

# ktuell



u **CCT Banques**  
Non à l'arrogance de l'ABBL

u **Fermeture de Technicolor**  
Mauvais style et mauvais scénario



### 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**

**Mercredi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00**

**Jeudi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00 et sur rendez-vous**

**Nouvelle  
adresse**

### 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: 14h00 - 17h00**

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

**Mercredi: 10h00 - 12h00 sur rendez-vous / 14h00 - 17h00**

**Vendredi: 10h00 - 12h00 sur rendez-vous**

### Antenne Grevenmacher

L-6720 Grevenmacher 4, rue de l'Eglise Tél.: 75 80 35  
**Lundi: 9h00 - 11h30 Mercredi: 15h00 - 17h45**

### Antenne Volmerange

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

**Jeudi: 14h30 - 17h30 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

frontaliers.belges@ogbl.lu

**Mardi, vendredi: 14h00 - 17h00 Mercredi: 9h00 - 12h00**

### Antenne Arlon

B-6700 Arlon 80, rue des Martyrs  
**Jeudi: 9h00 - 12h00**

### Antenne Athus

B-6791 Athus 16A, rue des Usines (FGTB)  
**Mercredi, vendredi: 14h00 - 17h00**

### Antenne Aywaille

B-4920 Aywaille 22, rue Louis Libert (FGTB)  
**Les 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> lundi du mois: 14h30 - 17h30**

### Antenne Bastogne

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

**Samedi: 9h00 - 12h00**

### Antenne Vielsalm

B-6690 Vielsalm 57, rue de la Salm (FGTB)

**Les 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> 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



Liebe Leserin, lieber Leser,

Nein, es ist nicht nur eine kleine Preiserhöhung für die Haushaltskunden von Leo, dem Luxembourg Energy Office in der Hauptstadt oder die Cegeedel-Kunden, die sie sich ab Jahresanfang auf zehn Prozent mehr Stromrechnung gefasst machen müssen. Und es ist illusorisch zu glauben, dass nach der zweiten Phase der Liberalisierung, die am 1. Juli 2007 in Kraft treten wird, die Preise fallen werden.

Überhaupt waren Energie, die Versorgungssicherheit und ihre Kosten, in den letzten Wochen ein Thema in Luxemburg und Europa: da wäre z. B. die Krise zwischen Russland und Weißrussland, die nicht ohne Folgen für die Ölversorgung einiger EU-Länder blieb oder die Vorstellung eines Maßnahmenpakets für eine neue energiepolitische Strategie für Europa zur Bekämpfung der Klimaänderung und zur Verbesserung der Energieversorgungssicherheit und Wettbewerbsfähigkeit der EU.



Bei der Vorstellung dieses „integrierten Energie- und Klimapakets zur Emissionsminderung im 21. Jahrhundert“ am 10. Januar, erwähnte der Präsident der Europäischen Kommission, Manuel Barroso, die Kernenergie fast nur beiläufig, trotzdem haben viele die „message“ durchaus mitbekommen: ohne Atomstrom sind die Kyoto-Ziele nicht erreichbar.

Obwohl die Beinahe-Katastrophe in Schweden im vergangenen Sommer und das Abschalten der Atomreaktoren nach „Störfällen“ in Oskarshamn und Forsmar verdeutlicht haben, dass das Risiko einer Atomkatastrophe allgegenwärtig ist, ist Atomstrom plötzlich wieder ein gesellschaftsfähiges Thema. Ohne auf die all zu gut bekannten Risiken der Atomstromherstellung eingehen zu wollen, sei an dieser Stelle doch auch gerade an die Gefährdung von Atomkraftwerken durch potenzielle Anschläge und Terrorismus, die in der politischen Debatte gerne verdrängt und ausgeblendet wird, erinnert. Der OGBL hatte sich bereits Ende der 1970er Jahren vehement gegen Cattenom und für die Energiewende – weg von der nuklearen Risikotechnologie, hin zu erneuerbaren Stromquellen und Energiesparmaßnahmen – ausgesprochen. Das gleiche gilt für uns auch heute noch: in der Energiepolitik gilt es nach wie vor nicht den einfachen Weg zu gehen, sondern intelligente Lösungen zur Energieversorgung zu finden.

Und da zunächst mal Sparen, also weniger Energieverbrauch, angesagt wäre, könnten wir alle unseren bescheidenen Beitrag leisten, indem wir auf das Stand-by bei elektrischen Geräten oder auf die überflüssige Beleuchtung oder Beheizung nicht genutzter Arbeits- und Wohnräume verzichten. Und bei der nächsten Strom- oder Heizrechnung werden Sie mit Sicherheit „strahlen“ ...

Chantal Boly

## Aktuell

### Sommaire

#### Editorial 4

Aus 2006 die Lehren für die Industrie- und Beschäftigungspolitik ziehen!

#### Einheitsstatut 6

Der OGBL hat ein klares Verhandlungsmandat

#### Du nouveau dans les entreprises 14

(e.a. CCT banques dans l'impasse, fermeture Technicolor, ...)

#### Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL 26

L'agence d'Esch/Alzette dans de nouveaux locaux fonctionnels

#### SEW/OGBL 28

Nouveaux bureaux au Kirchberg

#### Salaire social minimum 29

+ 1,9% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007

#### Les nouveaux paramètres sociaux 30

#### Le nouveau programme des formations IFES/OGBL 34

Un apport considérable en connaissances et compétences

Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Herausgeber für den OGBL: Jean-Claude Reding  
60, bd. J.F. Kennedy B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette  
Editeur responsable pour la Belgique:  
Yvon Moinet Foy 13 B B-6600 Bastogne  
INTERNET: www.ogbl.lu e-mail: ogbl@ogbl.lu  
Tel.: 54 05 45-1 Fax: 54 16 20

Chefredakteur: Chantal Boly chantal.boly@ogbl.lu

Koordination: Christiane Wagner christiane.wagner@ogbl.lu

Layout: Lucien Hilger

Druck / impression: Techprint, Esch/Lankelz

Photo couverture: Claudine Bosseler

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



Jean-Claude Reding  
Präsident

## Aus 2006 die Lehren für die Industrie- und Beschäftigungspolitik ziehen!

2006 war ein schwieriges Jahr für Luxemburg und seine Arbeitnehmer.

Wir haben die OPA (öffentliches Kaufangebot) von Mittal Steel auf Arcelor erlebt. Die Verteidigung des Stahlstandorts, - Luxemburg bleibt weiterhin ein solcher-, wird nicht einfacher in einem neuen Weltkonzern wie Arcelor Mittal, dessen historische und kulturelle Bindungen mit Luxemburg sehr dünn geworden sind und in dem das Gewicht des Luxemburger Staates noch unbedeutender ist als bei Arcelor. Die Arbeitnehmer des Stahlsektors wissen, dass sie sich unter solchen Umständen den Luxus der gewerkschaftlichen Spaltung nicht mehr leisten können. Die gewerkschaftliche Zusammenarbeit in der Stahlindustrie funktioniert gut, sie muss jetzt gefestigt, verstärkt und vertieft werden.

### **Der Arbeitsplatzzerfall in der Industrie: eine nationale und europäische Herausforderung!**

2006 war aufgrund der Betriebsschließungen in vielen Sektoren (Handel, Dienstleistungen, Bau) ein schreckliches Jahr, besonders aber im Industriebereich wo die negative Tendenz anhält. Nach TDK schließt nun Technicolor seine

Tore. Im Fall von Technicolor sollten wir uns nicht täuschen lassen. Die englischen und luxemburgischen Produktionsstätten sind wohlverstandene Opfer einer Auslagerungspolitik innerhalb der europäischen Union geworden. Solche Beispiele genau wie die Affäre um die VW-Produktionsanlage in Brüssel zeigen die Schwächen des sozialen

Europa auf. Wäre es nicht an der Zeit eine langfristig ausgerichtete europäische Industriepolitik, welche die Ziele der regionalen Politik und der im Vertrag von Rom und in der Lissabon-Strategie festgelegten sozialen Kohäsion berücksichtigt, zu entwickeln. Das Fehlen einer Industrie- und Wirtschaftspolitik mit einer starken sozialen Ausrichtung bringt das europäische Projekt in Gefahr. Manchmal hat man das Gefühl, dass in Brüssel nicht die Erbauer Europas, sondern dessen Totengräber am Werk sind.

Auch in Luxemburg stellt sich die dringliche Frage nach der Ausrichtung seiner Industriepolitik. Der Wirtschaftsminister verwendet viel Energie darauf, um den Industriestandort Luxemburg in aller Welt zu loben und zu verteidigen, er tut sich aber schwer ein Gesamtkonzept für die Luxemburger Industriepolitik zu formulieren.

Über die grundsätzliche Frage einer nationalen und europäischen Industriepolitik hinaus, wirft das Dossier Technicolor

die Frage nach dem „maintien dans l'emploi“ in schärfster Form auf. Und, um es klar zu stellen, stellt sich diese Frage im Rahmen des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts. Nur ganz wenige Arbeitnehmer von Technicolor werden sich in den Luxemburger Statistiken wiederfinden, viele allerdings in jenen Lothringens. Wir wissen allerdings, dass die Grenzgängerarbeit auch in Zukunft eine Realität sein wird. Dies verlangt demzufolge eine Koordinierung der Arbeitspolitik in der Großregion, nicht nur im Bereich der Zusammenarbeit der Verwaltungen, mit dem Ziel jenen Arbeitnehmern zu helfen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben.

### **In die Ausbildung investieren, um den Jugendlichen die Möglichkeit zu bieten einen Arbeitsplatz zu finden!**

2006 war ein schwieriges Jahr für den Arbeitsmarkt, nicht nur aufgrund der Unternehmensschließungen, sondern auch aufgrund der Arbeitslosenrate, die auf zu hohem Niveau bleibt, dies trotz der ebenfalls hohen Netto-Arbeitsplatzschaffung. In der Tat, haben viele Jugendliche, aber auch Erwachsene, nicht die entsprechenden Qualifikationen oder die notwendige Ausbildung, um diese neu geschaffenen Arbeitsplätze zu besetzen. Es muss also mehr und besser ausgebildet werden. Es muss schnell in die Grundausbildung und Weiterbildung investiert werden. Wir sollten uns davor hüten, uns in sicherlich faszinierenden pädagogischen Streitgesprächen zu verlieren, Debatten die oft allerdings sehr realitätsfremd sind und die den sofortigen und dringenden Bedürfnissen kaum Rechnung tragen. Wenn wir das Gesamtniveau der Ausbildung anheben wollen, müssen wir massiv in die Grundschule, in die Erziehung und Ausbildung der Kinder und Jugendlichen investieren. Es gilt dann jedem Kind das Recht auf einen Qualitätskinderkrippenplatz zu sichern, die Ganztagschule mit Hausaufgabenhilfe flächendeckend einzuführen, schulische Hilfestellung bei eventuellen schulischen Defiziten anzubieten sowie ein sozial, kulturell und sportlich adäquates Betreuungsangebot bereitzuhalten. Es ist von großer Wichtigkeit genügend Lehr- und Erziehungspersonal zu schulen und schnell die benötigten Schulinfrastrukturen zu bauen. Die Investition in den Kampf für die Chancengleichheit, für einen guten Zugang zu einer qualifizierenden Ausbildung mit Diplom, die es den Jugendlichen ermöglicht, die neu geschaffenen Arbeitsplätze zu besetzen, muss absolute Priorität haben. Wenn wir es schaffen diese Herausforderung anzunehmen und positiv umzusetzen, können wir den Jugendlichen viele CIEs, CAEs und andere Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ersparen

*Ein Gesamtkonzept für die Luxemburger Industrie ist gefordert*

Jean-Claude Reding  
président

# Tirer les leçons de 2006 pour la politique industrielle et de l'emploi!

2006 était une année difficile pour le Luxembourg et ses travailleurs.

Nous avons vécu l'OPA de Mittal Steel sur Arcelor. La défense du site sidérurgique que reste le Luxembourg ne deviendra pas plus facile dans la nouvelle société mondiale qu'est ArcelorMittal dont les liens historiques et culturels de la nouvelle société avec le Luxembourg sont devenus très ténus et où le poids de l'Etat luxembourgeois sera encore plus faible que dans Arcelor. Les salariés de la sidérurgie savent que, dans un tel contexte, ils ne peuvent plus se payer le luxe de la division syndicale. La coopération syndicale dans la sidérurgie fonctionne bien, il faut la consolider, la renforcer et l'approfondir.

## Maintenir l'emploi industriel: un défi national et européen!

2006 était une année terrible à cause de fermetures d'entreprises dans beaucoup de secteurs (le commerce, les services, le bâtiment), mais surtout dans l'industrie et cette tendance continue. Après TDK c'est le tour de Technicolor de fermer ses portes. Ne soyons pas dupes dans le cas Technicolor ! Les sites de production anglais et luxembourgeois sont bien la victime d'une politique de délocalisation à l'intérieur de l'Union européenne. De tels exemples tout comme l'affaire du site de production de VW à Bruxelles montrent la faiblesse de l'Europe sociale. Ne faudrait-il pas développer une politique industrielle européenne qui vise le long terme et prend en considération les objectifs de la politique régionale et de cohésion sociale prévus dans le Traité de Rome et la stratégie de Lisbonne. Cette absence de politique industrielle et économique avec une forte dimension sociale met en danger le projet européen. Parfois on a l'impression qu'à Bruxelles ce ne sont pas les bâtisseurs de l'Europe, mais ses fossoyeurs qui sont à l'œuvre.

Pour le Luxembourg se pose également de façon urgente la question de sa politique industrielle. Le ministre de l'Economie s'investit beaucoup, il vante et défend le site industriel luxembourgeois partout dans le monde, mais il peine à formuler un projet d'ensemble pour la politique industrielle du Luxembourg.

Au-delà de cette question touchant la politique industrielle nationale et européenne, le dossier Technicolor repose avec acuité la question du maintien dans l'emploi. Et, disons le clairement, la question se pose dans le contexte d'un marché du travail transfrontalier. Peu de travailleurs de Technicolors se retrouveront dans les statistiques luxembourgeoises, beaucoup dans celles de la Lorraine. Mais nous savons que le travail frontalier restera une réalité dans l'avenir. Cela exige également une coordination des politiques de

l'emploi dans la Grande Région et cela pas seulement au niveau de la coordination entre administrations pour aider les personnes qui ont perdu leur emploi.

## Investir dans la formation pour donner une chance aux jeunes d'avoir un emploi!

2006 était une année difficile pour l'emploi, pas seulement à cause des fermetures d'entreprises, mais également à cause d'un taux de chômage qui reste à un niveau beaucoup trop élevé, malgré la création nette d'emplois à un niveau également élevé. En effet, beaucoup de jeunes, mais également d'adultes n'ont pas les qualifications, la formation requises pour occuper ces nouveaux emplois. Il faut donc former plus et mieux. Il faut vite investir dans la formation initiale et continue. Évitions de nous égarer dans des débats pédagogiques souvent fascinants, mais parfois extrêmement éloignés de la réalité du terrain et des besoins immédiats et urgents. Si nous voulons améliorer le niveau global de la formation alors il faut investir massivement dans l'école fondamentale, dans l'éducation et la formation des enfants et adolescents, alors il s'agit de garantir à chaque enfant le droit à une prise en charge dans une crèche de qualité, alors il faut introduire partout une offre de journée continue avec des aides aux devoirs, des appuis scolaires pour combler les déficits scolaires éventuels et un encadrement social, culturel, sportif adéquat, alors il faut former suffisamment de personnel enseignant et éducatif et construire vite les infrastructures scolaires dont nous avons besoin.

*Assurer la survie  
de l'industrie  
luxembourgeoise par  
un concept global*

Investir dans la lutte pour l'égalité des chances, pour l'accès à une formation qualifiante et diplômante pour permettre aux jeunes d'occuper les nouveaux emplois créés doit être un objectif prioritaire. Si nous réussissons ce défi, nous pouvons faire l'économie de beaucoup de CIE, CAE et autres mesures d'emploi pour nos jeunes.

Einheitsstatut

## Der OGBL hat ein klares Verhandlungsmandat und wartet den Regierungsvorschlag ab

Anschließend an die Verhandlungsrunde über das Einheitsstatut vom Donnerstag, 21. Dezember, bedauert der OGBL, dass sein konstruktiver Lösungsvorschlag (Lohnfortzahlung für alle über die Krankenkassen und Erhöhung des Bruttolohns für Angestellte), der keine zusätzliche Kostenbelastung für die kleinen und mittleren Betriebe aus dem Handwerk bedeutet hätte, von großen Teilen des Patronats abgelehnt wurde. Somit liegt der Ball jetzt bei der Regierung, die am 26. Januar 2007 nun ihren Vorschlag, auf Basis der Tripartite-Diskussionen, vorbringen muss. Der OGBL stellt noch einmal unmissverständlich klar, dass er keinesfalls mit dem Patronatsvorschlag, d.h. der Senkung der Bruttolöhne bei

den Arbeitern als Kompensation für die Lohnfortzahlung einverstanden ist, und dass er weder eine Verschärfung des Arbeitsrechts, noch eine Verschlechterung der sozialen Absicherung für die Arbeiter und die Angestellten akzeptieren wird.

