – FLTL

samedi, **16 décembre 2006 à 10h30** à la **Centrale de l'OGBL**
«Salle Exécutif» 60, boulevard JF Kennedy à Esch/Alzette

Ordre du jour

1. Allocution de bienvenue de J.-Cl. Reding, président de l'OGBL
2. Constitution du bureau de l'assemblée
3. Adoption de l'ordre du jour
4. Rapport d'activités par Léon Jenal, secrétaire central du syndicat
5. Présentation et adoption des statuts
6. Élection de la direction syndicale
7. Discussion libre

Santé, Services sociaux et éducatifs



André Roeltgen



Pit Schreiner



Nora Back



Sandra Heinz

«Maisons relais» für Kinder:

Erste Diskussionsbereitschaft über den Qualitätsverlust

Auf die Kritiken des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGBL bezüglich der „Maisons relais“, hat die Familienministerin in den letzten Tagen der Presse gegenüber anerkannt, dass das großherzogliche Reglement nur 40% qualifiziertes Personal für die Kinderbetreuung vorsieht, und nicht wie anfangs dargestellt 80%. Der OGBL zeigt sich erfreut darüber, dass nun öffentlich über eventuelle Schwächen in Punkto Qualität des Reglementtextes geredet wird, und sieht dies als einen ersten Schritt in Richtung Diskussionsbereitschaft.

Zusätzlich möchte das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL richtig stellen, dass von seiner Seite aus nie gefordert wurde, ausschließlich auf Erzieher oder Sozialpädagogen in den „Maisons relais“ zurückzugreifen. Der OGBL fordert, dass in Organigrammen die verschiedenen Aufgabenbereiche, die nach Reglementtext von den „Maisons relais“ abgedeckt werden (sozio-educative

Aktivitäten, Hausaufgabenhilfe, Elternarbeit, usw.), festgehalten werden und aufgrund dieser Aufschlüsselung entsprechend qualifiziertes Personal eingesetzt wird.

Im Übrigen, hat sich der OGBL seit jeher für die sogenannten „Einstiegsberufe“ (wie z.B. CATP auxiliaire de vie) eingesetzt und möchte unterstreichen, dass auch weniger qualifizierte Berufe ihre Berechtigung in verschiedenen Aufgabenbereichen finden.

Zu Bedenken gibt bei den, in den „Maisons relais“ vorgesehenen Minimaldotationen an qualifiziertem Personal, dass zum heutigen Zeitpunkt weit über 200 Erzieher und Sozialpädagogen hierzulande Arbeit suchend sind, davon über 80% Frauen. In Folge dessen, fordert der OGBL, dass den Personen, die eine qualifizierte Ausbildung abgeschlossen haben, eine Möglichkeit geboten wird, schnellstmöglich eine Arbeitsstelle zu finden.

Es ist schlicht skandalös, wenn einzelne Vertreter der Arbeitgeberseite öffentlich behaupten, die „Lebenserfahrung“ sei oft wichtiger als das „Papier“, wobei hier mit „Papier“ eine dreijährige qualifizierte Berufsausbildung gemeint ist. Der OGBL hofft, dass diese Aussagen auf keinen Fall repräsentativ für die Position der gesamten Arbeitgeberschaft sind. Außerdem zeigt der Kollektivvertrag des Pflege- und Sozialsektors, den Wert, den der OGBL auf die Anerkennung der Berufserfahrung der Beschäftigten legt, und dies sowohl für hoch, als auch für weniger qualifiziertes Personal.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL ist im Übrigen auch erstaunt über die Aussage der Familienministerin, die Gemeinden könnten frei entscheiden, weit über der Minimalgrenze von 40% qualifiziertem Personal hinweg einzustellen. Dabei ist es doch genau diese Verantwortungslosigkeit des Minis-

teriums bezüglich der Finanzierung und der Kontrolle dieser öffentlichen und nicht-kommerziellen Dienstleistung, die der OGBL zum erneuten Mal kritisiert.

Abschließend kann nur wiederholt werden, was die politischen Vertreter verschiedener Gemeinden bestätigt haben: Die Rechnung geht nicht auf! Die Gemeinden verfügen nicht immer über die nötigen Finanzmittel, um, wie von der Familienministerin vorgeschlagen, mehr qualifiziertes Personal einzustellen, und können so die Qualität der Kinderbetreuungsstätten nicht eigenständig garantieren.

Qualitätsabbau im Sozialwesen

Auch nach Unterredung mit Familienministerin Marie-Josée Jacobs bleibt die Spannung

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL hatte am Donnerstag, den 23. November 2006 eine Unterredung mit der Familienministerin zum vom OGBL befürchteten Angriff auf die Qualität im Sozialwesen (geplante Tariffinanzierung im Behindertenbereich, „Protection sociale de l'enfance“, „Maison relais“ für Kinder, ...).

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen hat die Ministerin darauf hingewiesen, dass die vom OGBL vorhergesehenen Konsequenzen des neuen Finanzierungsmodells schon zum Teil in Kraft getreten sind. Obwohl die Ministerin dem OGBL vor rund einem Jahr versichert hatte, es käme in keinem Fall zu einem Personalabbau, so muss man heute feststellen, dass es in den Häusern an qualifiziertem Personal mangelt oder, dass Erzieher und Sozialpädagogen in niedrigeren Laufbahnen eingestuft und dementsprechend bezahlt werden. Zum Erstaunen des OGBL zeigte sich die Ministerin un-

aufgeklärt bezüglich dieser großen Dotationsprobleme im Sozialwesen.

Die Forderungen des OGBL beruhen weiterhin auf einer gerechten Finanzierung, welche die Arbeits- und Lohnbedingungen des betroffenen Kollektivvertrags respektiert, die Einstellung von qualifiziertem und erfahrenem Personal ermöglicht und die auf einer fundierten Bedarfsanalyse basiert, um so die Qualität im Sozialwesen zu garantieren.

Der Ministerin zufolge sei der bestehende Kollektivvertrag auf jeden Fall nicht in Frage gestellt. Es ist also zu hoffen, dass die Ministerin genau diese Position auch in offiziellen Stellungnahmen vertritt und, dass insbesondere in der Unterredung vom 27. November zwischen Arbeitgeberverbänden und Ministern, kein Angriff auf die Weiterentwicklung des Kollektivvertrags zugelassen wird.

Auf anderen Ebenen hat das Syndikat keine zufrieden stellende Antwort erhalten. So hat die Familienministerin dem OGBL gegenüber klar gesagt, man denke nicht daran, die Minimaldotation von 40% qualifiziertem Personal in den „Maisons relais“ zu erhöhen. Außerdem wurde bestätigt, auch im Sozialwesen würde gespart, indem zum Beispiel die Unterhaltskosten (frais de fonctionnement) um 10% heruntergeschraubt werden.

Um den Qualitätsabbau im Sozialwesen zu verhindern, fordert der OGBL direkt in diese wichtigen Entscheidungen und Verhandlungen zwischen Ministerium und Arbeitgeberschaft mit eingebunden zu werden. Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen wird der Ministerin nachträglich seine schriftliche Stellungnahme zukommen lassen. Der OGBL wird weiterhin wachsam bleiben und sich gegebenenfalls mit gewerkschaftlichen Aktionen gegen den Qualitätsverlust im Sozialsektor einsetzen.

Une Journée syndicale revendicative sous le signe de l'actualité

Les 178 participants à la Journée syndicale statutaire du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs du 23 novembre 2006 ont débattu sur les problèmes d'actualité dans les trois secteurs et ont finalement adopté trois résolutions. Les discours de Jean-Claude Reding, président de l'OGBL et de Mars di Bartolomeo, ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, ont permis au public intéressé de situer les revendications du syndicat professionnel dans le contexte national et européen.