Der OGBL begrüßt bereits jetzt, dass die Vermischung von Einheitsstatut und Krankmeldungen nun endlich vom Tisch ist und, dass die Analyse des Krankenstandes und seiner Ursachen in den entsprechenden Gremien wie z.B. der Quadripartite gemacht werden soll.

Heizkostenzuschuss

## OGBL bedauert Entscheidung der Regierung

In einem Brief vom 22. September an den Premierminister, hatte der OGBL aufgrund der Erhöhung des Preises des Heizbrennstoffes gefordert den Betrag des Heizkostenzuschusses, einer sozialen Ausgleichszahlung, anzuheben. Gleichzeitig hatte der OGBL verlangt wegen der allgemeinen Preisentwicklung und der Indexverschiebung, den Kreis der Nutznießer durch eine Anpassung der Einkommensschwelle auszudehnen und die kleinen und kleinsten Einkommensbezieher auf diese Weise zu entlasten.

Da bis Anfang Dezember die Regierung immer noch nicht auf sein Schreiben geantwortet hatte, forderte der OGBL am 6. Dezember die Regierung und das Parlament

erneut auf, gerade im Rahmen der Budgetdiskussionen ihre Verantwortung zu übernehmen und die überfällige Erhöhung - die letzte Anpassung des Zuschusses für Geringverdiener geht auf das Jahr 2005 zurück - endlich durchzuführen.

Doch weder die Regierung noch das Parlament kamen der OGBL-Aufforderung nach: „vor dem Hintergrund der Entspannung bei den Ölpreisen sei derzeit keine weitere Erhöhung geplant“ ließ Premierminister Juncker verlauten.

Armer Sozialstaat Luxemburg!

Réception de Nouvel An de la CEP•L le 16 janvier 2007

## Extraits du discours du président Jean-Claude Reding

*- Seul le discours prononcé fait foi -*

Chers amis et amies de la Chambre des employés privés,

... comme d'habitude, les avis rendus relatifs aux projets de loi constituent une grande partie des activités de la CEP•L en 2006. Un des principaux avis était à nouveau notre avis relatif au projet de budget de l'Etat. Nous y avons remarqué que la situation économique de notre pays est globalement bonne, notamment au niveau de la croissance du PIB, mais aussi en ce qui concerne l'inflation.

Le Bilan de compétitivité de l'Observatoire de la compétitivité de l'automne dernier le confirme d'ailleurs, puisque l'on retrouve le Luxembourg, en ce qui concerne ses performances macroéconomiques, à la première place, alors que, par exemple, au niveau de la cohésion sociale, il se place seulement en 9<sup>e</sup> position sur 25. Récemment le Statec a d'ailleurs à nouveau corrigé à la hausse ses estimations de croissance pour les deux premiers semestres 2006.

Au troisième trimestre notre PIB, en volume et désaisonnalisé, a augmenté de 5,4% par rapport au troisième trimestre 2005. Ainsi, nous avons une croissance de 6,2% au cours des trois premiers trimestres 2006 comparé à la même période de l'année 2005. Nous avons donc presque affaire à des conditions chinoises. Néanmoins, la croissance du PIB n'est pas tout ce qui compte. Je vais y revenir.

La bonne situation économique a évidemment eu des répercussions sur les finances publiques. Les estimations pour l'année 2005 ont dû être révisées favorablement à plusieurs reprises. En 2006, l'on peut s'attendre à des plus-values des recettes, de telle sorte que l'Etat central, c'est-à-dire le budget classique de l'Etat, se dirige à nouveau vers l'équilibre.

Nous constatons toutefois, et il s'agit d'une évolution malsaine, que les ressources de l'Etat sont fournies de plus en plus par les salariés et les consommateurs et de moins en moins par les entreprises. Le gouvernement, mais cela ne concerne en fait pas seulement le gouvernement luxembourgeois, doit y trouver des remèdes, puisque ce déséquilibre en matière de recettes fiscales renforce la tendance qui se dessine au niveau de la répartition de la valeur ajoutée qui s'opère également de plus en plus en faveur des entreprises.

Mesdames et Messieurs,

que les estimations concernant l'état des finances publiques soient révisées de manière récurrente ainsi que leurs différents niveaux de présentation ne contribuent certainement pas à une plus grande transparence de la procédure budgétaire. Or, il n'est pas seulement important de réaliser le plus tôt possible des estimations correctes, puisque, sur base de ces estimations, des décisions politiques sont prises. Il importe également de préciser de quel budget l'on parle et quelles sont les différences entre le budget de l'Administration publique, de l'Administration centrale et de l'Etat central. Il ne faut pas non plus oublier que, selon les critères de Maastricht, les avoirs qui se trouvent en tant que réserves sur les fonds d'investissement contribuent au déficit au moment où ils sont dépensés. Ceci alors qu'il s'agit en fait d'argent qui, pour l'exprimer simplement, se trouve sur le compte d'épargne.

Si nous devons constituer de nouvelles réserves sur ces fonds, il nous faut être conscients que ces réserves engendreront un jour à nouveau un déficit dans les comptes de l'Administration centrale. A nos yeux, cela ne constitue pas un problème en soi, mais résulte uniquement de la méthodologie des critères de Maastricht.

Mesdames et Messieurs,

en 2006, la «tripartite», convoquée par le gouvernement CSV-DP précédent en vue de traiter de la compétitivité de notre pays, a pu être clôturée. Au cours de ces discussions, le patronat était prioritairement préoccupé par la question des coûts de production, et notamment des coûts salariaux. En ce qui concerne l'argumentation relative au contenu, les syndicats pouvaient compter sur les dossiers de la CEP•L, mais également de la Chambre de travail et de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, et prouver que la régression salariale, l'abolition de l'«index» ainsi qu'une politique de modération salariale n'apporteraient pas grand-chose.

L'idée d'un pacte salarial national, basé sur la modération salariale, c'est-à-dire sur une évolution salariale qui resterait systématiquement en dessous de celle de la productivité, et qui ferait abstraction des bénéfices des entreprises, ne fut pas retenue. Les discussions au sein de la «tripartite» ont finalement tourné essentiellement autour de la consolidation des finances publiques. Les

syndicats ont été confrontés à une présentation des finances publiques en situation de crise structurelle profonde et furent isolés dans ces discussions. Ce descriptif aurait dû mener à des coupes sombres dans le budget social ainsi qu'à une quasi-abolition de l'indexation des salaires et des pensions.

La bonne collaboration entre les trois syndicats représentatifs au niveau national, OGBL, LCGB et CGFP, qui ont pu compter sur le soutien des Chambres professionnelles, a permis d'éviter ce scénario. Elle a permis de maintenir notre système social, d'éviter des dégradations en matière de prestations, de faire accepter l'augmentation du salaire minimum et, avec un peu de retard, celle des pensions, ainsi que, en fin de compte, à maintenir le mécanisme de l'«index».

D'un autre côté, les syndicats ont accepté un décalage, c'est-à-dire un report de tranches indiciaires au cas où l'inflation deviendrait trop élevée. Pour cette raison, la tranche indiciaire normalement due en août 2006 a été reportée en décembre. Entre temps, les prévisions de l'inflation en 2007 indiquent une évolution des prix qui ralentit, même s'il ne faut pas perdre de vue l'inflation sous-jacente que nous allons sentir au mois de janvier au niveau de l'électricité, de l'eau, de nombreuses taxes, de la TVA pour certains services, etc.

Apparemment, il se pourrait bien de toute façon que la prochaine indexation des salaires ne se fasse pas avant la fin de cette année. De plus, le prix actuel du baril du pétrole est inférieur à celui qui ferait décaler la prochaine tranche indiciaire en mars 2008. Or, nous sommes maintenant confrontés à des théories qui prétendent que si la prochaine tranche indiciaire ne se concrétise qu'en 2008, cette dernière sera reportée à 2009. Dans leurs avis respectifs, la CEP•L ainsi que la Chambre de travail avaient déjà fait remarquer qu'il s'agirait d'une mauvaise interprétation de l'accord de la tripartite. Je pense que je peux également affirmer qu'il en va de même pour l'OGBL, le LCGB et la CGFP.

Mesdames, Messieurs,

Avant les discussions relatives à l'«index», nous avons édité en mars 2006, le deuxième numéro de notre dialogue analyse, série débutée en 2005 traitant des coûts salariaux au Luxembourg. Ce deuxième dialogue se consacre à l'adaptation automatique des salaires à l'évolution des prix.

Le but de cette publication était d'objectiver quelque peu les discussions autour de l'indexation et de dissiper certains malentendus véhiculés dans l'opinion publique. Etant donné que cette discussion reste encore toujours d'actualité, même après la dernière réunion tripartite, je souhaite souligner que, l'économie luxembourgeoise,

avec son système d'indexation, s'est très favorablement développée pendant ces dernières décennies, notamment en comparaison avec nos pays voisins. Dans notre premier dialogue analyse, nous avons déjà démontré que l'augmentation des coûts de la main-d'œuvre au Luxembourg n'est pas supérieure à celle d'autres pays.

Bien sûr une tranche indiciaire entraîne aussi une dépense pour l'Etat. Mais l'Etat profite en même temps de l'augmentation des recettes d'impôts. Il serait intéressant d'ailleurs de voir ces chiffres rendus publics. Dans notre publication, nous avons également constaté que les ménages à faible revenu sont les plus touchés par l'inflation du fait de la composition de leur panier de consommation. Ce sont eux qui souffriraient le plus si leur salaire n'était pas adapté à l'évolution de l'indice des prix. Ce sont en outre les gens à faible revenu qui profitent proportionnellement plus de l'indexation et qui en dépendent en conséquence davantage, étant donné que les augmentations réelles de salaire sont beaucoup moins importantes pour eux.

Un autre thème développé dans cette publication est l'inflation au Luxembourg, qui d'après certains, serait trop élevée. Nous souhaitons aussi apporter un peu de clarté sur les différents concepts utilisés à savoir l'index harmonisé ou national, mais également sur celui de l'inflation sous-jacente, c'est à dire de l'inflation générée au Luxembourg

On peut avancer que l'économie luxembourgeoise n'est pas trop inflationniste par rapport à d'autres pays, surtout en tenant compte de la croissance du PIB. Cependant, nous sommes d'avis qu'à long terme nous devons combattre une inflation qui serait importante, surtout parce que ce sont les ménages les plus défavorisés qui subissent le plus les aléas de l'inflation.

Grâce à une politique d'investissements intelligente, il faut trouver les moyens pour réduire la consommation des produits pétroliers et ainsi diminuer leur pondération dans le panier de la ménagère. Cela doit se faire dans le cadre d'une politique de transports publics, d'aménagement du territoire mais également en matière de soutien de sources d'énergie renouvelables.

Les investissements dans le domaine du logement contribueraient à ralentir la hausse des loyers et dans le même temps permettraient de soutenir un secteur économique important. Il faut se demander si, par le passé, les bonnes orientations ont toujours été prises.

Mesdames et Messieurs,

pour revenir aux avis, je ne peux évidemment pas me priver d'aborder brièvement le «5611», 2<sup>ème</sup> volet des mesures tripartites. Laissez-moi tout d'abord dire que

nous préférons évidemment que les gens aient un travail plutôt qu'ils soient au chômage. Mais nous savons aussi que les chômeurs, jeunes ou non, trouvent difficilement une place au Luxembourg du fait de la forte concurrence dans les régions frontalières. Ceci a été déjà répété à maintes occasions, mais nous ne pouvons pas combattre les chômeurs au lieu du chômage. Comme l'économiste Jean Gadrey l'a exprimé dans son dernier livre: «Emploi, que de fautes contre l'égalité sont commises en ton nom!».

Heureusement, nos remarques critiques relatives aux mesures projetées en ce qui concerne la lutte contre le chômage des jeunes ont été prises en considération. Dans l'avenir, il convient de surveiller si les droits et devoirs des demandeurs d'emploi peuvent être transposés en pratique comme nous nous l'imaginons.

Malheureusement les dispositions visant au maintien dans l'emploi des personnes menacées de licenciement au cours d'une restructuration ne sont, à notre avis, pas assez contraignantes pour être réellement efficaces. Il aurait fallu faire un pas supplémentaire pour permettre une réelle gestion anticipative de l'emploi, c'est-à-dire pour garantir que les personnes concernées puissent trouver un nouvel emploi sans devoir passer par la case chômage. En ce qui concerne cette problématique, il nous incombe d'être innovateurs, ce qui devrait être facilité par l'exiguïté de notre territoire national et les «circuits plus courts» que cela produit, à condition que l'on se donne les moyens nécessaires.

Dans ce même contexte, il nous appartient encore d'analyser les volets à corriger dans notre système éducatif et scolaire. A ce titre la CEP•L doit encore aviser un projet de loi très important, à savoir celui concernant la formation professionnelle. Ce projet de loi sera l'occasion pour les autorités d'améliorer notablement le système. Il est également important de motiver les travailleurs à s'engager dans des formations continues. A ce titre la CEP•L est fière d'être le plus important offreur de formations continues du pays.

La semaine passée nous avons reçu nos chargés de cours. Lors de cette réception, j'ai eu l'occasion de présenter en détail notre large offre de formations. Je me limiterai aujourd'hui à vous indiquer quelques chiffres importants. En 2006, dans le cadre de nos cours du soir, 250 différents cours ont été tenus à travers tout le pays. Plus de 5000 personnes ont participé à ces cours, les femmes étant légèrement majoritaires, et plus de 1000 personnes ont fréquentés nos séminaires. Sans vouloir aller trop loin, je me permettrais de vous présenter une nouveauté relative à nos cours du soir: la validation des acquis d'expérience professionnelle. Cela signifie concrètement qu'une personne disposant d'une

expérience pratique dans une matière enseignée chez nous en cours du soir peut demander à faire certifier ses compétences dans la matière concernée.

Mesdames et Messieurs,

deux autres projets de loi ont également retenu toute notre attention l'année dernière, à savoir ceux relatifs à la libéralisation du marché de l'électricité et du gaz. Si la CEP•L ne dispose pas de l'expertise pour analyser en détail les données techniques de ces deux projets, elle a surtout essayé d'examiner l'impact de la politique européenne de libéralisation de ces marchés pour le consommateur et de mettre en avant les points forts et faibles des projets sur ce plan. Les résultats observés quant à la politique de libéralisation déjà menée à ce jour sont loin d'être brillants en ce qui concerne la qualité, le prix ainsi que l'emploi dans ces secteurs.

Contrairement à l'opinion de la Commission européenne, le marché ne joue manifestement pas forcément un rôle de régulateur satisfaisant. Raison pour laquelle Joseph Stiglitz, lauréat du prix Nobel en économie, affirme que la main invisible du marché est invisible, pour la simple raison qu'elle n'existe pas. Nous avons conscience du fait que notre gouvernement est tenu de transposer les directives européennes. Mais nous estimons qu'il lui appartient d'user des possibilités offertes par la directive pour assurer le contrôle public des réseaux de distribution d'électricité et de gaz. En outre nous estimons qu'il appartient à l'Etat de veiller à ce qu'une fourniture minimale d'électricité soit toujours assurée aux personnes nécessiteuses. A ce titre l'Etat luxembourgeois pourrait s'inspirer des dispositions existant en Wallonie.

Passons ensuite à la loi relative aux OPA. Il s'agissait également d'une transposition d'une directive européenne. Au printemps dernier nous nous sommes autosaisis de ce projet de loi et nous avons réalisé dans un bref délai un avis assez dense. Nous y avons rendu attentif au fait qu'il convient de se donner les moyens pour lutter contre des OPA hostiles, afin de donner aux entreprises la possibilité de réaliser des investissements à long terme et d'éviter qu'elles doivent se soucier d'atteindre à court terme des rendements de 15% tels que réclamés par les fonds d'investissements. Le point culminant de notre avis concerne néanmoins l'implication des représentants des travailleurs. Nous estimons qu'il est indispensable que dès le début d'une procédure d'OPA ceux-ci soient informés et impliqués afin de garantir que les intérêts des salariés soient pris en compte. Notons que sur ce point nos remarques ont été prises en compte par les auteurs du projet de loi.

Nous regrettons cependant que, l'année passée, la CEP•L a dû à maintes reprises s'autosaisir. Pour de

nombreux projets de loi importants, les autorités n'ont pas jugé utile de requérir l'avis de la CEP•L. C'était le cas pour des amendements relatifs au projet de loi concernant le congé parental. La CEP•L s'est aperçue de l'introduction, en plus du système existant, d'un congé parental non rémunéré et réduit dans sa durée. La CEP•L a critiqué cette nouvelle formule dans son avis étant donné qu'introduire un congé parental sous un régime différent n'est, du point de vue juridique, pas admissible et qu'en outre, eu égard à l'absence de rémunération, personne n'utilisera ce congé.

Par manque de temps, il ne m'est pas possible de détailler d'autres projets de loi dont la CEP•L a été saisie en 2006, par exemple la réforme concernant le cadre juridique et financier des mesures d'insertion et de réinsertion professionnelles pour les personnes éprouvant des difficultés particulières à s'insérer dans le marché de l'emploi. Après avoir entendu les acteurs du terrain, la CEP•L a émis un avis relativement critique notamment en ce qui concerne la question de l'efficacité des mesures préconisées. Précisons encore que la CEP•L a aussi émis un avis concernant le projet de loi portant réforme de la législation en matière de représentation du personnel. Dans son avis, elle exprime sa déception quant à l'envergure du projet qui se contente de transposer la directive européenne de base ...

Mesdames, Messieurs,

nous avons lancé une nouvelle série en mai 2006: le «CEP•L-Econews». ... Nous avons par exemple expliqué et montré par ce biais que, au premier trimestre 2006, un tiers de l'inflation luxembourgeoise était à imputer aux prix administrés. Nous avons indiqué en septembre que les recettes de l'Etat en 2006 s'annonçaient meilleures que celles espérées jusqu'alors. Nous avons encore une fois souligné que la productivité des salariés au Luxembourg est la plus élevée et que les coûts salariaux au regard de cette productivité sont extrêmement faibles, d'ailleurs au même niveau en 2005 qu'en 1995.

De plus, le Statec a constaté dans un récent «conjoncture flash» que l'évolution du coût du travail a considérablement ralenti au pays depuis un an. Selon les prévisions d'automne de la Commission européenne, le coût salarial unitaire réel, soit les salaires comparés à la productivité, a fortement reculé en 2005 et 2006. Cela devrait continuer en 2007 et 2008, si bien que les salaires augmentent donc moins vite que la productivité.

En 2006, un seul pays européen, Malte, aura vu son coût salarial unitaire réel reculer plus encore qu'au Luxembourg. De 2002 à 2006, notre coût salarial unitaire a baissé en moyenne de 1,1%, comme en Allemagne, alors qu'en zone euro le recul n'est que de 0,4%.

Il nous paraît important de multiplier la publicité sur ces faits en direction de l'opinion publique, parce que les médias et certaines institutions traitent souvent ces questions qui touchent à la compétitivité-coût du Luxembourg avec un certain penchant pour le «déclinisme».

...

Mesdames, Messieurs,

le 12 juillet dernier nous avons organisé avec l'Observatoire de la compétitivité un colloque sous le titre «Vers de nouveaux indicateurs de richesse». La matinée était consacrée à un panel d'experts internationaux qui nous ont proposé un tour d'horizon des travaux sur le sujet de la richesse. L'après-midi nous a occupé plus spécifiquement avec le contexte national et les possibilités de développer d'éventuels indicateurs alternatifs qui mesureraient la «santé sociale» du pays. Une table ronde a permis de clôturer la journée qui a montré une convergence sur l'insuffisance des indicateurs économiques classiques pour mesurer l'état réel d'une nation. C'est d'ailleurs aussi pour cette raison que les représentants des salariés n'ont eu de cesse de mettre en exergue l'importance du volet de la cohésion sociale dans le débat sur la compétitivité, qui est à leurs yeux au moins aussi important que l'aspect économique.

...

Mesdames et Messieurs,

evidemment toutes les activités de la Chambre des employés privés, notamment:

- la rédaction d'avis
- les prises de position et les publications sur des sujets socio-économiques d'actualité
- ou encore nos offres de formation continue

ne sont possibles que parce que nous pouvons compter sur votre soutien. Il me reste donc à vous remercier de nouveau de votre bonne collaboration durant cette année passée et de votre attention.

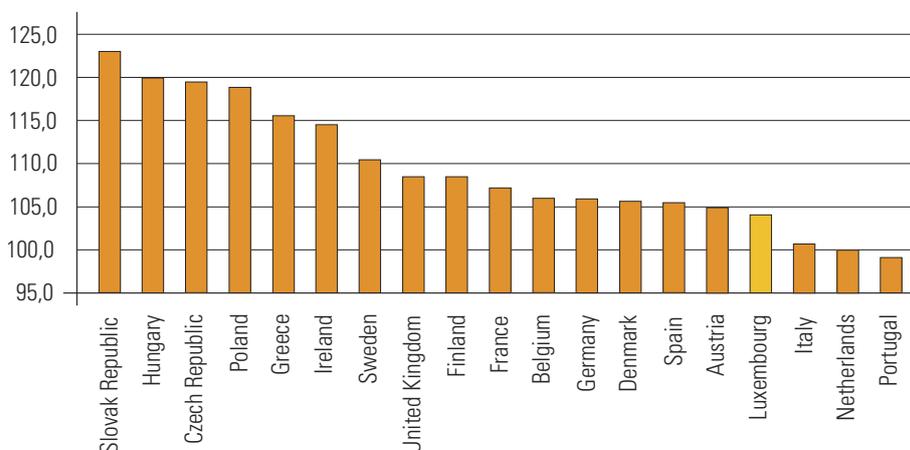
## LE PIB PAR HEURE DE TRAVAIL : UN INDICATEUR A MANIER AVEC PRUDENCE

9/2006

1<sup>er</sup> décembre 2006

Dans le récent « Bilan compétitivité 2006 », publié par l'Observatoire de la compétitivité du Luxembourg, nous est présenté un indicateur de productivité : le PIB par heure travaillée<sup>1</sup>.

**PIB par heure travaillée en 2004 (2000 = base 100)**



Source : OCDE

Selon ce graphique, entre 2000 et 2004, **la productivité mesurée par le PIB par heure travaillée a augmenté de 3,8% au Luxembourg, soit une des plus mauvaises performances parmi les pays de l'OCDE**, la Belgique (+5,9%), l'Allemagne (+5,5%) et la France (+7,4%) ayant chacune amélioré leur productivité plus fortement que le Luxembourg.

**Au regard de ce graphique, le constat pourrait sembler alarmiste. Pourtant, à y regarder de plus près, il ne semble pas y avoir lieu de s'inquiéter.**

L'écart de gains de productivité avec l'Allemagne, par exemple, est certes en défaveur du Luxembourg sur la période, mais **sur la base des données utilisées dans le rapport, le PIB par heure de travail allemand rattraperait le PIB luxembourgeois dans 71 ans** (37 ans pour la Belgique et 28 ans pour la France) !

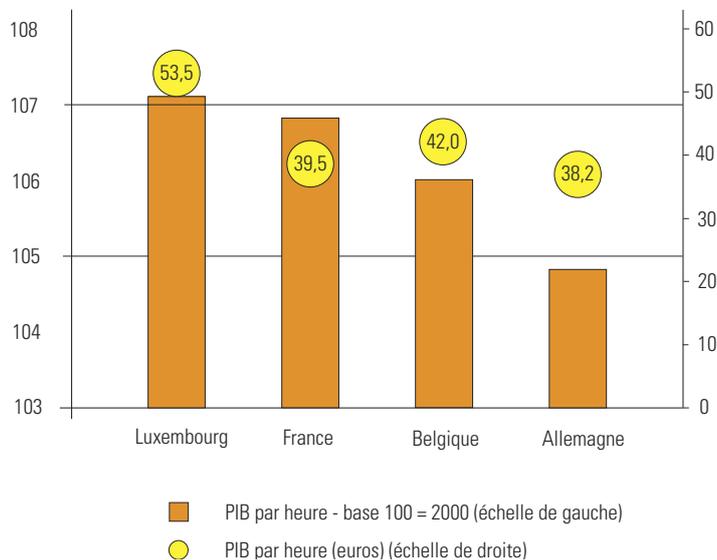
### Importance du choix de la période de référence

Si l'on regarde l'évolution annuelle de cet indicateur, il apparaît que, **entre 2000 et 2004, le Luxembourg a connu trois des cinq plus faibles évolutions de ce ratio au cours des 10 dernières années**. Mais que le lecteur se rassure, si l'on en croit l'évolution 2005 (elle-même moins bonne que ce que connaît le Luxembourg depuis le début de l'année 2006), il semble bien ne pas s'agir d'un retournement durable.

Et si l'on compare le Luxembourg à ses voisins, la comparaison est plutôt flatteuse puisqu'en termes de niveau comme de progression, le Luxembourg les devance largement.

<sup>1</sup> Bilan compétitivité 2006, L. FONTAGNE, « Zurich 100, Luxembourg 82, Shanghai 12 : la compétitivité salariale du Luxembourg à l'épreuve de la mondialisation », p.84. Les données complètes sont disponibles sur le lien suivant : <http://www.oecd.org/dataoecd/28/18/36396770.xls>

PIB par heure de travail en 2005



Source : OCDE, sauf PIB luxembourgeois, Statec

Si l'on regarde maintenant l'**évolution 2001-2005** de ce ratio, malgré là encore trois des cinq plus mauvaises années de la décennie écoulée, les résultats sont plutôt encourageants. **La question qui se pose n'est plus quand l'Allemagne rattrapera le Luxembourg, mais plutôt quand le Luxembourg aura-t-il un PIB par heure de travail du double de l'Allemagne ? Et la réponse est... dans un peu plus de 60 ans !**

On le voit, l'évolution de cet indicateur ne revêt donc aucun caractère alarmiste pour l'économie luxembourgeoise. Mais au-delà des « performances économiques » mesurées par cet indicateur, qui montre une évolution plus que favorable de l'économie luxembourgeoise, une question plus fondamentale se pose sur sa pertinence.

### La pertinence de cet indicateur

Pour la période 2000-2004, l'Allemagne connaît une progression du PIB par heure de travail supérieure au Luxembourg. Mais on constate que sur cette même période, **l'Allemagne a perdu 269.000 emplois et connu une croissance de son PIB de 2,3%, pendant que le Luxembourg en créait 35.000 et connaissait une croissance de 11,8%. L'évolution de l'Allemagne (très faible croissance économique, mais une baisse régulière du niveau de l'emploi) est plus favorable au « PIB par heure de travail » que l'évolution luxembourgeoise (très forte croissance économique conjointement à une très forte croissance de l'emploi).**

Dans tous les cas, n'est-ce pas **une excellente performance de la part du Luxembourg que de créer des emplois à un rythme si élevé et de continuer à voir son niveau de productivité croître en partant d'un niveau largement plus élevé que celui de ses partenaires ?**

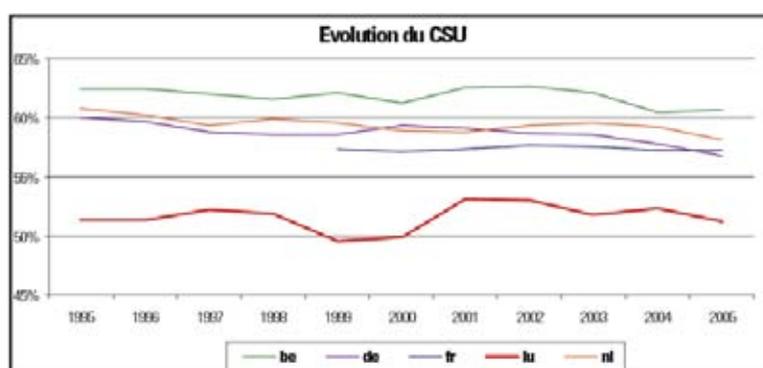
## Le coût salarial comparé à la productivité des travailleurs est extrêmement faible au Luxembourg

10/2006

19 décembre 2006

**De 1995 à 2005, le coût salarial unitaire (CSU), qui constitue le rapport entre le coût salarial moyen et la productivité des travailleurs, est resté d'une stabilité quasi parfaite au Luxembourg<sup>1</sup>.**

**En 2005, il est en effet équivalent au niveau atteint en 1995, soit 51,3%. En d'autres termes, pour 100 de richesse créée, le salarié « coûte » en moyenne 51,3.**

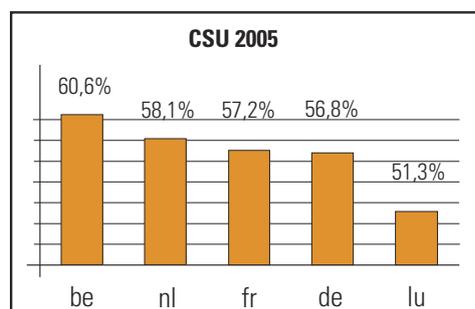


Source : Eurostat, Stateg ; Calculs : CEP•L

### Un salarié luxembourgeois produit en 2005 près de deux fois plus qu'il ne coûte à son employeur

Le CSU est souvent utilisé comme baromètre de la compétitivité des entreprises. A cette aune, force est de constater que les entreprises luxembourgeoises sont très compétitives : **lorsqu'un salarié luxembourgeois coûte 51,3 euros à son employeur, il lui en rapporte donc 48,7**. Le coût salarial unitaire correspond en effet à la part des salaires dans la valeur ajoutée brute (les recettes de l'entreprise) qui s'élève donc à 51,3% au Luxembourg, ce qui laisse 48,7% aux employeurs.

### Dans le même temps, le salarié belge coûte 60,6 euros et en rapporte de son côté 39,4.



Les salariés néerlandais, français et allemands coûtent respectivement 58,1, 57,2 et 56,8 euros et rapportent à leurs employeurs 41,9, 42,8 et 43,2 euros.

<sup>1</sup> Le coût salarial unitaire (CSU) permet de rapporter le coût du travail qui incombe à l'employeur à la richesse créée par ce travail. La définition présentée par l'Observatoire de la compétitivité du Luxembourg est la suivante : « Le CSU représente le coût du travail par unité de valeur ajoutée produite. Il est défini par le rapport entre les charges salariales et la valeur ajoutée au prix du marché » (Bilan 2006). Dans la liste des variables et méthodes de la base de donnée AMECO (Commission européenne), nous apprenons que la formule pour calculer le CSU pour l'économie totale est la suivante :

$$\text{CSU} = \frac{\text{rémunération des salariés / nombre de salariés}}{\text{(PIB au prix du marché / emploi total)}}$$

## Banques et Assurances



Nadine Hamilius

Véronique Eischen

### Négociations pour la nouvelle CCT banques dans l'impasse

Désormais, la commission de négociations qui réunit syndicats et patronat a passé en revue tous les articles de la CCT, chaque partie ayant développé ses arguments.

Force est de constater qu'aucun résultat concret n'a pu se dégager à ce jour et que les négociations sont désormais au point mort. A cela rien d'étonnant, sachant que les positions des deux camps ont été diamétralement opposées dès le départ et qu'aucun rapprochement n'est intervenu en cours de route.

L'ABBL, par le biais de son porte-parole Jean-Jacques Rommes, a transformé ce qui devait être un débat en un monologue, faisant la sourde oreille aux revendications syndicales.

L'ABBL défend depuis le début des négociations des positions extrêmes en voulant faire table rase de la quasi-totalité des acquis de la CCT. Elle prône par ailleurs une flexibilité totale en matière de temps de travail (annualisation du temps de travail, travail du samedi,...). La principale pierre d'achoppement réside cependant dans la volonté obstinée de l'ABBL d'introduire un système de rémunération lié exclusivement à la performance et d'abolir les échelons d'ancienneté.

De son côté, l'OGBL a très clairement affirmé dès le début son intention de

ne signer en aucun cas une convention où le système de rémunération serait uniquement fonction de la performance – dont l'appréciation est totalement subjective – et n'offrirait aucune garantie collective d'avancement.

Pour faire passer en force ses prétentions, l'ABBL n'a pas hésité à recommander à ses membres (donc à la majeure partie des banques de la place) de ne plus payer d'échelons d'ancienneté – tels qu'ils sont prévus par la CCT – à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, piétinant ainsi sans vergogne les droits des salariés et remettant en cause la paix sociale dans les banques.

Cette approche, qui ne fait que confirmer le mépris de l'ABBL envers les employés, constitue la goutte d'eau qui a fait déborder le vase!

L'OGBL, tout comme les autres syndicats, a protesté avec véhémence contre cette recommandation qui invite les banques à enfreindre la légalité, sachant que l'actuelle CCT et ses dispositions financières restent en vigueur jusqu'à l'élaboration d'un nouvel accord.

Le 16 janvier 2006, au cours de la 10<sup>e</sup> réunion de négociation, les syndicats ont réitéré leur colère et devant l'intransigeance de l'ABBL, il a été décidé de suspendre les négociations tant que l'ABBL persiste

dans son approche despotique.

La balle est désormais dans le camp de l'ABBL qui dispose d'un temps de réflexion pour réviser sa position.

Il va sans dire que notre syndicat engagera toutes les actions utiles et nécessaires – notamment auprès des autorités compétentes – chaque fois qu'un établissement suivra la fameuse recommandation de l'ABBL.

La Dexia-BIL, étant le premier établissement à violer les dispositions financières de l'actuelle CCT, une première manifestation – réunissant les délégués et militants des trois syndicats impliqués – a eu lieu devant le siège de la banque le 18 janvier dernier en guise de protestation.

D'autres actions ne tarderont pas à suivre.

### Kollektivvertragsverhandlungen für den Bankensektor in der Sackgasse

Bislang hat die aus Vertretern der Gewerkschaften und des Patronats zusammengesetzte Verhandlungskommission alle Artikel des Kollektivvertrags im Detail durchgenommen und jede Seite hat ihre Argumente vorgebracht.





Leider muss festgestellt werden, dass zum jetzigen Zeitpunkt kein konkretes Resultat aufzuweisen ist und, dass die Verhandlungen am Nullpunkt angekommen sind. Dies ist allerdings nicht erstaunlich, da sich von Beginn an die Positionen beider Seiten diametral gegenüberstanden und es im Verlauf der Verhandlungen zu keiner Annäherung gekommen ist.