Les résolutions de la Journée syndicale:

1. Pour une réforme qualitative et

progressiste des études de l'infirmier et de ses spécialisations

2. „Hyperaktivismus“ in den luxemburgischen Krankenhäusern

3. Pour une réforme de qualité dans le secteur social

sont disponibles en français et en allemand sur notre site Internet www.ogbl.lu (syndicats professionnels: syndicat Santé, services sociaux et éducatifs) ou auprès de Céline Mission, tél.: 54 05 45 280

Nous reviendrons en détail sur cette Journée syndicale dans notre numéro de janvier d'Aktuell.



Banques et Assurances



Véronique Eischen



Nadine Hamilius

Le point sur les négociations pour le renouvellement de la convention collective

Depuis le 17 octobre, les représentants syndicaux et les représentants du patronat se réunissent tous les mardis à la Chambre de commerce pour tenter d'élaborer une nouvelle convention collective.

Il a été décidé au cours de la première réunion, et ce malgré les réserves de l'OGBL, d'aborder point par point tous les articles de la CCT afin de permettre aux deux parties d'exposer leurs arguments respectifs. L'OGBL était peu enclin à adopter une telle méthode de travail, estimant qu'il aurait mieux valu débattre d'emblée des principaux points litigieux, à savoir un système de rémunération lié à 100% à la performance, la suppression de la prime de juin, la généralisation du travail du samedi, l'annualisation du temps de travail, la dénaturation des groupes de fonction etc.

Au cours des six premières réunions, les deux parties ont passé en revue les articles 1 à 21 de l'actuelle CCT ainsi que le premier volet de la rémunération, chacune des parties ayant commenté ses revendications.

De manière générale, on peut constater que les positions de part et d'autre sont diamétralement opposées et qu'il sera difficile de trouver un compromis sur une majorité de points. Le mot d'ordre de l'ABBL

est clair : les employés coûtent trop cher et il faut réduire les frais liés à la masse salariale pour augmenter les bénéficiaires. Jean-Jacques Rommes n'a qu'un seul mot à la bouche: économie, économie et encore une fois économie ! Il est apparu par ailleurs que l'ABBL souhaite supprimer de nombreux paragraphes qui figurent actuellement dans la convention, sous prétexte qu'il s'agit de références au droit du travail.

Jusqu'à présent, voici les principaux thèmes qui ont été discutés (il est à noter qu'aucune décision ou concession intervenue au cours des négociations n'a un caractère contractuel à ce jour):

Article 5. – Cessation du contrat

L'ABBL accepte de baisser le seuil de l'effectif requis pour déclencher une procédure d'entretien préalable de 150 à 100 personnes et d'étendre le délai entre l'envoi du courrier et la date de l'entretien à 4 jours au lieu de 2.

L'ABBL revendique en échange une profonde transformation du paragraphe 5.2. en cas de licenciement collectif. Elle propose de fusionner les sommes accordées au titre des préavis prolongés et des indemnités de départ en un budget global qui serait réparti en fonction de la reprise plus ou moins rapide d'un nouvel emploi par les salariés touchés. En d'autres termes, l'ABBL souhaite définir dans la CCT les modalités des plans sociaux afin de limiter les frais engendrés par les rationalisations dans les banques. Aussi, si cette proposition devait se réaliser, à l'avenir il n'y aurait plus de négociations pour les plans sociaux, mais seules les indemnités définies dans le cadre de la CCT seraient versées par ceux qui opèrent des licenciements collectifs. Il va sans dire que l'OGBL est catégoriquement opposé à ce genre de mesures qui visent à faciliter les licenciements

économiques au détriment de ceux qui restent sur la touche.

Article 6. – Durée de travail

L'ABBL veut étendre la durée hebdomadaire de travail à 6 jours ouvrables, incluant donc le samedi. Toutes les banques ne seraient pas concernées par le travail du samedi, mais celles qui estiment que le samedi devrait être ouvrable, seront libres de faire travailler leurs employés au taux normal (100%). Le but de l'ABBL est bien entendu de supprimer le coefficient de 125% qui est actuellement appliqué pour le travail du samedi.

Article 7. – Aménagement du temps de travail

L'ABBL a l'intention de transformer la période de référence semestrielle en une période de référence annuelle pour accroître encore la flexibilité des travailleurs et contourner le paiement des heures supplémentaires par le mécanisme de la récupération. Elle souhaite également abolir le système des heures complémentaires qu'elle considère comme une «aberration administrative».

Rémunération

Compétence et performance sont les maîtres mots du discours de l'ABBL qui estime que l'actuel système de rémunération n'est pas adapté aux besoins des entreprises et ne permet pas de récompenser à leur juste valeur les éléments «méritants». A cette fin, elle propose d'abolir les échelons d'ancienneté et de redistribuer l'enveloppe ainsi constituée aux salariés «performants».

Globalement, les représentants patronaux jugent que 80% des employés sont performants, dont 20% peuvent être qualifiés de «high performer» et doivent être rémunérés en conséquence.

Le système de rémunération serait revu tous les cinq ans. Au lieu de voir son salaire évoluer chaque année

grâce aux échelons d'ancienneté, l'employé devra alors se contenter d'une hypothétique augmentation, s'il est jugé performant. A ce titre, l'ABBL a prévu un minimum de 2,5 euros (indice 100), donc un montant inférieur aux échelons d'ancienneté actuels qui sont respectivement de 5,58 euros (ind. 100) pour les groupes 1 à 3 ou de 4,96 euros (ind. 100) pour les groupes 4 à 6. Tous les automatismes d'avancement seraient donc supprimés car l'employé n'a aucune garantie d'accéder au palier d'avancement quinquennal.

Le salarié qui, au terme des cinq années, n'aura jamais été suffisamment performant pour obtenir une prime de mérite devra, lui, se soumettre à une formation destinée à améliorer ses compétences (quant au contenu d'une telle formation, mystère et boule de gomme!). En cas d'échec, ce «low performer» se retrouve soit à la porte soit avec le même salaire minimal qu'il touche depuis cinq ans. Quant à celui qui aura été jugé performant une ou deux années sur cinq, il ne pourra pas se hisser au niveau du palier quinquennal et restera en dessous du premier seuil d'avancement.

Au cours de la réunion du 28 novembre, l'ABBL, en tentant d'expliquer la logique de son système de rémunération, s'est enlisé dans un embrouillamini, démontrant clairement que sa réflexion n'était pas aboutie et que son système de rémunération présentait de nombreuses failles et incertitudes.

Quant à la prime de ménage, l'ABBL souhaite l'injecter directement dans le traitement de base à l'avenir, à travers un montant forfaitaire de 20 euros. Déduction faite de ce montant, on constate que les nouveaux traitements de base proposés par l'ABBL sont inférieurs aux barèmes qui existent actuellement dans la CCT, et ce, pour les groupes 3, 4 et 5 (une majorité des salariés est donc

concernée).

L'OGBL condamne bien évidemment un système de rémunération lié à 100% à la performance et souhaite obtenir des garanties d'avancement pour ses membres.

Pour le reste, les négociations s'apparentent davantage à un dialogue de sourds qu'à de véritables tentatives de rapprochement. Aussi n'est-il pas étonnant que la plupart des articles abordés restent en suspens à l'heure actuelle, chacune des parties campant sur ses positions.

Prochaine réunion de négociation: mardi le 5 décembre 2006

Ordre du jour: Revendications des syndicats

Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande

Robert Wolff

Arbeiterkollektivvertrag in den Garagen

Der Kollektivvertrag der Arbeiter wurde am 30.06.2006 seitens der beiden Gewerkschaften OGBl und LCGB fristgemäß gekündigt.