Die ABBL hat, mittels ihres Sprechers Jean-Jacques Rommes, die vorgesehene Diskussion in einen Monolog verwandelt, nicht zuletzt dadurch, dass sie sich sämtlichen gewerkschaftlichen Forderungen verschloss.

So verteidigte sie von Anfang an extreme Positionen, dies mit dem Hintergedanken die gesamten Errungenschaften des Kollektivvertrags außer Kraft zu setzen. Sie verlangt unter anderen eine totale Arbeitszeitflexibilisierung (Samstagsarbeit, Ausdehnung der Referenzzeit auf ein Jahr usw.). Was die Verhandlungen allerdings definitiv zum Scheitern brachte, war der ungebrochene Wille der ABBL ein ausschließlich auf Leistung bezogenes Lohnsystem durchzusetzen und die Dienstalterstufen abzuschaffen.

Der OGBL hatte seinerseits klar gestellt, dass er keinesfalls gedanke einen Kollektivvertrag zu unterschreiben, dessen Lohnsystem

ausschließlich auf der subjektiven Leistungsbewertung basiere, und der eine kollektive Beförderung nach einer bestimmten Dienstzeit nicht gewährleisten würde.

Um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen, war die ABBL nicht einmal davor zurückgeschreckt ihren Mitgliedern, d.h. der Mehrzahl der Banken zu empfehlen, die Dienstalterstufen bei der Lohnabrechnung ab dem 1. Januar 2007 nicht mehr zu berücksichtigen, obwohl dies im Kollektivvertrag festgehalten worden war. Sie hat also die Rechte der Arbeitnehmer mit Füßen getreten und den sozialen Frieden im Bankensektor in Gefahr gebracht.

Diese Vorgehensweise, welche die Geringschätzung der ABBL für ihre Angestellten bestätigt, war der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen brachte.

Der OGBL, genau wie die anderen Gewerkschaften, hat mit Vehemenz gegen diese Empfehlung, welche die Banken dazu auffordert gegen das Gesetz zu verstoßen, protestiert. In der Tat weiß die Patronatsorganisation genau, dass der bisherige Kollektivvertrag mit seinen finanziellen Bestimmungen bis zur Unterschrift eines neuen in Kraft bleibt.

Am 16. Januar haben die Gewerkschaften anlässlich der 10. Verhandlungsrunde ihren Ärger über

die sture Haltung der ABBL erneut zum Ausdruck gebracht. Es wurde beschlossen die Verhandlungen solange zu unterbrechen wie die ABBL in ihrer sturen und despotischen Haltung verweilt.

Die ABBL ist nun gefordert die ihr zugestandene Überlegungszeit dazu zu nutzen ihre Position zu überdenken.

Wir brauchen an dieser Stelle nicht darauf hinzuweisen, dass unsere Gewerkschaft alle nützlichen und notwendigen Schritte einleiten wird – insbesondere bei den zuständigen Behörden – wenn eine Bank die berüchtigte Empfehlung der ABBL befolgt.

Die Dexia-BIL ist die erste Bank, welche die finanziellen Bestimmungen des jetzigen Kollektivvertrags gebrochen hat. Demzufolge hat am 18. Januar eine erste Protestaktion der Personalvertreter und Militanten der drei Gewerkschaften vor dem Hauptsitz der Bank stattgefunden.

Weitere Aktionen werden folgen!

**Santé, Services sociaux et éducatifs**



Sandra Heinz



Nora Back



Pit Schreiner



André Roeltgen

Le 23 novembre dernier a eu lieu la première Journée syndicale après l'intégration des services sociaux et socio-éducatifs dans le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs en mai 2005. Le président du syndicat, Marco Goelhausen, a constaté avec satisfaction que cette intégration s'est faite sans problème et que 176 délégués du secteur de la santé et du secteur socio-éducatif ont participé à cette journée syndicale.

Dans son allocution de bienvenue, Marco Goelhausen a décrit les grands terrains sur lesquels le syndicat exerce principalement son activité. En plus de la perte de qualité constatée dans le secteur social, le président du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs s'est penché sur les problèmes rencontrés dans le secteur hospitalier. Il a rappelé que l'OGBL attend de l'Entente des Hôpitaux qu'elle retrouve la voie de conventions collectives constructives et d'un dialogue social avec le personnel et le syndicat. Les résolutions abordent plus en détail ces différentes matières.

Jean-Claude Reding, président de l'OGBL, a ensuite présenté la position syndicale sur les thèmes na-

## Journée syndicale 2006 du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

tionaux d'actualité. Il a d'un côté exprimé sa satisfaction quant à la victoire des européens sur le projet de directive Bolkestein. Il a rappelé que le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a été l'un des premiers à s'engager sur cette voie. D'un autre côté, le président de l'OGBL a également souligné les négociations actuellement difficiles concernant l'introduction du statut unique.

L'activité syndicale a quant à elle également connu une évolution satisfaisante au cours des derniers mois. Le rapport d'activité du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL pour la période 2005-2006, exposé par Pit Schreiner, a décrit les différents sujets discutés au sein de la direction syndicale ainsi que l'état actuel des conventions collectives de travail dans les secteurs dont s'occupe le syndicat:

1. convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois: CCT EHL
2. conventions collectives de travail du secteur d'aide et de soins et du secteur social: CCT SAS
3. convention collective de travail des salariés du Centre Thermal et de Santé de Mondorf
4. convention collective de travail pour les employés privés des pharmacies ouvertes au public
5. convention collective de travail du Centre de Transfusion sanguine de la Croix-Rouge luxembourgeoise.

En outre, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, le nombre net d'affiliés a augmenté de 1515 pour passer à 5623 membres en novembre 2006.

Suite au rapport d'activité, le pro-

gramme d'action 2007/2008 du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs a été présenté par André Roeltgen. Pour l'OGBL et ses délégués, la poursuite d'une politique de personnel progressiste doit rester la première priorité. C'est pourquoi nous n'accepterons en aucun cas une dégradation des conditions de travail et de salaire dans n'importe quelle convention collective de travail citée plus haut.

Nous rejetons toute mise en place de systèmes d'évaluation du personnel complètement aberrants et continuons à mobiliser le personnel contre de telles initiatives patronales malsaines et dangereuses.

Dans ce contexte, il est rappelé qu'une des premières revendications est la revalorisation nécessaire des carrières du secteur social et du secteur de la santé qui sont depuis 30 ans sous-évaluées sur le plan de la rémunération.

En outre, l'OGBL rejette la volonté du gouvernement de réduire les coûts dans le secteur social conventionné tout en nuisant aux rémunérations des salariés et en mettant ainsi en danger la qualité des services sociaux prestés.

Dans le secteur hospitalier, de graves problèmes quant à l'organisation des services sont à déplorer. L'OGBL pose la question de savoir si le modèle de médecine libérale dans sa forme actuelle peut encore aller de pair avec un secteur hospitalier axé sur la qualité et une politique de coûts judicieuse.

La Journée syndicale a par ailleurs été l'occasion pour André Roeltgen de réitérer l'absence de démocratie dans les négociations salariales pour le secteur des services publics luxembourgeois. Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs est

le représentant des 20 000 salariés du secteur de la santé et des secteurs sociaux et éducatifs dont l'évolution des conventions collectives de travail dépend directement du résultat de négociation dans la Fonction publique. Par conséquent nous revendiquons que nous soyons directement impliqués dans ces négociations.

Les délégués de la Journée syndicale ont voté en faveur des trois résolutions suivantes:

**Pour une réforme qualitative et progressiste des études de l'infirmier et de ses spécialisations**

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL souligne depuis 2001 le bien-fondé d'une adaptation du volume global des études de l'infirmier aux critères définis au plan européen ainsi qu'aux besoins de l'exercice professionnel et demande à la ministre de l'Éducation nationale, au ministre de la Santé et au ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche d'entreprendre sans tarder les démarches nécessaires à une réforme qualitative et progressiste des études de l'infirmier et de ses spécialisations.

**«Hyperactivité» au sein des hôpitaux luxembourgeois**

Le personnel hospitalier et les délégués du personnel OGBl constatent depuis des années, au cours de périodes plus ou moins longues, une suractivité par rapport au volume de travail que peuvent raisonnablement exécuter un seul hôpital ou plusieurs de ses services. Il ne s'agit là nullement d'activités supplémentaires qui répondraient à des interventions urgentes ou même vitales pour les patients. Les raisons de cette «hyperactivité» sont à chercher à un tout autre niveau:

- idée de concurrence et de «Benchmarking» plutôt que de collaboration



- le modèle actuel de médecine libérale soulève toujours plus de questions
- PRN: Le calcul des effectifs ne correspond pas aux besoins réels

**Pour une réforme de qualité dans le secteur social**

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBl constate qu'avec l'introduction de nouveaux règlements et projets de loi, le gouvernement essaye de réduire sensiblement ses responsabilités et son soutien financier dans le secteur social. Les dernières évolutions montrent clairement que la tendance des réformes actuelles dans le secteur social est d'économiser de l'argent, et ceci aux dépens des conditions de travail et de salaire du personnel occupé dans ce secteur et de la qualité des services.

La Journée syndicale a été clôturée par une allocution de M. Mars di Bartolomeo, ministre de la Santé et de la Sécurité sociale. Sur la question des études de l'infirmier, il a affirmé qu'il provoquerait une nouvelle réunion avec les syndicats le plus vite possible afin de discuter des pistes à suivre. Par ailleurs, le ministre de la Santé a reconnu l'idée de la mise en place d'un système de contrôle dans le secteur hospitalier. Finalement, il attend de pouvoir présenter prochainement des mesures concrètes du nouveau plan hospitalier tendant vers davantage de synergie entre les établissements afin de limiter les problèmes de «hyperactivité» rencontrés.

Les résolutions adoptées par la Journée syndicale peuvent être téléchargées ou imprimées du site-internet de l'OGBl ([www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)).

## Syndikatstag 2006 des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen

Am vergangenen 23. November fand der erste Syndikatstag seit der Integration des Sozial- und Erziehungssektors in das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen (Mai 2005) statt. Der Präsident des Syndikats, Marco Goelhausen, hat mit Zufriedenheit

festgestellt, dass diese Integration problemlos verlaufen ist, und dass 176 Delegierte des Gesundheits- sowie des Sozialwesens an diesem Syndikatstag teilgenommen haben.

In seiner Willkommensrede hat Marco Goelhausen die großen Be-

reiche angesprochen, in denen das Syndikat hauptsächlich seine Aktivität ausübt. Über das Problem des Qualitätsverlusts im Sozialsektor hinaus, hat der Präsident des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen auf die im Krankenhauswesen auftretenden Probleme hingewiesen. Er hat daran erinnert, dass der OGBL von der Entente des Hôpitaux erwartet, dass diese den Weg konstruktiver Kollektivverträge, sowie den Sozialdialog mit dem Personal und dem Syndikat wiederfindet. Die Resolutionen gehen im Detail auf diese verschiedenen Bereiche ein.

Anschließend hat Jean-Claude Reiding, Präsident des OGBL, die gewerkschaftliche Position bezüglich der nationalen Aktualitätsthemen vorgetragen. Er hat auf der einen Seite seine Genugtuung im Zusammenhang mit dem Sieg der Europäer über die Bolkestein-Direktive ausgedrückt und daran erinnert, dass das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen eines der Ersten war, das sich in diesem Bereich engagiert hatte. Auf der anderen Seite hat der Präsident des OGBL die derzeit schwierigen Verhandlungen unterstrichen, die um das Einheitsstatut geführt werden.

Was die Syndikatsaktivität betrifft, so hat sich diese in den letzten Monaten zufrieden stellend weiterentwickelt.

Der von Pit Schreiner vorgetragene Aktivitätsbericht 2005-2006 des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen beschrieb die verschiedenen von der Syndikatsleitung diskutierten Themen sowie den aktuellen Stand der Kollektivverträge, die unter die Bereiche des Syndikats fallen:

1. Kollektivvertrag der in den Luxemburger Krankenhäusern beschäftigten Arbeitnehmer: CCT EHL
2. Kollektivverträge des Pflege- und Hilfssektors und des Sozialsektors: CCT SAS



3. Kollektivvertrag der Privatangestellten und Arbeiter im Centre Thermal et de Santé Mondorf
4. Kollektivvertrag der in den öffentlichen Apotheken arbeitenden Privatangestellten
5. Kollektivvertrag des Transfusionszentrums des Luxemburger Roten Kreuzes

Außerdem hat sich seit dem 1. Januar 2002 die Zahl der Mitglieder um 1515 auf nunmehr 5623 im November 2006 erhöht.

Anschließend an den Aktivitätsbericht wurde das Aktionsprogramm 2007/2008 des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen von André Roeltgen vorgestellt. Für den OGBL und seine Delegierten muss die Priorität einer fortschrittlichen Personalpolitik weiterhin an erster Stelle stehen. Daher werden wir auf keinen Fall eine Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen hinnehmen, und dies in keinem der oben erwähnten Kollektivverträge.

Wir verwerfen jede Einführung von absurden Personal-Beurteilungssystemen und werden weiterhin das Personal gegen solche ungesunden und gefährlichen Arbeitgeber-Initiativen mobilisieren.

In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass eine der ersten Forde-

rungen die notwendige Aufwertung der Berufslaufbahnen im Sozial- und Gesundheitssektor ist, die seit über 30 Jahren unterbewertet sind.

Hinzu kommt, dass sich der OGBL gegen den Versuch der Regierung einsetzt, die Kosten im konventionellen Sozialsektor zu reduzieren und somit die Löhne der Arbeitnehmer und die Qualität der erbrachten Sozialleistungen gefährdet werden.

Im Krankenhauswesen werden gravierende Probleme bezüglich der Arbeitsorganisation festgestellt. Der OGBL stellt sich die Frage, ob das Modell einer liberalen Medizin in seiner aktuellen Form einem qualitätsorientierten Krankenhauswesen und einer sinnvollen Kostendeckung überhaupt noch gerecht wird.

Der Syndikatstag war unter anderem auch die Gelegenheit für André Roeltgen um noch einmal auf die Abwesenheit von Demokratie in den Tarifverhandlungen im luxemburgischen Öffentlichen Dienst hinzuweisen. Die Entwicklung der Kollektivverträge für einige 20 000 Arbeitnehmer des Gesundheitswesens und des Sozial- und Erziehungswesens, hängt unmittelbar vom Verhandlungsergebnis im Öffentlichen Dienst ab. Als Sprecher dieser Beschäftigten fordert das Syndikat Gesundheit und Sozialwe-

sen seine sofortige Miteinbeziehung in diese Verhandlungen.

Die Delegierten des Syndikatstags haben per Abstimmung die folgenden drei Resolutionen angenommen:

**Für eine qualitative und fortschrittliche Reform der Ausbildung zum Krankenpfleger und seiner Spezialisierungen**

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL betont seit 2001, dass eine Anpassung des allgemeinen Umfangs der Ausbildung in der Krankenpflege an die auf europäischer Ebene festgelegten Kriterien sowie an die Anforderungen zur Ausübung des Berufs wohlbegründet ist und fordert die Ministerin für Bildung und Berufsausbildung, den Gesundheitsminister und den Minister für Kultur, Hochschulwesen und Forschung auf, unverzüglich die notwendigen Schritte zu einer qualitativen und fortschrittlichen Reform der Ausbildung des Krankenpflegers und seiner Spezialisierungen in die Wege zu leiten.

**„Hyperaktivismus“ in den luxemburgischen Krankenhäusern**

Das Krankenhauspersonal und dessen OGBL-Personalvertreter stellen seit Jahren fest, dass über mehr oder weniger lange Zeiträume mehr Aktivität ausgeübt wird, als das einzelne Krankenhaus oder verschiedene seiner Abteilungen unter korrekten Bedingungen leisten können. Hierbei handelt es sich aber keineswegs nur um ein Mehr an Aktivitäten, die dringende oder gar lebenswichtige Eingriffe an Patienten darstellen; die Gründe für diesen „Hyperaktivismus“ liegen auf einer ganz anderen Ebene:

- Konkurrenz- und Benchmarkdenken statt Zusammenarbeit
- Das aktuelle Modell der liberalen Medizin wirft immer mehr Fragen auf

- PRN: Die Berechnung des Personalschlüssels ist den realen Bedürfnissen nicht angepasst

**Für eine qualitätsorientierte Reform im Sozialbereich**

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL stellt fest, dass die Regierung mit neuen Vorschriften und Gesetzesentwürfen versucht, ihre Verantwortung und finanzielle Unterstützung im Sozialbereich beträchtlich zu reduzieren. Die letzten Entwicklungen belegen eindeutig, dass die aktuellen Reformen im Sozialbereich darauf abzielen, Geld einzusparen, und das zuungunsten der Arbeitsbedingungen und der Löhne der Beschäftigten in diesem Bereich sowie der Qualität der Dienstleistungen.