Nach dem Informationsgespräch mit den Patronatsverbänden ADAL und FEGARLUX, legten beide Gewerkschaften OGBl und LCGB während einer ersten Verhandlungsrunde zur Erneuerung des Arbeiterkollektivvertrages in den Garagen, ihren gemeinsamen Forderungskatalog vor.

Forderung der Gewerkschaften OGBl und LCGB

- Erhöhung der Real - und Tariflöhne:

- 0,19 € für 2007 ;
- 0,19 € für 2008 ;
- 0,19 € für 2009 ;

- Erhöhung des Sozialurlaubs um 16 Stunden;
- Schichtarbeit: 20 % Zuschuss bei Schichtarbeit;
- Einführung eines Feriengeldes von 175 €;
- Überholung der Tariflohntabelle;
- Autofestival: Einhaltung des Kollektivvertrages resp. des Gesetzes (Arbeitszeit und Bezahlung).

Vorschlag der Patronatsvertreter ADAL und FEGARLUX

- Für die Zeitdauer des Kollektivvertrages von 3 Jahren (01.07.2006-30.06.2009) wollen sie die Löhne für die Jahre um:
0,06 € für 2007;
0,08 € für 2008;
0,06 € für 2009;
- den Sozialurlaub um 4 Stunden erhöhen.

Den Vorschlag der Patronatsvertreter zu unserem Verhandlungskatalog können wir so nicht akzeptieren.

Zweite Verhandlung, null Bewegung

Auch in einer zweiten Verhandlungsrunde blieben die Patronatsvertreter unnachgiebig und machten keine Änderungen an ihren ersten Vorschlag.

Obwohl die beiden Präsidenten der ADAL und FEGARLUX des Garagen-sektors in der Öffentlichkeit das Geschäftsjahr 2006 als hervorragend darstellen, wurde uns, der gewerkschaftlichen Verhandlungskommission, in jeder Verhandlungsrunde das Gegenteil vermittelt.

In den ersten 8 Monaten dieses Jahres wurden 37.327 Neuwagen in Luxemburg angemeldet, was 5,49 % mehr als in der Referenzperiode des Vorjahres entspricht.

Bei 430.000 in Luxemburg angemeldeten Fahrzeugen für eine Einwohnerzahl von knapp 460.000, nimmt die Arbeit in den Werkstätten sowie

der Verkauf von Ersatzteilen ganz klar zu. Gerade diese Bereiche, und nicht nur der Verkauf von Neuwagen, machen den Profit der Arbeitgeber aus! Und gerade in diesen Bereichen arbeiten die Menschen, um die es in diesem Vertrag geht, dann erwirtschaften Tag für Tag den Reichtum ihrer Arbeitgeber.

Hiermit fordern wir die Arbeitgeberseite auf noch einmal ihren Vorschlag zu überdenken und uns einen seriösen Vorschlag vorzulegen, ansonsten werden wir weitere Aktionen durchführen.

Sam Hwa Steel S.A. Bettembourg

L'OGBL remporte les deux mandats de membres effectifs

Récemment des élections d'une délégation du personnel ont eu lieu dans l'entreprise Sam Hwa Steel. La délégation se compose comme suit:

Ahmed Hadrovic (OGBL) et Didier Strubel (OGBL) membres effectifs

ainsi que de deux membres suppléants.

Novelis Dudelange

Quel avenir pour le site de Dudelange?

La nouvelle direction de Novelis, avec à sa tête Luigi Pisa, fort de 30 ans d'expérience dans le domaine de l'aluminium, avait demandé fin octobre une réunion avec les représentants syndicaux de l'entreprise. Le rendez-vous devait servir de première prise de contact et permettre aux délégués d'expliquer en détail le rôle des syndicats au Luxembourg et plus particulièrement leur fonctionnement au sein des entreprises.

Il convient de rappeler ici que Novelis a connu au cours des dernières années quatre changements de patron et qu'à l'instant des rumeurs sur un éventuel abandon définitif du site

de Luxembourg circulent. Ainsi, les délégués profitaient de l'occasion pour demander des renseignements à ce sujet. Ils ont fait remarquer que depuis bon moment, on demandait au personnel de faire des efforts pour l'avenir, mais que rien à ce jour n'indique que Dudelange restera au sein du groupe. Malheureusement, la nouvelle direction n'a pu non plus apporter des éclaircissements sur les projets concernant l'avenir du site de Dudelange.

C'est donc dans ce flou que reprendront les négociations concernant le renouvellement de la convention collective. Affaire à suivre donc...

Elth S.A.

Was soll das?

Am 15. September 2006 wurden 12 Arbeiter der Firma Elth schriftlich von der Direktion zu einem Vorgespräch zwecks Entlassung vorgeladen. Wie sich herausstellte, ging es bei diesem Vorgespräch darum Druck auf die betreffenden Personen auszuüben, weil sie in den letzten Monaten krankgeschrieben waren. Von jeder einzelnen Person jedoch waren die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen betreffend die Krankmeldung eingehalten worden.

Werden hier die ärztlichen Atteste in Frage gestellt oder gar die Personen als Simulanten abgestempelt? Für uns steht fest, dass diese Leute nicht grundlos krankgeschrieben waren.

Dank des unerbittlichen Einsatzes des Betriebsrates und der Unterstützung vom zuständigen OGBL-Sekretär, konnte für den größten Teil der betroffenen Personen Schlimmes vermieden werden. Im Interesse eines Mitarbeiters, der dennoch entlassen wurde, wurden die nötigen juristischen Schritte eingeleitet.

Transport par route



Hubert Hollerich

François Hoffmann

Avancer dans la renégociation des conventions collectives

Lors de la réunion de la direction syndicale de l'OGBL-ACAL, le 19 novembre au hall sportif à Leudelange, les délégués ont analysé la situation dans le secteur des autobus privés et du transport professionnel de marchandises par route. Les deux conventions collectives seront renégociées avec les fédérations patronales FLEAA (bus) et «Groupement Transport» (transport de marchandises).

Non à une procédure de conciliation dans le secteur « bus »

Les membres de la direction syndicale de l'OGBL-ACAL se sont prononcés catégoriquement contre une procédure de conciliation voire une grève dans le secteur «bus», telles que proclamée par le LCGB, dans une interview télévisée en date du 3 novembre 2006. En effet, une telle procédure est inappropriée alors que les négociations pour le renouvellement de la convention collective n'ont même pas débuté. Les membres de la direction syndicale de l'OGBL-ACAL refusent de s'aligner à la manière d'agir du LCGB qui accuse tous les employeurs du secteur d'infractions à la réglementation européenne sans être en possession de preuves pour ces accusations. Au lieu de mettre en cause le dialogue social, l'OGBL-ACAL s'engagera prio-

ritairement à la négociation d'une convention collective pour les quelque 1200 conducteurs d'autobus du secteur privé. La direction syndicale de l'OGBL-ACAL a décidé de donner une dernière chance au syndicat chrétien et proposera d'envoyer une lettre commune à la FLEAA en vue d'obtenir des dates de négociation et en vue de communiquer une commission de négociation unique.

Camions: Mise en œuvre de la directive « temps de travail »

Les membres de la direction syndicale de l'OGBL-ACAL ont discuté sur le renouvellement de la convention collective pour les transports professionnels de marchandises par route et espèrent que les négociations avec le «Groupement Transport» avanceront. La discussion au sujet de la mise en œuvre de la directive «temps de travail» pour les travailleurs mobiles, laquelle prévoit une période de référence de 4 mois pour le calcul des heures de travail, pourrait de nouveau devenir le point d'achoppement. En outre la directive définit, enfin, le temps de travail et le temps de disponibilité des conducteurs. L'OGBL ne s'oppose pas à une introduction d'une période de référence de 4 mois et communiquera dans ce contexte sa position et ses propositions dans un courrier au «Groupement Transport».

La direction syndicale a finalement désigné ses représentants pour les deux commissions de négociation unique, c à-d pour la CCT «bus» et pour la CCT «camions».

Autocars Erny Wewer
und Autocars Siedler-Thill

OGBL gewinnt Ausschusswahlen

Bei den vorgezogenen Betriebsausschusswahlen vom 25. Oktober 2006 in den Busunternehmen Erny Wewer aus Eschweiler und Siedler-Thill aus

Tetingen ging der OGBL-ACAL jeweils als klarer Gewinner hervor.

In beiden Busunternehmen waren jeweils 1 Effektivdelegierter und 1 Stellvertreter zu wählen.

Die Kandidaten des OGBL-ACAL konnten sich in beiden Betrieben sowohl gegen die LCGB-Konkurrenz als auch gegen die so genannten neutralen Kandidaten durchsetzen, womit der OGBL-ACAL seine führende Position im privaten Bussektor noch ausbauen konnte.

Für den OGBL-ACAL wurden nachfolgende Busfahrer in die jeweiligen Betriebsausschüsse gewählt: Autocars Erny Wewer: Tom Diederich Autocars Siedler-Thill: Jos Hansen

Services publics



Pit Schreiner

Steve Staudt

Es reicht!

Zwei Aggressionen an Fahrkartenkontrolleuren (T.I.C.E. und CFL) innerhalb nur einer Woche: Jetzt müssen die Verantwortlichen sämtlicher Betreiber des Öffentlichen Transportes endlich ihre gesetzlichen Verpflichtungen einhalten und sofort die Sicherheit der Beschäftigten im Öffentlichen Transport (AVL, CFL, RGTR und T.I.C.E) garantieren!

Das Syndikat Öffentliche Dienste und der Vorstand der Betriebssektion T.I.C.E. des OGBL verlangen endlich Taten und, dass sofort verstärkte Sicherheitsmassnahmen zum Schutz des Personals eingeleitet werden!

Sollten die verantwortlichen Betreiber nicht sofort handeln, wird sich das Syndikat in Kürze gewerkschaftliche Aktionen vorbehalten!

Generalversammlung der Betriebssektion T.I.C.E. des OGBL

Die Sicherheit der Beschäftigten im Öffentlichen Transport muss garantiert werden!

Neuer Vorstand mit neuem Elan !

Auf ihrer Generalversammlung vom 12. November 2006 hat die Betriebssektion T.I.C.E. des OGBL, in Anwesenheit des OGBL-Nationalpräsidenten Jean-Claude Reding und den Verantwortlichen des OGBL-Transportsyndikats ACAL, mit Entsetzen auf die körperliche Aggression an einem Fahrkartenkontrolleur in Esch reagiert. Alle Anwesenden verurteilten diese Gewalt an einem ihrer Kollegen aufs Schärfste und forderten eine unverzügliche Aufklärung des Vorfalls und eine Bestrafung des Täters. Tagtäglich sind die Busfahrer und die Kontrolleure den verbalen und jetzt auch körperlichen Aggressionen ausgesetzt, die auch eine Gefahr für die anderen Fahrgäste darstellen.

Jean-Claude Reding forderte die Verantwortlichen des T.I.C.E. auf, unverzüglich Stellung zu diesen Aggressionen zu beziehen und sich unmissverständlich auf die Seite ihres Personals zu stellen. Der OGBL-Nationalpräsident verlangte ebenfalls, dass der T.I.C.E. weiterhin in öffentlicher Hand bleiben müsse und, dass man die Entwicklung auf EU-Ebene, mit ihren Auswirkungen auf Luxemburg, stets im Auge behalten müsse.

Der verantwortliche Gewerkschaftssekretär des OGBL-ACAL, Hubert Hollerich, plädierte für eine verstärkte Zusammenarbeit der Kollegen des T.I.C.E. mit den Kollegen des privaten Transportsektors, was von allen Anwesenden einhellig begrüßt wurde. In diesem Sinn soll die Kampagne gegen die Übermüdung der

Fahrer („La fatigue tue“) gemeinsam organisiert werden. ACAL-Präsident Mett Waldbillig erinnerte im Zusammenhang mit den jüngsten Aggressionen gegen Beschäftigte des Öffentlichen Transportes an die Arbeiten des so genannten „Comité de pilotage sureté“. Dieses Gremium wurde Anfang 2005 im Transportministerium gegründet und seine Mitglieder (Transportministerium, Betreiber des Öffentlichen Transportes und Gewerkschaften) arbeiten an Gesetzesänderungen zur Verbesserung der Sicherheit des Bus- und Zugpersonals. Dazu gehören u .a. mehr Befugnisse für das Personal und die Einführung einer Datenbank, die dem Datenschutz allerdings Rechnung tragen soll.

Der OGBL pocht darauf, dass die bestehende Gesetzgebung betreffend mögliche Sanktionen gegenüber den Straftätern im Öffentlichen Transport schnellstens umgeändert werden wird und bei schweren Vorfällen z.B. ein allgemeines Fahrverbot im gesamten Öffentlichen Transport in Luxemburg verhängt wird.

Zum Abschluss der Generalversammlung wählte die Betriebssektion T.I.C.E. des OGBL folgende Kollegen in den Vorstand: Jost Nico, Präsident; Stringini Felix, Vizepräsident; Marcelet Guy, Kassierer; Folschette Albert, Sekretär; Joachim Guy, Lentz Gilbert, Lurquin Daniel, Reinard Edy, Zimmermann Emmanuel, Mitglieder.

Einigkeit macht stark!

„Alle Räder stehen still, wenn dein starker Arm es will“. Dieser alte Spruch aus der Gewerkschaftsbewegung könnte demnächst im Öffentlichen Transport in Luxemburg wieder seine volle Gültigkeit bekommen. Gemeinsam wollen die Gewerkschaften OGBL, Landesverband, FGFC, LCGB, Syprolux auf die jüngsten Aggressionen reagieren und gemeinsame Aktionen durchführen.*

* Bis zum Redaktionsschluss hatten



die genannten Gewerkschaften diesbezüglich noch keine Entscheidung getroffen und noch keine gemeinsame Stellungnahme zu dem vom Transportministerium am 24.11.06 vorgestellten 8-Punkte-Programm gegen Gewalt im Öffentlichen Transport bezogen. Wir werden in unserer nächsten Nummer darauf zurückkommen.

Pire même, lors de la réunion de négociation du 31 octobre dernier, la direction avait présenté un projet sans grille de salaire qui «avait été oubliée». Leur nouveau projet présenté en date du 13 novembre ne reflétait que les textes de loi en ignorant toutes les revendications de la délégation qui avaient déjà été négociées auparavant. La grille de salaire consistait dans une liste de salaires, la plupart des salaires minima, sans prendre en considération quelque évolution en fonction de l'ancienneté, une pure insulte envers la commission de négociation et surtout envers tout le personnel de l'hôtel.

Devant cette attitude destructive et antisociale de la direction, la délégation a fait recours à son droit d'organiser une assemblée générale du personnel en date du 22 novembre. La direction n'a pas hésité à faire une énorme pression sur le personnel en le menaçant de licenciements pour faute grave au cas où il participait à l'assemblée générale pendant les heures de travail. La commission de négociation a décidé d'envoyer le dossier au conciliateur et de porter plainte auprès de l'Inspection du Travail et des Mines pour entrave grave à la liberté syndicale.

La direction de l'Hôtel Hilton ne respecte ni son personnel ni les lois en vigueur.