Der Syndikatstag wurde durch eine Ansprache des Ministers für Gesundheit und Soziale Sicherheit, Mars Di Bartolomeo, abgeschlossen. In Bezug auf die Ausbildung zum Krankenpfleger bestätigte der Minister, dass so schnell wie möglich eine neue Unterredung mit den Gewerkschaften einzuberufen sei, um die Folgeschritte zu diskutieren. Außerdem hat er die Idee zur Einführung eines Kontrollsystems im Krankenhausbereich anerkannt. Abschließend erwähnte er, dass er auf die Gelegenheit wartet, um konkrete Maßnahmen in Bezug auf den Krankenhausplan vorstellen zu können, der unter anderem auf die Synergie der Krankenhäuser baut, damit die Probleme des „Hyperaktivismus“ eingegrenzt werden können.

Die durch den Syndikatstag angenommenen Resolutionen können von der Internetseite des OGBL ([www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)) heruntergeladen oder ausgedruckt werden.

**Imprimeries, Médias et Culture - FLTL**



Léon Jenal



Editpress Luxembourg s.a.  
**Renouvellement du contrat collectif des salariés**

Le renouvellement de la convention collective pour le personnel d'Editpress vient d'être signé entre la direction d'Editpress et le syndicat OGBL.

En attendant la reformulation complète des dispositions du contrat collectif actuellement en vigueur, il a été convenu ce qui suit:

- 1) La prime de fin d'année passe de 620 euros à 1.000 euros dès 2006.
- 2) Pour 2007, les salaires seront augmentés de 25 euros/mois.
- 3) Les nouveaux employés, engagés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, seront classés dans une nouvelle grille des salaires. Le personnel en place avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007 a le choix entre une classification dans la nouvelle grille, ceci sans perte par rapport à son niveau de salaire actuel, ou le maintien dans l'ancienne grille.
- 4) Un accord sur les droits d'auteurs des journalistes et photographes a été convenu et sera partie intégrante de la convention collective.
- 5) La durée de cette convention est de deux ans, allant du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2007.

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



Alain Mattioli

Jean-Cl. Bernardini

## Fermeture de Technicolor

Révoltant: Le style ressemble à un mauvais scénario de série B: mercredi 17 janvier vers 15h00, le personnel des usines Technicolor du Pays de Galles et du Grand-Duché de Luxembourg sont informés par leurs directions respectives de la fermeture des deux sites de production. Trente minutes avant, les présidentes des deux délégations et un membre du comité mixte ont reçu la même information. En même temps l'avocat de l'entreprise située sur le zoning industriel de Schifflange prévient l'OGBL par téléphone.

Mauvais scénario en effet, illégal en plus comme démarche, DRAMATIQUE les conséquences pour 230 travailleurs et leurs familles. Mais de tout cela «le scénariste» s'en fout...

Au moment de mettre sous presse, les négociations n'ont pas débuté. Une première réunion d'information avec la direction locale et ses avocats est prévue pour le lundi 22 janvier à 15 heures. Une information du personnel est organisée le mercredi 24 janvier à 10 heures.

Entre temps nous avons rencontré le secrétaire du Comité européen du groupe Thomson (maison-mère de Technicolor), des contacts sont pris avec nos collègues anglais, des démarches juridiques communes au

niveau européen sont envisagées.

En ce qui concerne les futures négociations locales, il faut d'abord voir qui seront les interlocuteurs du côté patronal: Un avocat, pourquoi faire? Les directeurs locaux: au plus tard depuis fin 2004 nous savons que ce que vaut leur parole. La direction européenne de Technicolor ou des représentants de Thomson?

Les points que nous aborderons dans ces négociations seront évidemment les indemnités de départ, mais aussi des mesures de reconversion des salariés, des formations, des aides à la recherche d'emploi. Avec l'aide de nos collègues du Comité européen, nous aborderons également le sujet du maintien d'une activité sur le site.

Une remarque également concernant nos deux ministres ayant dans leur ressort respectif l'économie et le travail. Le premier se dit «choqué» de la décision prise, et ce malgré le fait qu'il soit en contact avec la direction générale depuis fin 2004. Nous serions ravis d'avoir des renseignements sur le contenu de ces contacts. Puisse la décision prise et surtout la manière employée par Technicolor-Thomson dans ce dossier permettre à notre ministre «choqué» de se mettre ne serait-ce que 10 secondes dans le peau des travailleurs ayant appris la nouvelle ce 17 janvier.

Quant à l'autre ministre, celui qui s'appelle du Travail et de l'Emploi et qui se gargarise à nouveau du soutien qu'il pourra apporter aux négociateurs pour autant qu'il soit sollicité: il a ici un premier exemple type du fonctionnement de sa loi sur le «maintien dans l'emploi» et une démonstration type du respect patronal vis-à-vis d'une législation qui n'est pas contraignante. A force de n'écouter que le lobby patronal, de céder à toute pression patronale et de croire dans la bonne volonté patronale, il risque de finir par rentrer

dans l'histoire comme le ministre du Travail ayant sur sa conscience la fin du modèle social luxembourgeois.

Jean-Claude Bernadini

Textilcord Steinfurt S.A.

## Un modèle innovateur en faveur du maintien dans l'emploi

Suite au déclin du marché des pneumatiques, la direction de l'entreprise Textilcord Steinfurt S.A. – producteur d'entoilages pour pneumatiques – a constaté un sureffectif de 15 personnes et a invité les syndicats à discuter des modalités de reclassement pour le personnel constaté. Dans ce cadre, les syndicats contractants OGBL et LCGB ont notamment insisté sur la clause de la garantie d'emploi prévue dans la convention collective actuellement en vigueur et se terminant au 30 juin 2007. Après plusieurs réunions sans issue positive, un accord a finalement pu être trouvé le 19 décembre sur les termes suivants:

- pour les départs volontaires: paiement d'une prime de départ de l'ordre de 15.000.- euros
- pour les ouvriers qui au 02.01.2007 passent de 4 à 3 à équipes (plus de travail le week-end), augmentation de la prime de nuit de 20 à 25%
- pour les personnes en sureffectif, l'entreprise s'engage ensemble avec l'ADEM de les reclasser dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée voire un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 18 mois. Dès la signature du nouveau contrat, le salarié concerné touchera une indemnité forfaitaire équivalente au préavis et à l'indemnité de départ prévues dans la convention collective tout comme le prorata de la prime d'ancienneté et des congés restants

- si au début de mois du mai 2007, il restait des personnes pour lesquelles il n'existerait aucune certitude d'embauche chez un nouvel employeur sous forme d'un contrat à durée indéterminée, les parties conviennent de négocier un plan social pour les personnes concernées quel que soit leur nombre.

L'OGBL salue dans ce contexte l'engagement de la direction, par ailleurs soutenue par la Fédil et les services de l'ADEM, d'assumer sa responsabilité sociale et de s'investir en faveur d'un véritable maintien dans l'emploi en offrant un nouvel emploi à chaque salarié, garantissant ainsi une meilleure protection sociale des travailleurs.



Hubert Hollerich

## Aviation Civile

Low cost

### Niedrige Flugpreise, niedrige Löhne, unmenschliche Arbeitsbedingungen

Ob der DP-Abgeordnete Xavier Bettel sich über die Auswirkungen der von ihm losgetretenen Polemik über den Flughafen Findel und die vermeintlichen Wucherpreise der Luxair bewusst war, mag zu bezweifeln sein.

Mit seinem Vorpreschen beim Staatsminister am vergangenen 4. Januar, verlangte der liberale Volksvertreter allen Ernstes einen sofortigen Baustopp der neuen Flugabfertigungshalle. Seine Haltung begründete Bettel damit, dass die rund 60.000 genehmigten Flugbewegungen pro Jahr, zwischen Juli

2005 und Juni 2006, um zirka 3.000 Einheiten übertroffen wurden. Am Flughafen Findel wurde, Bettel zufolge, also zuviel gearbeitet. Eigentlich eine sehr sonderbare Denkweise eines liberalen Politikers, der darüber hinaus die Klientel des Findels dazu aufrief, wegen der teuren Ticketpreise bei der Luxair, doch lieber mit einer Billigfluggesellschaft aus dem benachbarten Charleroi oder Hahn abzufliegen. In Frage käme dann nur der irische „Low Cost Carrier“ Ryanair.

#### Ryanair-Personal: „We are slaves!“

Ein Blick auf die Internetseite der Internationalen Transportarbeiterföderation ([www.ryan-be-fair.org](http://www.ryan-be-fair.org)), bei welcher der OGBL angegliedert ist, reicht, um zu verstehen, warum sich die Gewerkschaften europaweit gegen die Praktiken des Ryanair-Inhabers Michael O'Leary zur Wehr setzen. Den Mitarbeitern der Billigfluggesellschaft wird untersagt, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Betriebsdelegationen werden nicht nach demokratischen Regeln gewählt, sondern vom Chef höchstpersönlich eingesetzt. Tarifverträge gibt es im Konzern keine. Schikanen, Einschüchterung, Disziplinarmaßnahmen, Kündigungen und Überwachung der Beschäftigten stehen an der Tagesordnung. Auch die Arbeits- und Lohnbedingungen lassen arg zu wünschen übrig. 12 bis 13-Stundentage ohne jegliche Pausen sind keine Seltenheit. Gearbeitet werden oft 8 oder 9 Tage am Stück. Die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten für das Flugpersonal und insbesondere für das Kabinenpersonal, werden meist mit Füßen getreten. Während der langen Schichten hat das Personal nicht einmal Recht auf Mineralwasser. So ist es nicht verwunderlich, dass das Kabinenpersonal, das oftmals in Nicht-EU-Staaten zu Billiglöhnen rekrutiert wird – Bolkestein lässt grüßen! - selbst

für seine Uniformen und für die obligatorischen Lehrgänge aufkommen muss. In vielen Fällen werden die Angestellten wie Selbständige behandelt und müssen folglich selbst für die Kranken- und Pensionsversicherung aufkommen. Ohnehin werden maximal 8 Krankentage im Jahr bei Ryanair geduldet, wer öfters krank ist wird kurzerhand gefeuert. Die Beschäftigten behaupten nicht umsonst von sich selbst: „We are slaves!“ (Wir sind Sklaven).

#### „Money first“ anstatt „safety first“

Das einzige was zählt sind die Einnahmen. Auf den Lehrgängen von Ryanair wird das Personal sogar darauf hingewiesen, dass nun Schluss sei mit dem Prinzip „Safety first“ (Sicherheit hat Vorrang), sondern dass die Verkaufszahlen absolute Priorität genießen. Nach diesem Prinzip werden nicht nur die Mitglieder des Flugpersonals, sondern auch die Bodenbeschäftigten behandelt. Im Reservationsbüro werden die Angestellten im Akkord bezahlt. Der Lohn wird berechnet auf der Anzahl der getätigten Buchungen. Doch auch in den „Operations“ und bei den Mechanikern wird nach dem gleichen Strickmuster verfahren.

In seiner unprofessionellen Vorgehensweise macht sich Herr Bettel zum Verfechter solcher skandalösen Praktiken.

#### Einsatz im Interesse der wirtschaftlichen Entwicklung in Luxemburg

Würde die Luxair zur Billigfluggesellschaft mutieren, müssten nicht nur einschneidende Änderungen der bestehenden Lohnpolitik und den Arbeitsbedingungen, zum Nachteil des Luxair-Personals, erfolgen. Es müssten darüber hinaus zusätzlich zu den bereits 190, Hunderte Arbeitsplätze abgebaut werden, weil Billigfluggesellschaften nun eben keine „Full Service Carrier“ sind, die also eine ganze Palette von Dienst-

leistungen anbieten, sondern eben Low Cost Carrier, deren Ziel es ist, zur Gewinnmaximierung, ein Maximum an Dienstleistungen outsourcen und an andere Billig-Serviceanbieter verschachern.

Zu Recht bezeichnete das OGBL-Syndikat Zivile Luftfahrt Herrn Bettel am 9. Januar 2007 als „Jobkiller“ und als „Kralowetz der Lüfte“. Im Endeffekt geht es nicht nur um die „Namur's Knippchen“, die vom DP-Volksvertreter in Lächerliche gezogen wurde, und auf welche die Luxair seiner Meinung nach verzichten sollte, um seine Preispolitik endlich in den Griff zu bekommen.

Das OGBL-Syndikat Zivile Luftfahrt ruft die politischen Verantwortlichen dazu auf, sich für die Interessen des Landes und den Standort Luxemburg einzusetzen, anstatt die wirtschaftliche Entwicklung hierzulande zu bremsen.

Panalpina Luxembourg S.A.

## OGBL signe première convention collective

Après quatre mois de négociations seulement, l'OGBL a pu signer, en date du 5 décembre 2006, ensemble avec la délégation du personnel, une première convention collective pour les quelque 300 employés du groupe logistique Panalpina Luxembourg S.A.

Avec ses 14.000 salariés et des représentations sur tous les continents, Panalpina est à considérer comme groupe multinational et un des «dirigeant» dans le marché de la logistique. Au Luxembourg, Panalpina est établi à l'aéroport Findel et organise, dans le monde entier, le transport de fret aérien. Panalpina détient également 12,1% des actions de Luxair.

La convention collective qui fut signée pour une durée de 3 ans se ca-

ractérise notamment par les points suivants:

- introduction de l'horaire mobile pour certains départements
- mise en place d'une procédure pour le travail à temps partiel
- supplément pour travail de nuit: + 20% par heure
- congé: 261/2 jours par an
- introduction d'un congé social pour des urgences privées
- mise en place d'une procédure pour l'octroi d'un congé sans solde
- introduction d'une indemnité de repas de 107 € par mois
- introduction d'une allocation entre 1.250 € et 3.750 € pour salariés justifiant une ancienneté de 10, 20 ou 25 ans
- mise en place d'un descriptif des postes et d'une classification des employés dans 9 catégories
- introduction d'une grille de traitement allant de 1 à 25 ans d'ancienneté avec une augmentation annuelle de 0,75%
- augmentation supplémentaire de la grille de traitement de même que des salaires effectivement payés de 0,75% au 1er janvier 2008 et au 1<sup>er</sup> janvier 2009

La convention collective a pu être négociée dans un climat très constructif et ouvert. L'OGBL est particulièrement fier du fait qu'il s'agit, avec la convention collective pour les employés de Panalpina Luxembourg, de la première convention collective pour le groupe au monde. La signature de cette convention collective signifie pour l'OGBL la confirmation de son travail dans le secteur de l'aviation civile.

## Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande

Robert Wolff

## Duscholux Mensdorf Erneuerung des Arbeiterkollektiv- vertrages

Am 23. November 2006 wurde, nach sehr kurzen Verhandlungen, die Erneuerung des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Firma Duscholux in Mensdorf vom OGBL und der Betriebsführung unterzeichnet.

Demnach wurde der bestehende Kollektivvertrag für die Dauer von 2 Jahren und zwar vom 1.1. 2007 bis zum 31.12.2008 verlängert.

Folgende Abmachungen, wurden festgehalten:

### Allgemeine Lohnerhöhung:

ab dem 1.1.2007 eine Erhöhung der Basislöhne um 1,50 %

ab dem 1.1.2008 eine Erhöhung der Basislöhne um 1,75 %

### Urlaubsgeld:

Erhöhung des Urlaubsgeldes für das Jahr 2007 auf 325 €

Erhöhung des Urlaubsgeldes für das Jahr 2008 auf 350 €

## Transport par route



François Hoffmann



Hubert Hollerich

ACAL-Umfrage bestätigt:

### Gewalt gegen Bus- und Taxifahrer gehört zum Alltag

Seitens des Transportministeriums hieß es noch Anfang Dezember, es sei lediglich eine einzige Aggression gegen einen Busfahrer einer privaten Firma 2006 statistisch erfasst worden.

Spätestens seit der Umfrage, die vom OGBL-ACAL sowohl unter den Busfahrern, als auch unter den Taxifahrern durchgeführt wurde, ist gewusst, dass die offiziellen Zahlen nicht korrekt sind.

130 Antwortformulare gingen bis 18. Dezember 2006 beim OGBL in Bertrange ein. 82% betrafen den Privatbussektor, 18% den Taxisektor. Mitte Januar 2007 lagen bereits über 150 Antworten in den Akten der ACAL.

Immerhin gaben zwei Drittel der Fahrer an, schon einmal verbal (90%) oder physisch (30%) von einer Kundin oder einem Kunden aggressiert worden zu sein. Ein Drittel der Fahrer, die aggressiert worden sind, haben, laut eigenen Angaben, eine Klage bei den zuständigen Instanzen eingereicht. Umso unerklärlicher ist es, dass das Transportministerium nur von einer einzigen Klage seitens eines Fahrers zu berichten weiß.

#### 61 konkrete Vorfälle geschildert

In ihren Antwortformularen schil-

derten die Fahrer 61 konkrete Vorfälle, die ihnen im Laufe der vergangenen Monate widerfahren sind. Neben rassistischen Beleidigungen, erhielten die Fahrer sehr oft Drohungen bei Verspätungen, oder einfach nur, weil sie dem Kunden die Fahrkarte gefragt haben. Manche Fahrer erhielten deswegen sogar Schläge ins Gesicht, in den Rücken oder in den Bauch.