Les syndicats déplorent cette attitude honteuse.

Alimentation et Hôtellerie



Romain Daubenfeld

Conflit social chez Hôtel Hilton Luxembourg

Depuis cinq ans les syndicats LCGB et OGBL sont en train d'essayer de négocier une convention collective de travail pour les salariés de l'Hôtel Hilton. Pendant cinq ans les directions successives ont affirmé leur volonté d'aboutir à une signature.

Cependant, la délégation de négociation a dû se rendre compte que ce n'étaient que de belles paroles dans l'air. En effet, aucune ouverture n'a pu être obtenue.

OGBL und Ligue luxembourgeoise d'Hygiène mentale

„Den Stress verstehen, um ihn besser managen zu können“

Am Dienstag, den 7. November 2006 stellte Chantal De Mesmaecker, Diplompsychologin und Beauftragte der Stressberatungsstelle des OGBL und der Ligue luxembourgeoise d'Hygiène mentale in der Escher Maison du Peuple einem zahlreichen Publikum, ihr Stressbewältigungsprogramm „Den Stress verstehen, um ihn besser managen zu können“ vor.



In diesem zweistündigen Vortrag erfuhren die Teilnehmer, Personalvertreter in den Betrieben, Tarifsekretäre des OGBL und andere Interessierte, was Stress eigentlich ist, wie körperliche Stressreaktionen verlaufen und was ihre Folgen sowohl für die körperliche Gesundheit als auch für die Psyche (Burn-out Syndrom) sind. Formen und Merkmale von Stressoren wurden vorgestellt sowie die Rolle von persönlichen Motiven, Einstellungen und Bewertungen als Stressverstärker. Schließlich ging die Psychologin auf soziale und personale Ressourcen der Stressbewältigung und Wege zur individuellen Stressbewältigung ein. Anhand von zwei Formularen konnten die Teilnehmer abschließend ihren individuellen Stresspegel messen. Dieser Einführungsvortrag, wird in den kommenden Wochen durch Weiterbildungen in Zusammenarbeit mit dem Bildungsinstitut IFES komplettiert.

Für weitere Informationen zum Thema steht Ihnen Frau De Mesmaecker unter der Tel.-Nr. 621 170 846 zur Verfügung.



Genossenschaft Gewerkschaftsheim Differdingen

Die ordentliche Generalversammlung

findet am **5. Dezember 2006 um 19.00 Uhr** im kleinen Versammlungssaal des Gewerkschaftsheimes in Differdingen statt.

Tagesordnung:

1. Ansprache der Präsidentin
2. Tätigkeitsbericht (2005)
3. Kassenbericht (2005)
4. Bericht des Unternehmensrevisors
5. Bericht des Aufsichtsrates
6. Diskussion und Verabschiedung der Berichte
7. Teilweise Neuwahl des Verwaltungsrates
8. Neuwahl des Aufsichtsrates
9. Bezeichnung des Unternehmensrevisors
10. Immobilien

Die Genossenschaftler sind herzlichst eingeladen an der ordentlichen Generalversammlung teilzunehmen.

OGBL Section Grevenmacher

samedi et dimanche les **9 et 10 décembre 2006**

Marché de Noël

Grevenmacher, Prosteneck, à partir de 10.00 hrs

OGBL Section Immigrés Region Differdange/Rodange

TOMBOLA Fête de l'Amitié

- 1^{er} prix: DVD No **01413**
 2^e prix: Machine à café No **00941**
 3^e prix: Jambon No **00745**

Prix de consolation:

- Porte-photo No **00776**
 Thermos No **00945**
 Torche électrique No **01408**
 Boîte à chocolats No **01279**
 Parapluie No **01473**
 Cadeau-Shop No **00857**
 Parapluie No **01168**
 Thermos No **00601**
 Cadeau Shop No **00929**

Les prix sont à retirer avant le 31 décembre 2006 chez Bernard Colussi, 30, rue de la Chapelle, L-5967 Clemency. Pour rendez-vous et information, téléphonez au no. portable 621 - 62 26 90.



Mat engem Reesbus vum Sales-Lentz huet d'OGBL Sektiooun Zolwer-Éilereng den 1. Oktober mat 37 Leit eng Visite an den Ecomusée op Ungersheim bei Mülhausen gemaach.



Section Luxembourg GEWËNNLËSCHT KABARÄ-OWEND

de 25. November 2006 am Porheem St Joseph
zu Gaasperech

1. Präiss	En Handy Nokia	292
2. Präiss	1 réi Ham	188
3. Präiss	1 Judd	476
4. Präiss	1 Zoossiss	39
5. Präiss	1 Zoossiss	85
6. Präiss	1 Zoossiss	155
7. Präiss	1 Zoossiss	224
8. Präiss	1 Zoossiss	268
9. Präiss	1 Zoossiss	419
10. Präiss	1 Zoossiss	445

Gewënner kënnen sech bis den 01.01.2007 um
Tel.: 23 62 12 68 oder 691 - 14 36 26 mellen

OGBL Régionale Centre & Section Lorentzweiler

TOMBOLA SOIREE LATINA – 7 OCTOBRE 2006

- 1^{er} prix: **0012**
 2^e prix: **0281**
 3^e 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



INSTITUT DE FORMATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

NOUVEAU Une formation d'actualité:

«MIEUX VIVRE AU TRAVAIL»



Renata Santini, responsable de formation

Les délégations du personnel sont de plus en plus confrontées à des problèmes inhérents à la violence au travail; physique ou psychologique. Trop souvent ils restent dans l'impasse car ils sont amenés à intervenir dans des situations dégradées, conflictuelles entre la direction et les équipes, voire entre les équipes elles-mêmes et où il est impossible de parvenir à des accords.

La plupart du temps, la délégation du personnel est prise au dépourvu pour résoudre ces problèmes.

En effet, intervenir dans ce type de situations requiert des connaissances et des savoirs-faire particuliers comme analyser la problématique, caractériser sa nature, agir avec diligence, discrétion, justice et respect.

MAIS COMMENT FAIRE?

L'IFES, invite tout(e) délégué(e) du personnel, intéressé(e) par le sujet, à suivre cette formation spécialement conçue pour les représentants du personnel qui souhaitent trouver les moyens de faire cesser toute violence exercée sur le lieu du travail et plus particulièrement, la violence psychologique (harcèlement moral).

La formation a pour but de transmettre aux délégations du personnel les savoirs et outils indispensables pour résoudre des situations conflictuelles et de violence au travail, à savoir:

- poser un diagnostic
- identifier l'ampleur du problème, ses causes, ses origines,
- et surtout définir les actions possibles.

Des interventions propres au contexte et à l'environnement des participants seront élaborées, pour faire cesser la violence en entreprise et la prévenir.

Voici le nouveau cycle de formation qui se compose de 3 modules.

27/28 février 2007 1^{er} module (2 jours)

Démystifier la violence au travail
(sensibilisation des acteurs)

7/8 mai 2007 2^e module (2 jours)

Agir en milieu hostile
(les modes d'actions et de prévention)

18 juin 2007 3^e module (1 jour)

Les facteurs d'amélioration du bien-être au travail
(les stratégies d'amélioration du bien-être au travail)

Cette formation, en langue française, se tiendra au Centre de formation de la Chambre de travail à Remich.

Dans l'intérêt du participant, nous recommandons de suivre le cycle de formation en entier.

Vous êtes régulièrement confrontés à des situations conflictuelles sur le lieu de travail? Si la réponse est affirmative, inscrivez-vous!

IFES OGBL

12, rue du Château L-5516 REMICH

tél : 26 66 13 -1 fax : 23 69 93 52

Courrier: r.santini@ifes.lu

Date limite d'inscription: **15 décembre 2006.**

ENSEMBLE NOUS ARRIVERONS A RESOUDRE LES SITUATIONS CONFLICTUELLES ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL.

Harcèlement moral

Le rôle incontournable des acteurs syndicaux

Le monde de l'entreprise, naguère organisé autour d'une classe sociale unie et d'un collectif fondé sur des valeurs de solidarité, s'individualise. La recherche permanente de compétitivité exige la maîtrise d'une multitude de connaissances en vue d'assurer une production des biens et services de qualité. Elle suppose aussi que l'on reconnaisse la créativité humaine et l'initiative individuelle. Exceller, c'est l'emporter «sur les autres», avec la précarité que cela implique mais aussi l'emporter «sur soi-même».¹ Ce mode de fonctionnement n'est pas sans implication sur le stress vécu par chacun et chacune dans des milieux de travail et concourt à accroître les inquiétudes par rapport à l'emploi. Ce contexte est propice à l'apparition d'incidents de violences psychologiques.

En effet, la violence au travail est un phénomène préoccupant partout dans le monde parce qu'il est en forte progression. L'arrivée de nouvelles organisations du travail et le développement de la flexibilité isole les individus (équipes de nuit, de week-end, horaires atypiques, intérimaires ou salariés précaires). Il existe une «désolidarisation» des collectifs de travail et donc une individualisation des problèmes. Dans ce contexte particulier, lorsqu'une personne subit des actes de violence, le collectif de travail ne joue plus son rôle d'entraide et n'entraîne aucun mouvement de contestation vis-à-vis des situations rencontrées. La violence est «banalisée»², renvoyée à un problème relationnel entre deux ou plusieurs personnes. Le scénario se termine la plupart du temps par une exclusion du salarié harcelé : licenciement, démission, maladie, dépression, voire suicide. Dans ce climat, peu d'alliances sont possibles car le collectif de travail est inexistant. Des stratégies de défense, liées à la peur de perdre son emploi se mettent en place et empêchent toute action de résistance.

...

La définition du harcèlement moral

Le concept du harcèlement moral ne fait pas unanimité dans sa définition. Il existe plusieurs courants. Hirigoyen (1998) met en cause des personnalités perverses. Jean-Pierre Le Goff, sociologue, ou encore certains militants

syndicaux, remettent en cause ce concept car ils reprochent à la notion de harcèlement moral de «psychologiser» des phénomènes plus vastes de maltraitance managériale ou le stress généré par l'intensification du travail. Ainsi parler de harcèlement et se centrer sur la relation entre une victime et un pervers serait une manière de négliger le contexte d'apparition du harcèlement et les processus économiques et organisationnels sous-jacents.

La chose se complique si on essaie de trouver un vocabulaire commun. Leyman (1996) utilise le concept de persécution collective, mobbing, les britanniques utilisent plutôt la notion d'intimidations ou de brimades, en France, on parle plutôt de harcèlement moral mais comme ce serait trop simple, les psychosociologues du travail utilisent aussi le terme de harcèlement psychologique, les canadiens, (selon Brenet) utilisent la notion de terrorisme ou tuerie ou meurtre de masse au travail et enfin, chez nos voisins belges, Faux D. (2003) parle d'hyperconflit au travail.

Qu'est-ce que le harcèlement moral au travail?

Le harcèlement moral a la particularité d'être le fait de gestes anodins, insignifiants qui paraissent sans gravité, mais dont les effets sont insidieux. Il s'installe généralement de façon pernicieuse, c'est-à-dire que la personne ne réalise pas vraiment qu'elle subit une agression (Hirigoyen, 1998; Leclerc, Le Blond et Rousin, 2000). Au début, la personne visée ne se formalise pas outre mesure des gestes qui la blessent et qui la minent au fil du temps. Elle ne parvient pas à nommer ce qu'elle vit; elle est plutôt confuse et déstabilisée par les attitudes de la personne hostile. Un jour, elle se sent «acculée, mise en état d'infériorité, soumise à des manœuvres hostiles et dégradantes» (Hirigoyen, 1998) et, à ce moment, elle réalise que cette situation est en place depuis longtemps déjà. Le harcèlement moral se caractérise par l'humiliation et un manque de respect dont les conséquences perdurent longtemps, même si les agressions n'ont plus lieu (Hirigoyen, 2001).

Quel est le déroulement d'un harcèlement moral?

La logique d'un harcèlement moral est souvent identique. Au départ, la victime ne s'aperçoit pas qu'elle est

¹ LIPOVETSKY – le crépuscule du devoir. L'éthique indolore des nouveaux temps démocratiques. Paris Gallimard 1982

² DEJOURS C (1998), Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale. Paris – Seuil.

manipulée. Les relations entre la victime et le harceleur débutent souvent sous forme de rapports de séduction. Le harceleur attaque ensuite de façon indirecte de manière à déstabiliser sa victime. Celle-ci se désiste ou se soumet de manière à éviter le conflit ouvert.

A ce moment, un sentiment de confusion apparaît chez la victime. Il engendre du stress. D'autant que la victime, elle, s'interroge sur ses compétences et ses capacités. Le doute s'installe. Souvent, elle imagine qu'elle est à l'origine du comportement du harceleur. La victime cherche des causes logiques au comportement du harceleur. Finalement, les rapports se dégradent petit à petit et mènent le harceleur à des comportements violents vis-à-vis de la victime. La victime prend peur. Soit elle est terrorisée et elle se soumet. Dans ce cas, le harceleur et parfois l'entourage professionnel diront qu'elles sont des victimes nées. Soit elle réagit violemment et elle sera accusée d'être responsable de l'échec de la relation professionnelle ou d'être violente.

La victime ne perçoit pas directement cette violence. Ce n'est qu'en recourant à des spécialistes extérieurs (médecins, psychologues, syndicalistes, travailleurs sociaux) qu'elle est à même de comprendre la manipulation qui est exercée sur elle. La phase ultime du harcèlement se traduit souvent par le départ de la victime (changement de service, licenciement ou démission, suicide) ou parfois, mais plus rarement, par le départ du harceleur.

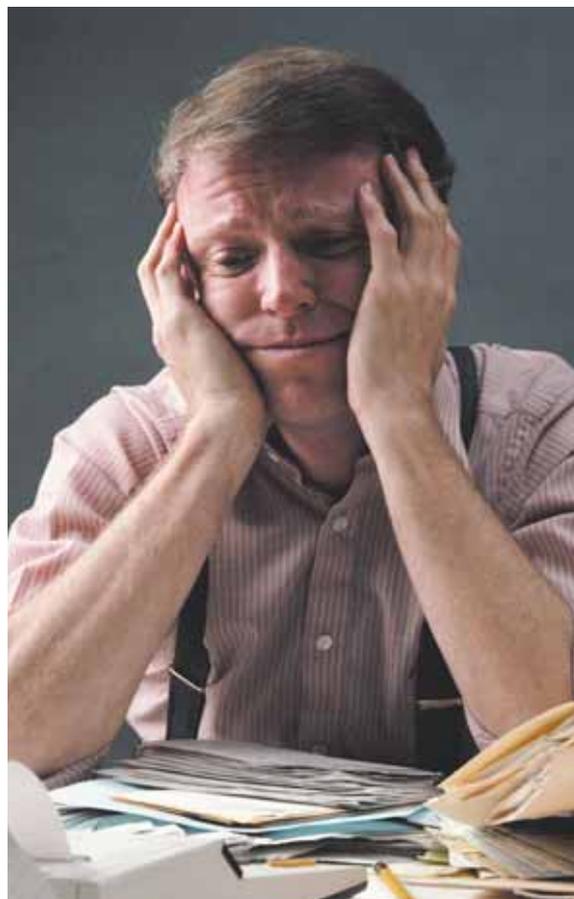
Dans un processus de harcèlement moral, la relation est asymétrique, de type dominant-dominé. Dans le cadre d'une relation hiérarchique, il y a autorité légitime sur le subordonné. Dans le cas de harcèlement moral, cela devient une domination sur la personne.