Bei den Taxifahrern zeichnet sich ein ähnliches Bild ab, wobei hier an erster Stelle Beleidigungen und Gewaltanwendung seitens der Kunden erfolgten, weil letztere die Taxifahrt nicht bezahlen wollten. In manchen Fällen wurde dem Taxifahrer zu guter Letzt noch die Kasse mit den Tageseinnahmen entwendet.

#### Risiko bei Nachtfahrten am größten

In der Umfrage wollte der OGBL-ACAL erfahren, auf welchen Strecken das Risiko für die Fahrer am größten sei. 73 Prozent der Fahrer gaben an, sie hätten auf Linien spät abends oder nachts (City Night Bus, Night Rider, Late Night Bus und ähnliche) am meisten Angst. Festzustellen ist auch, dass Fahrten über Land weniger gefährlich sind als Linien in den Städten. Auslandsfahrten stellen vor allem für Taxifahrer ein größeres Risiko dar. Nicht zu unterschätzen sind jedoch auch Schülerfahrten und Pendeldienste bei Wein- und

Bierfesten, sowie bei Fußballspielen.

#### Mentalitätswandel bei Arbeitgebern erforderlich

Auf die Frage, ob im Falle einer Aggression, der betroffene Fahrer das Gefühl gehabt habe, von seinem Arbeitgeber unterstützt worden zu sein, antworteten drei Viertel der Fahrer mit einem klaren Nein. Die Fahrer sind also in den meisten Fällen auf sich alleine gestellt. Der OGBL bedauert den Umstand, dass zahlreiche Arbeitgeber das Problem herunterspielen, und verweist auf die gesetzliche Pflicht, laut der der Arbeitgeber für die Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer verantwortlich ist. Auch fordert der OGBL, in einem Brief vom 16. Januar 2006, der zusammen mit den Gewerkschaften LCGB, FNCTTFEL, FCPT und FGFC an das Transportministerium gerichtet wurde, das Einsetzen einer Spezialkommission in allen Betrieben, um sowohl einen Aktionsplan gegen die Aggressionen auszuarbeiten, als auch die nötigen Initiativen zu ergreifen, um aggressierten Fahrern mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

Mehr als zwei Drittel der Fahrer gaben zudem an, nicht über das vom Transportministerium erstellte Formular zu Erfassung der Aggressionen von ihrem Arbeitgeber in Kenntnis gesetzt worden zu sein.



Die Mehrheit der Arbeitgeber hat diese Formulare bedauerlicherweise nicht an ihre Beschäftigten weitergeleitet. Der OGBL-ACAL fordert in diesem Zusammenhang, die Prozedur zur statistischen Erfassung der Aggressionen auch auf die Taxifahrer auszudehnen.

#### **Präventiv und repressiv handeln**

Die Bus- und Taxifahrer machen eine Reihe Vorschläge, wie die Gewaltbereitschaft der Kunden besser in den Griff zu bekommen ist. Repressive Maßnahmen, wie zum Beispiel schärfere Bestrafung der Täter, mehr Polizeipräsenz und insgesamt mehr Kontrollen, Einrichten von Kameras, scheinen für viele Fahrer kurzfristig eine Lösung darzustellen. Doch auch präventive Maßnahmen sollen nicht außer Acht gelassen werden, wie zum Beispiel Sensibilisierungskampagne bei den Kunden oder Ausbildung der Fahrer.

#### **Lenkungsausschuss im Transportministerium**

Am 25. Januar 2007 fand eine weitere Sitzung des Lenkungsausschusses zum Thema Aggressionen im öffentlichen Transport im Verkehrsministerium statt. Zur Diskussion stand ein Gesetzprojekt von Transportminister Lucien Lux zur Bekämpfung der Aggressionen, das demnächst auf den Instanzenweg gebracht wird.

Der OGBL wird in diesem Ausschuss von den Kollegen Mett Waldbillig und Fränz Hoffmann vertreten.

Ziel des Ausschusses ist es, eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Rechtslage zu machen und eventuelle Änderungen, beziehungsweise Ergänzungen auszuarbeiten.



Léon Jenal

### **Services et Energie**

Transports de fonds

#### **Appel à la vigilance !**

L'attaque sur un fourgon de Securitas à Metz a démontré que le danger des attaques violentes est réel et persiste. Cet acte odieux qui a coûté la vie à un agent transporteur de fonds nous montre que le silence sur ce genre de criminalité s'est avéré trompeur. Toutes les mesures mises en place jusqu'à présent ne suffisent toujours pas pour retenir les malfrats de s'attaquer aux fourgons blindés.

Quant au déroulement du braquage, il appert de constater que les auteurs de tels actes ne reculent devant rien ni personne. Selon les informations reçues, la somme dérobée n'était que dérisoire. Il est donc fort probable qu'il s'agissait d'un «fourgon intelligent», surtout d'après les informations policières qui renseignent que la plus grande partie du butin serait restée dans le fourgon. En effet, ces nouveaux systèmes technologiques rendent les valeurs inutilisables en cas d'attaque.

L'OGBL souligne qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, la législation belge oblige les transporteurs belges d'utiliser exclusivement des systèmes intelligents pour leurs transports de fonds. L'OGBL lance dès lors un appel aux acteurs grand-ducaux impliqués, en l'occurrence les sociétés de transport de fonds, les forces de l'ordre ainsi qu'aux responsables politiques de suivre l'exemple de leurs collègues étrangers et de prendre leurs responsabilités en matière de transport de fonds intelligents.

L'OGBL ne se lasse pas de rappeler que les conséquences d'une certaine indifférence auraient des répercussions tant directes sur les gens du métier (qui risquent leur vie à chaque mission) qu'indirectes sur le grand public en tant que chacun d'entre nous peut être impliqué involontairement dans l'attaque et ses suites.

SOTEG S.A.

### **Renouvellement de la convention collective pour les ouvriers**

Les responsables de Soteg s.a. d'une part et le syndicat OGBL d'autre part ont conclu les négociations pour le renouvellement de la convention collective pour les ouvriers de Soteg s.a.. C'est dans un climat de dialogue social constructif que les améliorations suivantes ont pu être négociées et ce avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2007:

#### **Augmentation linéaire des salaires**

au 01.01.2007: + 1%

au 01.01.2008: + 0,8 %

#### **Travail de nuit**

Le taux pour le supplément de nuit est relevé à 25%.

#### **Prime unique**

Augmentation de la prime unique actuelle de 700 € à 900 €.

#### **Prime de repas**

Augmentation de la prime de repas mensuelle de 133 € à 150 €

#### **Durée du contrat**

2 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

## Services publics



Steve Staudt



Pit Schreiner

## „Innovativer Beschäftigungspakt“ ... oder wie in der Gemeinde Luxemburg, mit einer Privatfirma, Privatisierungen verhindert werden sollen!

Nach der gemeinsamen Pressemitteilung der Gewerkschaften OGBL, LCGB und NVGL vom 10. November 2006 gegen die Privatisierung in den Betrieben der Gemeinde Luxemburg, wurde nun kürzlich ein Abkommen zwischen dem Schöfferrat der Gemeinde Luxemburg und den Gewerkschaften LCGB und NVGL unterzeichnet, das der OGBL auf gar keinen Fall gutheißen kann!

Dieses Abkommen ist weder ein „innovativer Beschäftigungspakt“, noch besitzt es irgendeinen „Modellcharakter“, wie dessen Anhänger behaupten, sondern es stützt sich größtenteils auf eine Konvention zwischen der Stadt Luxemburg und der privaten Reinigungsfirma Pedus die am 25. Oktober 2006 unterzeichnet wurde. Diese Konvention, bei der im Vorfeld weder die Öffentlichkeit noch die Gewerkschaften informiert wurden (und diese damit vor vollendete Tatsachen gestellt wurden), sieht vor, dass Pedus während zwei Jahren jenes Personal der Stadt Luxemburg ausbilden soll, das ab 2009 die Betreuung des Reinigungspersonals der Stadt übernehmen wird.

Der OGBL ist gegen jede Form von Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und kann sich keinesfalls mit dem Gedanken anfreunden, dass jetzt eine private Reinigungsfirma mit der Ausbildung von Gemeindepersonal beauftragt werden soll, insbesondere da Artikel 4, Punkt 9.3.4. dieser Konvention in Bezug auf die Reinigungstechniken folgendes festschreibt: „(...) aug-

menter la productivité, la flexibilité et la polyvalence du personnel (...)“. Hiermit sollen Zielsetzungen der Privatwirtschaft über die Hintertür eingeführt werden, mit u. a. folgenden, negativen Auswirkungen:

- eine qualitative Arbeit soll durch ein allein auf Kosteneinsparung zielendes Modell ersetzt werden;
- die humanen Arbeitsbedingungen werden abgeschafft;
- die Demotivation des Personals wird gefördert, ... usw.

Denn was bedeuten privatwirtschaftliche und gewinnbezogene Kriterien wie Produktivität, Flexibilität und Polyvalenz konkret für das Personal? Eine Steigerung der Produktivität wird größtenteils dadurch erreicht, dass weniger Leute mehr arbeiten müssen und dies scheint ganz im Sinne verschiedener Gemeindeverantwortlichen zu sein, die behaupten, es gäbe jetzt schon zuviel Reinigungspersonal in der Gemeinde Luxemburg.

Flexibilität bedeutet immer wieder kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten mit all ihren negativen Auswirkungen auf die Gesundheit sowie das Privat- und Familienleben der Betroffenen. Mit der viel beschworenen Polyvalenz wird das Personal von einer Arbeit zur anderen hin- und herbeordert, wobei der Arbeitgeber ohne Einschränkung über den Arbeiter verfügen kann.

Außerdem befürchtet der OGBL, dass diese Konvention mit einer Privatfirma Schule macht und später auch auf andere Arbeiten der Stadt Luxemburg ausgeweitet werden

könnte. Der OGBL ist nicht damit einverstanden, dass eine jahrelang falsch betriebene Einstellungspolitik der Gemeinde Luxemburg, für die einzig und allein die Politiker verantwortlich sind, nun scheinbar zu einem Mangel an qualifiziertem Personal für den Reinigungsdienst führt und jetzt dazu missbraucht werden soll, auf Kosten der Beschäftigten eine private Reinigungsfirma mit der Ausbildung von Gemeindepersonal zu beauftragen.

Natürlich befürwortet auch der OGBL ausreichendes und gut ausgebildetes Personal in der Gemeinde Luxemburg, jedoch nicht zu egal welchen Bedingungen.

Der OGBL wird sich jetzt und sofort sowie auch in Zukunft mit aller Kraft und konsequent gegen die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen zur Wehr setzen und sich nicht mit Mogelpackungen hinters Licht führen lassen!



Service Information, Conseil et Assistance asbl

## L'agence d'Esch/Alzette du Service Information, Conseil et Assistance dans de nouveaux locaux fonctionnels

Depuis mi-novembre l'agence d'Esch/Alzette du Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL, c'ad les permanences, se trouve dans des locaux modernes et fonctionnels au no 42 de la rue de la Libération, au centre de la ville, à cinq minutes à peine de la gare centrale. L'administration de l'OGBL y compris le service gestion des membres et les syndicats professionnels sauf le syndicat Imprimeries, médias et culture/FTL, le syndicat SEW/OGBL, le syndicat Banques et Assurance, le syndicat Transport sur route/ACAL et le syndicat Aviation civile, le syndicat Services et Energie domiciliés à Luxembourg-ville, restent à l'ancienne adresse bien connue au boulevard Kennedy en face de l'arrêt des bus à côté de la gare centrale.

La nouvelle agence du Service Information, Conseil et Assistance occupe deux étages d'un bâtiment entièrement rénové et offre des localités spacieuses destinées à l'accueil et au conseil individuel discret. Une équipe spécifiquement formée et expérimentée, avec à sa tête Anne-Marie Antinori, est à la disposition des demandeurs en cas de problèmes en matière de droit du travail en relation avec leurs employeurs, en matière de droit social, y inclus les résidents étrangers ou les frontaliers.

Les salariés de tout âge, de tout statut et de toute nationalité peuvent s'adresser au Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL. Dans ce contexte, il reste à mentionner que les agences de ce service, situées aux quatre coins du pays, fournissent en moyenne plus de 40.000 interventions par an dans l'intérêt des concernés. L'agence d'Esch à elle seule a été contactée 11.420 fois l'année passée, dont 7.063 fois par téléphone et 614 fois par lettre ou e-mail, 3.743 personnes ont été conseillées dans le cadre des consultations des permanences. L'OGBL a été contacté 5.850 fois au téléphone par des membres, 1.474 par des non membres. Selon la responsable Anne-Marie Antinori, la plupart des salariés s'adressent aux permanences en cas de licenciement, d'autres en cas de retard du paiement des salaires ou d'avertissement non justifié de la part des employeurs. Le nombre croissant des faillites et les destins personnels y relatifs causent de plus en plus de soucis aux conseillers.

Le nombre d'intérimaires profitant des consultations va croissant. En effet, ces derniers rencontrent bon nombre de problèmes surtout en ce qui concerne la continuation





du paiement des salaires par les caisses de maladies en cas de maladie. Le secteur de la gastronomie continue à ne pas payer bien des heures supplémentaires malgré la loi de 2002, et le secteur du nettoyage affiche également beaucoup de problèmes quant au paiement des salaires. La majorité des demandes en matière de droit social concernent les congés de maladie, l'invalidité, les accidents de travail, la retraite, l'allocation familiale ou l'indemnité de chômage, où au cas par cas, l'OGBL essaye de trouver des solutions en collaboration avec les caisses de maladie ou l'administration de la Sécurité sociale. Le cas échéant, l'OGBL offre une assistance juridique gratuite en matière de droit social, de droit du travail et de bail à loyer aux concernés. Les dossiers y relatifs sont préparés par l'agence du Service Information, Conseil et Assistance et transférés au service juridique de l'OGBL.

Le mobbing, l'harcèlement moral et le stress sont d'autres sources de problèmes. Il va de soi que l'OGBL vient au secours des concernés en leur proposant son service de consultations «stress», dont la direction incombe à la psychologue diplômée Chantal De Mesmaeker et dont les locaux de consultation sont domiciliés à la rue de la Libération.

L'OGBL offre également un autre service bien convoité: l'aide pour la déclaration d'impôts. Anita Rola, en charge de ce service, en a évacué l'année passée 1.138.

L'équipe d'Esch/Alzette est composée de 6 personnes. Les responsabilités sont réparties comme suit:



Anne-Marie Antinori, secrétaire syndicale responsable;  
Yasmine Lorang, secrétaire syndicale adjointe;  
Robert Molitor, secrétaire régional et secrétaire syndical pour les permanences d'Audun-le-Tiche;  
Fabienne Kirsch, Alexandra Marcelet et Anita Rola, réception.

#### Les permanences à Esch/Alzette ont lieu:

**Lundi:** 14h00-17h00  
**Mardi:** 10h00-12h00/14h00-17h00  
**Mercredi:** 10h00-12h00/14h00-17h00  
**Jeudi:** 10h00-12h00/14h00-17h00 et sur rdv  
**Vendredi:** 10h00-12h00/14h00-17h00

#### A Audun-le-Tiche:

**Mardi et jeudi:** 14h00-17h45

## Avis aux membres

A partir du lundi 5 février 2007, les heures d'ouverture de notre agence Dudelange et de son antenne à Grevenmacher, seront modifiées comme suit :

#### DUDELANGE:

**Lundi :** lundi-matin fermé  
14.00 à 17.00 heures  
**Mardi :** 10.00 à 12.00 heures  
14.00 à 17.00 heures  
**Mercredi :** 10.00 à 12.00 heures sur rendez-vous  
14.00 à 17.00 heures  
**Jeudi :** 10.00 à 12.00 heures  
14.00 à 17.00 heures  
**Vendredi :** 10.00 à 12.00 heures sur rendez-vous  
vendredi après-midi fermé

#### GREVENMACHER:

**Lundi :** 09.00 à 11.30 heures  
**Mercredi :** 15.00 à 17.45 heures

Par conséquent, les horaires de Dudelange seront légèrement adaptés et le bureau de Grevenmacher connaîtra une deuxième demie-journée d'ouverture.

Nous espérons pouvoir répondre ainsi au mieux aux attentes de nos membres de la région de Dudelange et de l'est du pays. Rappelons encore que depuis début janvier, notre antenne de **Volmerange-les-Mines** est à nouveau ouvert les jeudis après-midi de 14.30 à 17.30 heures et sur rdv.

## Nouveaux bureaux pour le SEW au Kirchberg



Vendredi, 19 janvier, le SEW/OGBL a inauguré ses nouveaux locaux au Kirchberg, dans le voisinage immédiat de la FGIL, coopérative des instituteurs défendant l'école publique et se destinant entre autres à la diffusion de matériel didactique. On se rappelle qu'en intégrant ses activités syndicales en 1979 à l'OGBL, la FGIL est à l'origine de la création du SEW. Ainsi les responsables de la FGIL, Ed. Kirsch et du SEW, Monique Adam n'ont pas manqué à souligner lors de leurs discours respectifs que ce partenariat éprouvé et la fructueuse collaboration seront encore renforcés par le nouveau rapprochement.