Un exemple de harcèlement moral au travail³

Depuis 15 ans, Jean F. est responsable dans une importante entreprise. Ses résultats sont excellents et son poste sera maintenu après le rachat de sa société par une firme étrangère. Durant 6 mois, les relations avec les nouveaux venus sont très positives; c'est le temps qu'il aura fallu à Jean pour transmettre les informations capitales qu'il est seul à détenir. Du jour au lendemain, le climat change du tout au tout; on ne lui adresse plus

la parole; chacun se tait à son approche et affiche un sourire moqueur. Ses décisions sont contrecarrées, certains de ses rendez-vous annulés et la plus grosse part de ses responsabilités confiées à un membre de la nouvelle équipe. A plusieurs reprises, Jean perdra le contrôle de sa colère face au silence de son entourage lorsqu'il tente d'obtenir des explications sur leur attitude; il apprendra par voie détournée que des rumeurs courent sur sa vie personnelle... 15 jours plus tard, il quittera l'entreprise sur un violent coup de tête après un affrontement physique avec son patron. Jean se refusera toujours à tenter quoi que ce soit pour se défendre; il dit «ne plus vouloir aucun rapport avec cette boîte». Il est à ce jour toujours sans emploi.

Cet exemple montre comment la victime est peu à peu isolée par la direction et l'équipe. Il exprime aussi l'idée que le harcèlement moral peut toucher des personnes compétentes, sans problème préalables, et que le processus qui se met en place peut relever d'une stratégie d'éviction mise en place par la direction. Il sous-



³ témoignage recueilli sur le site Doctissimo

entend aussi les dégâts psychologiques induits par ce type d'épreuves. La difficulté qu'éprouve la victime à se défendre et à rebondir à l'issue du départ sont bien les preuves d'un traumatisme important et sans doute récurrent si la personne ne se fait pas aidée psychologiquement.

Quelle répercussion sur des conditions de travail?

Le harcèlement moral doit être envisagé concrètement pour être, le cas échéant, mieux décelé. C'est un mécanisme complexe qui vise à la destruction de la personne, «au meurtre moral». Le harcèlement moral porte des coups à la santé de l'individu attaqué qui met de plus en plus de temps à assimiler ce qui lui arrive. Il est aisé de comprendre pourquoi une personne victime de telles pratiques ne peut s'y soustraire, le contexte économique et le marché de l'emploi ne sont pas propices aux démissions. Impossible quasiment d'échapper à quelqu'un qui a entrepris contre soi une politique de persécution. La victime ressentira un stress croissant, pourra tomber en dépression et finira par s'absenter de son poste de travail.

Le harcèlement moral⁴ se différencie des autres formes de pression au travail en ce sens que ce qui est visé n'est pas l'accomplissement d'une tâche, finalité du travail qui s'accompagne obligatoirement d'une contrainte. Ce qui est visé c'est la personne. Le harcèlement au travail détourne les moyens du travail (organisation, conditions, outils, relations) afin de nuire à une personne voire l'éliminer de son emploi. Dans le harcèlement, le problème n'est pas apparent, l'agresseur refuse toujours le dialogue. Le harcèlement existe dans la durée, la répétition des agressions, l'intention de nuire.

Il ne s'agit pas d'un simple conflit ouvert, toute la subtilité de cette violence consistant justement à tenir «cachées» les causes «profondes» qui posent problèmes et d'agir selon ce déni, en provoquant une souffrance terrible à l'adversaire. Le harcèlement moral est contraire aux valeurs de respect d'une personne et du maintien de sa dignité. Il doit être combattu car il s'agit d'un fléau qui engendre violence, souffrance, exclusion. Il laisse des traces indélébiles sur son passage et détruit une personne, un groupe, une entreprise et peut contribuer

à la transformation d'une société vers des valeurs immorales, basées sur l'individualisme et le repli de soi, et l'inhumanité.

La structuration du collectif de travail comme levier d'action

Le collectif de travail permet de créer, renforcer ou rétablir (selon le cas) des liens de solidarité afin d'apporter des réponses collectives à une situation qui affecte une personne isolée ou une collectivité de travailleurs, en particulier, lorsque le problème émane de la hiérarchie. D'une part, la solidarité dans les équipes de travail a le mérite de rompre l'isolement caractérisant ces situations. D'autre part, les démarches menées sous couvert syndical ont davantage de chances d'aboutir que celles amenées isolément car elles réintroduisent une notion de contrepouvoir nécessaire pour faire cesser la violence. Il s'agit là d'un aspect fondamental de la lutte contre toutes les formes de harcèlement moral.

Le harcèlement moral au travail ne peut pas être analysé comme un simple avatar de la relation entre deux personnes puisqu'il se produit au travail et qu'il y a nécessairement l'implication de différents acteurs. Les acteurs syndicaux doivent jouer un rôle de tiers dans la mesure où ils rempliront une fonction d'interposition, indispensable pour permettre à la victime de s'en sortir. Car c'est entre autre la passivité des collègues et l'absence d'un collectif structuré qui permettent que se mette en place ce type de stratégies dans l'entreprise.

Article rédigé par Guylaine JORDAN-MEILLE
formatrice invitée à l'IFES

⁴ Association mots pur mots – Strasbourg – France.

La section des frontaliers belges des CMB a fêté ses 50 ans d'existence



Pour marquer son demi-siècle d'existence, le comité des frontaliers belges des métiers de la métallurgie de l'OGBL a réuni, le 20 octobre dernier, un beau gratin de personnalités, entouré de plusieurs centaines de membres.

C'est dans la salle polyvalente d'Aubange, que tout d'abord le président de la section, Jean-Claude Trentecuisse, a souhaité la bienvenue à tous les invités. Le secrétaire, Yvon Bonmariage, a retracé l'historique de la section, tout en rappelant quelques anecdotes, que les plus anciens militants gardent encore comme des faits marquants de la lutte syndicale qu'ils ont menée, pour améliorer, sans cesse, le statut du travailleur frontalier. Ensuite, c'est au tour de Jean-Claude Vandermeeren, secrétaire général de l'interrégionale wallonne de la FGTB, de rappeler l'importance d'une bonne collaboration

entre des syndicats de même philosophie. Aux niveaux européen et mondial, l'heure n'est certainement pas à l'individualisme, mais au contraire, au regroupement et à la solidarité entre tous les travailleurs pour contrer la mondialisation. Jean-Claude Reding, président de l'OGBL, lui emboîtera le pas, et soulignera l'importance de sections frontalières au sein de l'OGBL, quand on connaît le nombre de plus en plus considérable de travailleurs frontaliers au Luxembourg.

La salle était archi-comble pour mettre à l'honneur les 50 ans de cette section, rehaussée pour l'occasion, par la remarquable prestation des membres du cercle musical aubangeois. La soirée s'est terminée par l'incontournable « Internationale » suivie du verre de l'amitié. On pouvait palper, dans les conversations, la fierté des différents membres de faire partie d'une section qui a été une pierre angulaire dans la construction du plus important syndicat grand-ducal.

TRAVAILLEURS FRONTALIERS BELGO-LUXEMBOURGEOIS

Nous sommes à votre écoute,
près de chez vous !