Nouveau siège non seulement du SEW/OGBL et de la FGIL, mais accueillant également la Ligue luxembourgeoise de l'Enseignement, le no 1 de la rue Jean-Pierre Sauvage sera désormais un puissant pôle d'action oeuvrant efficacement pour les intérêts de l'école publique et des enseignants.



Syndikat Erziehung a Wissenschaft am OGBL

### Le SEW/OGBL a déménagé!

nouvelle adresse:

**1, rue Jean-Pierre Sauvage  
L-2514 Luxembourg-Kirchberg**

**Les bureaux sont ouverts**

**du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 et de 13h30 à 18h00**

|  |             |
|--|-------------|
| standard téléphonique:                           | 26 09 69 1  |
| Danièle Nieves, secrétaire générale:             | 26 09 69 21 |
| Sonja Delli Zotti, secrétaire centrale adjointe: | 26 09 69 20 |
| téléfax:   | 26 09 69 69 |
| courriel:  | sew@ogbl.lu |

**Les consultations se font sur rendez-vous**

# Salaire social minimum + 1,9% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007

Après l'échéance d'une tranche indiciaire au 1<sup>er</sup> décembre 2006, le salaire social minimum va également augmenter au 1<sup>er</sup> janvier 2007 de 1,9%.

Cette augmentation sur la base de l'évolution salariale globale des deux dernières années a pu être imposée par les syndicats dans le cadre des difficiles négociations au sein de la Tripartite en avril 2006.

Taux indiciaire au 01/01/07: 668,46

## Salarié non-qualifié

|                           | salaire mensuel | salaire horaire |
|---------------------------|-----------------|-----------------|
| à partir de 18 ans (100%) | 1.570,28        | 9,0768          |
| de 17 à 18 ans (80%)      | 1.256,22        | 7,2614          |
| de 15 à 17 ans (75%)      | 1.177,71        | 6,8076          |

## Salarié qualifié

|  | salaire mensuel | salaire horaire |
|--|-----------------|-----------------|
|  | 1.884,34        | 10,8921         |

### Chapitre II - Salaire social minimum

(extrait de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail)

**Art. L. 222-1.** Le salaire social minimum auquel peut prétendre toute personne salariée, d'aptitude physique et intellectuelle normale, sans distinction de sexe, est régi par les dispositions qui suivent.

**Art. L. 222-2.** (1) Le niveau du salaire social minimum est fixé par la loi.

(2) A cette fin, toutes les deux années, le Gouvernement soumet à la Chambre des députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum.

**Art. L. 222-3.** Sans préjudice des relèvements prévus à l'article L. 222-2, l'adaptation du salaire social minimum à l'indice pondéré des prix à la consommation se fait conformément à l'article L. 223-1.

**Art. L. 222-4.** (1) Le niveau du salaire social minimum des travailleurs justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.

(2) Est à considérer comme travailleur qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) de l'enseignement

secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) doit être considéré comme travailleur qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.

Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme travailleur qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.

(3) Le travailleur qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme travailleur qualifié.

(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le travailleur peut être considéré comme travailleur qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

# PARAMETRES SOCIAUX

## (valables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007)

### MINIMA ET MAXIMA COTISABLES (en €)

|  |      |                 |                 |
|--|------|-----------------|-----------------|
| Salaire social minimum mensuel (SSM)             |      |                 | 1.570,28        |
| Minimum cotisable actifs (tous les régimes)      |      | salaire horaire | salaire horaire |
| à partir de 18 ans accomplis non qualifié        | 100% | 9,0768          | 1.570,28        |
| de 17 à 18 ans                                   | 80%  | 7,2614          | 1.256,22        |
| de 15 à 17 ans                                   | 75%  | 6,8076          | 1.177,71        |
| à partir de 18 ans accomplis qualifié            | 120% | 10,8921         | 1.884,34        |
| Minimum cotisable pensionnés (assurance maladie) | 130% |                 | 2.003,30        |
| Maximum cotisable (tous les régimes)             |      |                 | 7.705,00        |

### ASSURANCE PENSION (en €)

|   |  |          |
|---|--|----------|
| Facteur d'ajustement: 1,327   |  |          |
| Montant de référence  |  | 1.541,24 |
| Majorations forfaitaires  |  | 362,20   |
| Pension minimum personnelle   |  | 1.387,12 |
| Pension minimum de conjoint survivant                                   |  | 1.387,12 |
| Pension minimum d'orphelin  |  | 376,96   |
| Pension personnelle maximum   |  | 6.421,85 |
| Seuil inférieur anti-cumul pension + revenu                             |  | 1.849,49 |
| Seuil inférieur anti-cumul conjoint survivant                           |  | 2.311,86 |
| Revenu professionnel immunisé   |  | 1.027,50 |
| Allocation de fin d'année 1/12(carrière de 40 ans)                      |  | 49,38    |
| Forfait d'éducation (art. 3) (par enfant et par mois)                   |  | 86,54    |
| Forfait d'éducation (art. IX, 7 <sup>o</sup> ) (par enfant et par mois) |  | 88,70    |

### PRESTATIONS FAMILIALES (en €)

#### A - Allocations familiales

|   |  |          |
|---|--|----------|
| 1 enfant  |  | 185,60   |
| 2 enfants   |  | 440,72   |
| 3 enfants   |  | 802,74   |
| 4 enfants   |  | 1.164,56 |
| 5 enfants   |  | 1.526,38 |
| Majoration d'âge par enfant âgé de 6 à 11 ans     |  | 16,17    |
| Majoration d'âge par enfant âgé de 12 ans et plus |  | 48,52    |
| Allocation spéciale supplémentaire                |  | 185,60   |

#### B - Allocation d'éducation

|   |                      |          |
|---|----------------------|----------|
| Montant plein 100%  |                      | 485,01   |
| Montant réduit à 50%  |                      | 242,50   |
| Revenu professionnel pris en compte en cas d'activité des deux parents: | 1 enfant à charge    | 4.427,79 |
|   | 2 enfants à charge   | 5.903,72 |
|   | > 2 enfants à charge | 7.379,65 |

#### C - Allocation de rentrée scolaire (montant par enfant)

|                               |                |        |
|-------------------------------|----------------|--------|
| - 1 enfant                    | de 6 à 11 ans  | 113,15 |
| - groupe de 2 enfants         |                | 194,02 |
| - groupe de 3 enfants et plus |                | 274,82 |
| - 1 enfant                    | 12 ans et plus | 161,67 |

|   |                     |          |
|---|---------------------|----------|
| - groupe de 2 enfants                                       |                     | 242,47   |
| - groupe de 3 enfants et plus                               |                     | 323,34   |
| <b>D - Allocation de naissance</b> (max. 3 tranches)        | montant par tranche | 580,03   |
| <b>E - Allocation de maternité</b> (max. 16 semaines)       | montant par semaine | 194,02   |
| <b>F - Congé parental</b> (indemnité forfaitaire mensuelle) |                     |          |
| - congé à plein temps                                       |                     | 1.778,31 |
| - congé à temps partiel                                     |                     | 889,15   |

### REVENU MINIMUM GARANTI (RMG) ET AUTRES PRESTATIONS MIXTES (en €)

(versés sous conditions de ressources)

|   |          |
|---|----------|
| Montant par mois - 1 <sup>ère</sup> personne adulte | 1.097,68 |
| - communauté domestique de deux personnes adultes   | 1.646,56 |
| - personne adulte supplémentaire                    | 314,05   |
| - enfant  | 99,87    |
| - majoration pour impotence                         | 596,53   |
| Allocation pour personnes gravement handicapées     | 596,53   |
| Allocation de soins                                 | 596,53   |

### ASSURANCE DEPENDANCE (en €)

|   |             |        |
|---|-------------|--------|
| Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins    | par heure   | 39,93  |
| Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins           | par heure   | 51,27  |
| Montant maximal des prestations en espèce                       | par semaine | 269,17 |
| Produits nécessaires aux aides et soins                         | par mois    | 49,73  |
| Abattement assiette cotisable - 25% ssm. non qualifié de 18 ans |             | 385,25 |





Nicht-Anpassung der Familienzulagen

## Wo bleibt die Ausgleichszahlung?

Nachdem die Sozialpartner und die Regierung im Rahmen des Tripartite-Pakets vereinbart hatten, die Erziehungspauschale und die von der Caisse Nationale des Prestations Familiales (CNPF) ausgeschütteten Beihilfen vom Index zu entkoppeln, um den zur Finanzierung neuer Prioritäten im Bereich der Familienpolitik erforderlichen Haushaltsspielraum zu schaffen, sind nun bereits 4 Monate vergangen (dem eigentlichen Erfall der Indextranche im August), ohne dass die wichtigen Diskussionen über eine Ausgleichszahlung angelaufen wären.

Wie bereits mehrfach vom OGBL unterstrichen, muss diese Ausgleichszahlung eine starke sozialpolitische Komponente beinhalten, um besonders Familien mit kleinen oder mittleren Einkommen nicht über Maß zu belasten.

Des Weiteren ist die Regierung aufgefordert Sorge zu tragen, dass ab Januar 2007 nicht erneut ungerechte und ungerechtfertigte Erhöhungen z. B. im Bereich der Kinderbetreuung für weitere Einkommensverluste bei Familien sorgen werden. Gute Rahmenbedingungen für Familien mit Kindern sowie faire Familienzulagen bedeuten auch eine Anerkennung der Leistung der Familien in der Gesellschaft und damit familienpolitischer Fortschritt.

### OGBL-Generalversammlungen: Monat Februar

**Sektion Hautcharage**  
09.02.2007 um 19.30 Uhr  
in der Beierkescht  
Redner: René Pizzaferrri

## OGBL & Inter-Actions invitent à leurs conférences:

«**Tout le monde a un portable, sauf moi...**»

Les parents confrontés à la consommation des enfants et adolescents

avec Jan Nottrot, directeur d'Inter Actions

**Lundi, le 29 janvier 2007** à 19.00 hrs  
au Centre culturel Prince Henri  
à Walferdange

**Mercredi, le 14 février 2007** à 19.30 hrs  
à la Salle culturelle du Château à Wiltz

Les conférences se tiendront en langue luxembourgeoise avec une traduction simultanée en langue française et seront suivies d'une discussion libre.

*Le Luxembourg figure parmi les pays les plus riches au monde et la plupart des ménages sont équipés d'un nombre impressionnant de biens de consommation.*

*Répondant à des années d'accroissement du niveau de vie général, l'équipement de nos chambres d'enfants s'est lui aussi vu chamboulé de fond en comble.*

*Ainsi, de nos jours, presque tout adolescent de 12 ans est en possession d'un téléphone portable, sans parler des lecteurs DVD.*

*Or, malgré l'augmentation constante du bien-être de ces derniers, leur faim de consommation ne semble pas être rassasiée pour autant, bien au contraire. Aussi, les parents se voient confrontés à un dilemme : si d'une part les enfants accumulent de plus en plus de biens matériels, cela entrave souvent les efforts déployés par leurs tuteurs pour les éduquer à devenir des adultes responsables et des consommateurs avertis. D'autre part il est indéniable qu'aucun parent ne désire désavantager son enfant par rapport à ses camarades.*

*La conférence se propose d'éclaircir certains aspects de l'éducation à la consommation.*

## Département des Immigrés

### Assemblées générales 2007

#### Région Differdange-Rodange

Vendredi, le 2 février à 19h00

Orateur: Alex Teotonio

Centre Culturel à Rodange

#### Région Dudelange-Est

Vendredi, le 9 février à 20h00

Orateur: Eduardo Dias

Sporting Etoile du Sud à Dudelange

#### Région Nord

Vendredi, le 16 février à 20h00

Orateur: J.-C. Bernardini

Ancienne Ecole Hôtelière à Diekirch

#### Région Centre

Samedi, le 24 février à 20h00

Orateur: Carlos Pereira

Casino Syndical à Bonnevoie

#### Région Esch-Rumelange

Vendredi, le 9 mars à 20h00

Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette

## MITTEILUNG - AVIS

Der OGBL teilt mit, dass am

### ROSENMTAG (19. Februar 2007)

alle OGBL-Büros (Zentrale und Regionalbüros)  
**geschlossen** sind und somit auch  
keine Sprechstunden stattfinden.

• • •

L'OGBL informe que le

### LUNDI DE CARNAVAL (19 février 2007)

tous les bureaux de l'OGBL,  
centrale et bureaux régionaux,  
**seront fermés** et que de ce fait,  
il n'y aura pas de permanences.



Eine gutbesuchte Rentnermatinee hatte die Escher OGBL-Sektion im Dezember organisiert.



## La formation: un apport considérable en connaissances et compétences

Le nouveau programme de formation de l'IFES OGBL 2007 vient d'être publié. Notre offre de formation entend conférer à tous les salariés un solide apport en connaissances et compétences indispensables pour bâtir une réussite durable et pour conserver un emploi pendant toute leur vie active.

Notre offre de formation se veut la plus variée possible afin de vous satisfaire et de répondre à vos besoins et attentes en matière de formation.

En outre, des nouveaux cycles de formation ont été intégrés dans notre programme annuel visant l'élargissement de vos connaissances, le renforcement de la dynamique développement et à fournir au public la complémentarité nécessaire demandée. Des programmes théoriques et pratiques sont conçus proches des attentes d'un public bien ciblé dans les différents métiers.

A l'issue d'une formation, les stagiaires seront en mesure de:

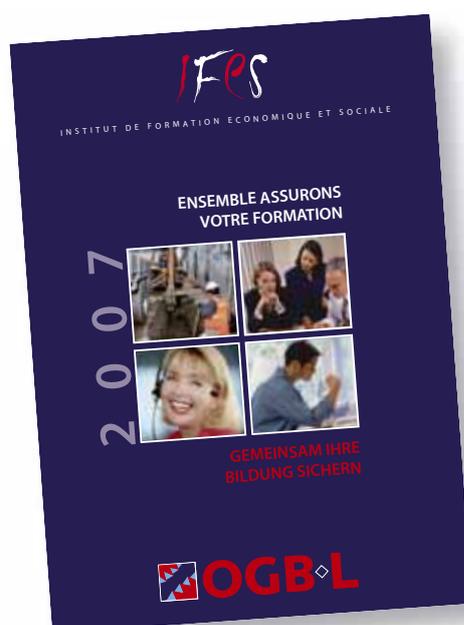
- réaliser les tâches que doivent assurer les délégués du personnel en vue de servir aux mieux les intérêts des salariés dans leur entreprise

- comprendre les mécanismes d'une délégation du personnel efficace et / ou comité mixte
- partager leurs expériences avec d'autres représentant du personnel
- apprendre la manière d'agir au sein de l'entreprise
- se définir par rapport à la stratégie de l'OGBL
- comprendre et d'analyser les développements économiques et sociaux affectant le syndicalisme.

L'IFES OGBL est une chance nouvelle pour élargir votre savoir et votre savoir-faire. Pour être encore plus compétent et plus crédible, formez-vous.

Utilisons ensemble ce magnifique outil au service de votre syndicat qu'est la formation !