L'OGBL, le syndicat n°1
au Grand-Duché de Luxembourg,
organise des nouvelles

permanences sociales à Vielsalm

dans les locaux de la FGTB, 57, av. de la Salm,
tous les 1^{er} et 3^e jeudis
de chaque mois,
de 14h30 à 17h30

Renseignements : 00352 50 73 86

ENSEMBLE ASSURONS L'AVENIR

frontaliers.belges@ogbl.lu

Ouverture des lignes ferroviaires 165 et 167

Sans quais d'embarquement?

Nous avons tous accueilli avec enthousiasme, il y a quelques mois, l'annonce de la réouverture des lignes ferroviaires 165 et 167 aux voyageurs. Les premiers bénéficiaires en sont certainement les travailleurs frontaliers belgo-luxembourgeois.

Mais, nous avons vite déchanté quand Infrabel, le gestionnaire du réseau SNCB, a communiqué que les points d'embarquement intermédiaires entre respectivement Virton ou Arlon et les gares grand-ducales ne seraient pas opérationnelles avant fin 2007.

Les frontaliers belges de l'OGBL ne comprennent pas que les navetteurs qui se rendent quotidiennement au Grand-Duché de Luxembourg et qui résident dans la région de Musson, Halanzy, Aubange, vont devoir regarder passer un train, qui se dirige vers leur lieu de travail et ce, sans pouvoir y embarquer. De plus, celui-ci sera sous-utilisé, puisque Virton sera la seule gare d'embarquement. Ils devront ainsi continuer à prendre leur véhicule personnel et de la sorte, vont devoir subir les désagréments et le stress que des routes ou autoroutes surchargées peuvent engendrer. Ceci, sans parler des risques d'accidents potentiels. Puisque des moyens techniques existent au sein de la SNCB en vue d'élaborer des quais provisoires et que ceux-ci ne causent aucun problème de sécurité (dixit un ingénieur d'Infrabel), les frontaliers belges de l'OGBL demandent l'installation de ces quais provisoires, et en tout cas, pour la gare d'Halanzy, lors de l'ouverture de la ligne 165 prévue le 8 décembre prochain. À noter que les quais existant à Messancy et Halanzy sont déjà en bon état.

Sous la pression du monde politique, syndical et associatif luxembourgeois, cette décision d'ouvrir les quais intermédiaires a été ramenée à mai 2007. L'OGBL n'a pas manqué non plus de faire entendre sa voix pour que les travailleurs frontaliers belges puissent bénéficier directement des différents quais d'embarquement pour se rendre à leur boulot.

Ce nouveau revirement des responsables d'Infrabel démontre le peu de sérieux avec lequel le calendrier a été soumis aux différents interlocuteurs. Nous sommes certains que si la volonté de respecter le premier calendrier communiqué en juin 2006 avait été réelle, tout serait en ordre aujourd'hui. Rappelons que ce premier communiqué prévoyait la remise en état des différents quais pour l'ouverture des lignes début décembre.

Afin de démontrer notre détermination et de marquer le coup ce 8 décembre 2006, jour de l'inauguration des deux lignes, les frontaliers de l'OGBL participeront à une manifestation. Rendez-vous est donné à la gare de Halanzy dès 11h30. Ceci, en collaboration avec les syndicats CGSP Cheminots (B), la FNCTTFEL (L). Et l'on nous promet que le Grand Saint-Nicolas restera encore en Gaume 2 jours de plus afin de réprimander les garnements d'Infrabel...



L'OGBL réaménage et renforce son service de conseil et d'assistance pour les frontaliers français



Soucieux d'améliorer et d'optimiser le système de consultations et le service d'assistance à ses membres frontaliers français, l'OGBL a engagé un nouveau secrétaire en charge des matières transfrontalières françaises.

Notre nouveau secrétaire syndical Christian Simon-Lacroix est à votre disposition pour les consultations au Luxembourg et en France à partir du 8 janvier 2007 selon les modalités suivantes:

- **THONVILLE** (8, rue du Cygne):

Permanence le mercredi de 14h00 à 17h00

- **VOLMERANGE-LES-MINES** (2, rue des Ecoles):

Permanence (également sur rendez-vous) le jeudi de 14h30 à 17h00

- **LUXEMBOURG-VILLE** (19, rue d'Épernay):

Sur rendez-vous uniquement, le mardi et vendredi

Si vous êtes frontaliers français, n'hésitez pas à le contacter pour toutes demandes de renseignements, pour des informations ou des conseils.

Vous pouvez le joindre:

Par téléphone: (+352) 496005-1 / 496005-230

Par e-mail: christian.simon-lacroix@ogbl.lu

Par courrier: 19, rue d'Épernay, L-1490 Luxembourg



FRONTALIERS FRANÇAIS DE L'OGBL,

Le guide d'achats de la section des frontaliers 2006/2007 est disponible

aux bureaux de la section à Audun-Le-Tiche aux jours et heures de permanences.

Droits des frontaliers français en matière de préretraite, retraite et invalidité

Campagne d'information commune de l'OGBL, de la CGT-Lorraine et de l'INCA/CGIL

A quel âge ai-je droit à ma retraite ? Comment connaître ma carrière d'assurance ? Quelle différence entre pré-retraite, retraite anticipée et retraite ? Où dois-je payer mes impôts ?

La brochure commune éditée par les trois organisations donne en 15 questions-réponses, les informations sur les droits des frontaliers français en la matière. Ce dépliant, élaboré dans le cadre de l'accord de coopération a été présenté le 27 octobre lors d'une conférence de presse commune lors de laquelle étaient présents:

pour la CGT:

Jean-François Lassagne
Jackie Duhaut
Philippe Kuger
Denis Fave

pour INCA/CGIL (Villerupt):

Arlette Omodei

pour l'OGBL:

Philippe Manenti
Alain Eckel
Samuel Ferrai
Michel Cougouille
Jean-Claude Reding
Nico Clement
Tom Jungen

Le même matin une action de distribution avait été organisée à la Gare centrale de Luxembourg. Le dépliant est désormais disponible dans les agences de l'OGBL à travers le pays et dans les bureaux frontaliers.



REJETTE	▼	ADOUCCIS	▼	ENDETTÉ	▼	BRONZÉES	▼	RABÂCHERAIT
PELUCHE		MOUILLA ABONDAMMENT		GAZ DE COMBAT		NOMME		
▶		▼		▼	8	▼		▼
CREUSET	▶							
LIEUX DE TORRÉFACTION			9					
▶								
CAPTURÉS PAR UN ASTRE	▶					3		2
REVENIR								
▶						POSSESSIF	▶	
						EAU-DE-VIE		
PENDAISON	▶				ITINÉRAIRES	▼		SUBMERGE
LAIZE								
▶		VENTILAIS	▶	10	▼			▼
		POLI						
ÉTOFFE	MESURE CHINOISE	▶▼			GARNIT	▶		
	FÊTE				CÉRÉALE			
▶	▼	7	MOISSURE	▶▼				1
			POMME					
HASARDAIT	▶		▼			JEUNE VOLONTÉ	▶	
BRILLÉ						DÉSHABILLÉ		
▶		6				5		
PIÈCES À BUCAREST	▶				SUD-EST	▶		4

Ecrivez ici,
lettre par lettre,
le mot mystérieux

IV/39 © HACHEL INT

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

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

10/06 - Solution: ROBUSTESSE

R. Lallemand, Athus (B) 1^{er} prix
P. Taioli, Ay, (F) 2^e prix

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 janvier 2007 à:

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

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

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

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

A gagner:

1^{er} prix: 1 barbecue électrique

2^e prix: 1 réveil matin

8 Erreurs / Fehler



VOTRE SÉCURITÉ DEMAIN

save



OGB-L

LE SYNDICAT NUMERO 1