Je suis sûre qu'au moins l'un des cours présentés suscitera votre intérêt. Adressez votre inscription au secrétariat de l'IFES OGBL par fax 23 69 93 52 ou par courriel ifes @ ifes.lu



Renata Santini  
responsable de formation

**■ Février**

| <b>Réf.</b> | <b>Thèmes</b>  | <b>Date début</b> | <b>Date fin</b> |
|-------------|--|-------------------|-----------------|
| F 71331     | Le licenciement économique   | 9/02/07           | 9/02/07         |
| F 71391     | Les notions fondamentales de l'économie  | 16/02/07          | 16/02/07        |
| F 7011      | Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation du personnel et/ou comité mixte | 26/02/07          | 27/02/07        |
| F 7051      | Mieux vivre au travail - 1 <sup>er</sup> cycle: 1 <sup>er</sup> module                           | 27/02/07          | 28/02/07        |

**■ Mars**

| <b>Réf.</b> | <b>Thèmes</b>   | <b>Date début</b> | <b>Date fin</b> |
|-------------|---|-------------------|-----------------|
| F 71311     | L'économie luxembourgeoise  | 1/03/07           | 1/03/07         |
| F 7156      | Le fonctionnement des institutions luxembourgeoises au plan politique et social                                 | 02/03/07          | 02/03/07        |
| F 7135      | L'économie d'entreprise: une approche introductive  | 5/03/07           | 5/03/07         |
| F 7111      | L'art de communiquer - 1 <sup>er</sup> module   | 6/03/07           | 7/03/07         |
| F 7061      | Le contrat de travail   | 8/03/07           | 9/03/07         |
| F 71371     | L'indexation automatique des salaires et traitements, des pensions et autres prestations sociales (1/2 journée) | 8/03/07           | 8/03/07         |
| A/L 7012    | Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation du personnel et/ou comité mixte                | 13/03/07          | 14/03/07        |
| A/L 7021    | La convention collective de travail de l'entreprise   | 19/03/07          | 20/03/07        |
| F 7041      | Les thèmes de l'actualité syndicale en 2007   | 21/03/07          | 22/03/07        |
| F 7140      | La sécurité sociale au Luxembourg   | 23/03/07          | 23/03/07        |
| F 7121      | L'égalité des chances dans l'entreprise   | 26/03/07          | 26/03/07        |
| F 7181      | Les sources d'information via Internet sur le droit du travail et le droit social (1/2 journée)                 | 30/03/07          | 30/03/07        |

**■ Avril**

| <b>Réf.</b> | <b>Thèmes</b>  | <b>Date début</b> | <b>Date fin</b> |
|-------------|--|-------------------|-----------------|
| F 7113      | L'art de communiquer, prise de note et rédaction de comptes rendus - 2 <sup>e</sup> module | 17/04/07          | 19/04/07        |
| F 7148      | Connaître le Luxembourg: son environnement politique, économique et social                 | 23/04/07          | 23/04/07        |
| F 7143      | Les pensions au Luxembourg   | 27/04/07          | 27/04/07        |

■ **Mai**

| <b>Réf.</b> | <b>Thèmes</b>  | <b>Date début</b> | <b>Date fin</b> |
|-------------|--|-------------------|-----------------|
| F 7187      | Les médias et leur influence   | 2/05/07           | 3/05/07         |
| F 7052      | Mieux vivre au travail - 1 <sup>er</sup> cycle: 2 <sup>e</sup> module                            | 7/05/07           | 8/05/07         |
| F 7042      | Les thèmes de l'actualité syndicale en 2007  | 9/05/07           | 10/05/07        |
| F 7091      | Le temps de travail  | 11/05/07          | 11/05/07        |
| F 7081      | Les différentes formes de salaires légaux ou traitements   | 14/05/07          | 14/05/07        |
| F 7022      | La convention collective de travail de l'entreprise  | 15/05/07          | 16/05/07        |
| F 7141      | La sécurité sociale au Luxembourg  | 18/05/07          | 18/05/07        |
| F 7150      | Le chômage et sa législation   | 21/05/07          | 21/05/07        |
| F 7013      | Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation du personnel et/ou comité mixte | 22/05/07          | 23/05/07        |
| F 7183      | Décoder la presse économique et financière   | 23/05/07          | 24/05/07        |
| A/L 7115    | Wie leite ich eine Betriebsratsitzung  | 24/05/07          | 25/05/07        |

■ **Juin**

| <b>Réf.</b> | <b>Thèmes</b>  | <b>Date début</b> | <b>Date fin</b> |
|-------------|--|-------------------|-----------------|
| F 7057      | La gestion du stress en entreprise   | 4/06/07           | 5/06/07         |
| F 71381     | La mondialisation de l'économie  | 6/06/07           | 7/06/07         |
| A/L 7062    | Le contrat de travail  | 12/06/07          | 13/06/07        |
| F 7014      | Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation du personnel et/ou comité mixte | 12/06/07          | 13/06/07        |
| F 7023      | La convention collective de travail de l'entreprise  | 14/06/07          | 15/06/07        |
| F 7053      | Mieux vivre au travail - 3 <sup>e</sup> module   | 18/06/07          | 18/06/07        |
| A/L 7130    | Globalisierung der Wirtschaft  | 21/06/07          | 22/06/07        |
| 7801        | Le travail syndical par secteur d'activité   | 25/06/07          | 26/06/07        |
| F 7071      | Les incapacités de travail   | 27/06/07          | 28/06/07        |
| F 7074      | La femme enceinte, la naissance ou l'adoption d'un enfant  | 29/06/07          | 29/06/07        |

### ■ *Juillet*

| <b>Réf.</b> | <b>Thèmes</b>   | <b>Date début</b> | <b>Date fin</b> |
|-------------|---|-------------------|-----------------|
| F 7155      | Les cours et tribunaux luxembourgeois   | 2/07/07           | 2/07/07         |
| F 7153      | Le médiateur au Luxembourg  | 3/07/07           | 3/07/07         |
| 7802        | Le travail syndical par secteur d'activité  | 5/07/07           | 6/07/07         |
| A/L 7123    | Wie werden Konflikte im Betriebsrat gelöst  | 5/07/07           | 6/07/07         |
| F 7117      | Les limites de la surveillance opérée par l'employeur : la protection de la vie privée et des données du salarié sur le lieu de travail (1/2 journée) | 6/07/07           | 6/07/07         |
| F 71361     | Savoir lire le bilan d'une entreprise   | 9/07/07           | 10/07/07        |
| F 7152      | Le code du travail luxembourgeois   | 11/07/07          | 11/07/07        |
| F 7118      | Les limites de la surveillance opérée par l'employeur : la protection de la vie privée et des données du salarié sur le lieu de travail (1/2 journée) | 13/07/07          | 13/07/07        |

### ■ *Septembre*

| <b>Réf.</b> | <b>Thèmes</b>  | <b>Date début</b> | <b>Date fin</b> |
|-------------|--|-------------------|-----------------|
| F 7125      | Cours de langue luxembourgeoise pour débutants                       | septembre 2007    |                 |
| F 7054      | Mieux vivre au travail - 1 <sup>er</sup> module                      | 17/09/07          | 18/09/07        |
| F 7185      | Introduction à l'informatique et bureautique MS-Excel pour débutants | 20/09/07          | 27/09/07        |
| F 71851     | Introduction à l'informatique et bureautique MS-Word pour débutants  | 21/09/07          | 28/09/07        |
| A/L 7043    | Les thèmes de l'actualité syndicale en 2007                          | 24/09/07          | 25/09/07        |
| A/L 7082    | Les différentes formes de salaires légaux ou traitements             | 26/09/07          | 26/09/07        |
| 7803        | Le travail syndical par secteur d'activité                           | 27/09/07          | 28/09/07        |

■ **Octobre**

| <b>Réf.</b> | <b>Thème</b>   | <b>Date début</b> | <b>Date fin</b> |
|-------------|--|-------------------|-----------------|
| F 7126      | Cours de perfectionnement en langue luxembourgeoise                                  | octobre 2007      |                 |
| F 7063      | Le contrat de travail  | 1/10/07           | 2/10/07         |
| F 7171      | Le syndicat dans le monde du travail   | 3/10/07           | 3/10/07         |
| F 7112      | L'art de communiquer - 1 <sup>er</sup> module  | 4/10/07           | 5/10/07         |
| 7804        | Le travail syndical par secteur d'activité   | 8/10/07           | 9/10/07         |
| F 71362     | Savoir lire un bilan d'une entreprise  | 9/10/07           | 10/10/07        |
| A/L 7131    | Globalisierung der Wirtschaft  | 11/10/07          | 12/10/07        |
| F 7144      | Les pensions au Luxembourg   | 12/10/07          | 12/10/07        |
| F 71332     | Le licenciement économique   | 12/10/07          | 12/10/07        |
| 7805        | Le travail syndical par secteur d'activité   | 15/10/07          | 16/10/07        |
| F 7149      | Connaître le Luxembourg: son environnement politique, économique et social           | 17/10/07          | 17/10/07        |
| F 7186      | Introduction à l'informatique et bureatique<br>Perfectionnement en MS-Excel (avancé) | 17/10/07          | 24/10/07        |
| F 71382     | La mondialisation de l'économie  | 18/10/07          | 19/10/07        |
| F 71861     | Introduction à l'informatique et bureatique<br>Perfectionnement en MS-Word (avancé)  | 18/10/07          | 25/10/07        |
| F 7154      | Le médiateur au Luxembourg   | 22/10/07          | 22/10/07        |
| F 7092      | Le temps de travail  | 22/10/07          | 22/10/07        |
| F 7055      | Mieux vivre au travail - 2 <sup>e</sup> module                                       | 22/10/07          | 23/10/07        |
| A/L 7072    | Les incapacités de travail   | 24/10/07          | 25/10/07        |
| A/L 7116    | Wie leite ich eine Betriebsratsitzung  | 25/10/07          | 26/10/07        |
| A/L 7075    | La femme enceinte, la naissance ou l'adoption d'un enfant                            | 26/10/07          | 26/10/07        |

## ■ **Novembre**

| <b>Réf.</b> | <b>Thème</b>  | <b>Date début</b> | <b>Date fin</b> |
|-------------|---|-------------------|-----------------|
| 7806        | Le travail syndical par secteur d'activité  | 5/11/07           | 6/11/07         |
| A/L 7188    | Les médias et leur influence  | 6/11/07           | 7/11/07         |
| F 7114      | L'art de communiquer - 2 <sup>e</sup> module  | 13/11/07          | 15/11/07        |
| F 7182      | Les sources d'information via Internet sur le droit du travail et le droit social (1/2 journée)                 | 13/11/07          | 13/11/07        |
| A/L 7151    | La déclaration d'impôts au Luxembourg: Mode d'emploi!   | 14/11/07          | 14/11/07        |
| 7807        | Le travail syndical par secteur d'activité  | 15/11/07          | 16/11/07        |
| A/L 7124    | Wie werden Konflikte im Betriebsrat gelöst  | 15/11/07          | 16/11/07        |
| A/L 7142    | La sécurité sociale au Luxembourg   | 16/11/07          | 16/11/07        |
| 7808        | Le travail syndical par secteur d'activité  | 19/11/07          | 20/11/07        |
| F 7058      | La gestion du stress en entreprise  | 21/11/07          | 22/11/07        |
| F 7184      | Décoder la presse économique et financière  | 21/11/07          | 22/11/07        |
| F 71312     | L'économie luxembourgeoise  | 22/11/07          | 22/11/07        |
| F 7044      | Les thèmes de l'actualité syndicale en 2007   | 22/11/07          | 23/11/07        |
| F 7056      | Mieux vivre au travail - 3 <sup>e</sup> module  | 26/11/07          | 26/11/07        |
| 7809        | Le travail syndical par secteur d'activité  | 26/11/07          | 27/11/07        |
| F 7073      | Les incapacités de travail  | 28/11/07          | 29/11/07        |
| 7810        | Le travail syndical par secteur d'activité  | 29/11/07          | 30/11/07        |
| F 71372     | L'indexation automatique des salaires et traitements, des pensions et autres prestations sociales (1/2 journée) | 29/11/07          | 29/11/07        |
| F 7076      | La femme enceinte, la naissance ou l'adoption d'un enfant   | 30/11/07          | 30/11/07        |

■ **Décembre**

| <b>Réf.</b> | <b>Thème</b>                               | <b>Date début</b> | <b>Date fin</b> |
|-------------|--|-------------------|-----------------|
| 7811        | Le travail syndical par secteur d'activité | 3/12/07           | 4/12/07         |
| 7812        | Le travail syndical par secteur d'activité | 5/12/07           | 6/12/07         |
| A/L 7145    | Les pensions au Luxembourg                 | 7/12/07           | 7/12/07         |
| A/L 7147    | Le chômage et sa législation               | 10/12/07          | 10/12/07        |
| 7813        | Le travail syndical par secteur d'activité | 10/12/07          | 11/12/07        |
| 7814        | Le travail syndical par secteur d'activité | 12/12/07          | 13/12/07        |
| A/L 7122    | L'égalité des chances dans l'entreprise    | 14/12/07          | 14/12/07        |



Le nouveau Centre de Formation et de séminaires (CEFOS) à Remich qui ouvrira ses portes en automne 2007.



# INSTITUT DE FORMATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

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

Nom et prénom \_\_\_\_\_

Date de naissance \_\_\_\_\_ Lieu de naissance \_\_\_\_\_

Nationalité \_\_\_\_\_ Matricule

Adresse:

Rue \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Localité \_\_\_\_\_

Téléphone / GSM \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_

Profession \_\_\_\_\_

Nom de l'employeur \_\_\_\_\_

Adresse:

Rue \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Localité \_\_\_\_\_

Téléphone \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

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

oui

non

Je désire m'inscrire au(x) séminaire(s) suivant(s):

| date | intitulé du/des séminaire(s) | référence |
|------|------------------------------|-----------|
|      |                              |           |
|      |                              |           |
|      |                              |           |
|      |                              |           |

Date \_\_\_\_\_ Signature \_\_\_\_\_

à renvoyer à:

**IFES 12, rue du Château L-5516 Remich**

**Tél.: 26 66 13 -1 Fax: 23 69 93 52 ifes@ifes.lu**

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

# Le haut fourneau «A» ne sera pas entièrement conservé !

L'«Amicale des hauts fourneaux «A» et «B» de ProfilARBED Esch/Belval» a été constituée en juin 2006.

Confrontée aux nouvelles que d'importantes démolitions sont prévues sur la terrasse des hauts fourneaux à Esch/Belval, notre association s'est fondée autour d'anciens membres du personnel des hauts fourneaux dans le but de sauvegarder ce patrimoine industriel exceptionnel.

L'Amicale regroupe des ouvriers, techniciens et ingénieurs de l'ARBED et de Paul Wurth, qui ont travaillé de longues années dans l'exploitation, l'entretien, la conception et l'amélioration des hauts fourneaux du site d'Esch/Belval.

Dans son mémorandum rédigé en août 2006 en faveur d'une conservation du site des hauts fourneaux de ProfilARBED Esch/Belval, l'Amicale a toujours affirmé qu'il est impossible de garder les 2 derniers hauts fourneaux tels quels, mais qu'il faut conserver UN SEUL haut fourneau et que le deuxième pourra être démantelé de manière à garder uniquement une sorte de silhouette.

**L'Amicale est au regret de constater que le ministère de la Culture ne veut pas donner priorité à la conservation du haut fourneau «B»!**

Et c'est justement ce dernier qu'il faudra conserver! De par son équipement en technologie luxembourgeoise, ne citons que le célèbre «gueulard sans cloches» élaboré par la société Paul Wurth, le haut fourneau «B» est à notre avis le seul haut fourneau qui devrait être conservé complètement!

Malgré la déclaration officielle du ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de conserver intégralement le haut fourneau «A», une bonne partie d'installations, vitales au fonctionnement de ce haut fourneau, seront carrément détruites! De plus, il s'agirait là d'installations qui, par après, ne nécessiteraient qu'un minimum d'entretien!

Notre conclusion: **Malheureusement AUCUN haut fourneau ne sera complètement conservé!**

**Trois exemples d'installations condamnées par le projet d'urbanisation:**

## 1) La salle des machines du haut fourneau «A»

La photo ci-après montre le haut fourneau «A» vu du chantier de la «Rockhaal» sur les friches Agora/Fonds Belval. Le cercle montre la salle des machines construi-



te au-dessus des voies d'évacuation des scories du haut fourneau et dans l'axe en-dessous du chemin du skip.

Il faut conserver cette salle des machines du haut fourneau «A», elle constitue un vrai bijou mécanique!

C'est cette salle des machines qui faisait vivre tous les mouvements du fonctionnement du haut fourneau (le treuil des skips, la commande des cloches, les sondes de niveaux de la charge, les clapets de sécurité = Bleeders).

## 2) La salle des pompes et aéro-réfrigérants

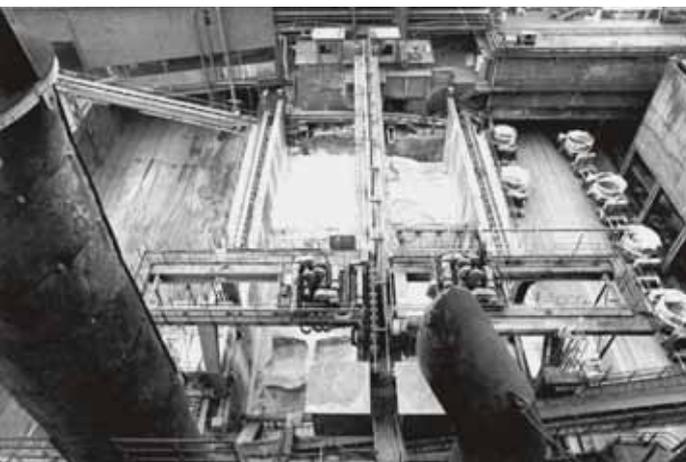
En contrebas des hauts fourneaux se trouve la salle des pompes des deux hauts fourneaux «A» et «B». Contrairement à l'ancien principe de refroidissement, qui consistait à laisser couler l'eau le long du blindage du haut fourneau, ce système fonctionne en circuit fermé à raison de pomper et de refroidir 1 000 à 1 500 m<sup>3</sup> par heure.

## 3) Les bassins de granulation et les grues

*Autre installation ingénieuse: le système de granulation. (photo page suivante)*

Le laitier liquide sortant du haut fourneau coulait dans les bassins de granulation ou le laitier, sous le choc avec le contact avec l'eau, était transformé en laitier granulé, sorte de gravier fin (Kräsi), qui était ensuite enlevé du bassin à l'aide d'une grue à grappin qui chargeait le laitier granulé sur des bandes transporteuses qui l'acheminaient vers des silos de stockage.

Sans maintenir ces éléments essentiels, pouvant visualiser et expliquer le fonctionnement du haut fourneau, on ne saurait, par après, montrer aux visiteurs le fonc-



tionnement que sur des maquettes et à travers de films. On passerait bien loin de la réalité de ce qu'était un haut fourneau.

Le Fonds Belval prévoit l'installation du «Centre National de la Culture Industrielle», le CNCI au niveau «zéro mètres» dans le chemin d'évacuation de la fonte liquide alors que ce CNCI serait mieux installé dans le prolongement de la halle de coulée au niveau 7,1 mètres du «Highway», le chemin qui était «l'artère d'accès» vers les hauts fourneaux de Belval.

Les arguments du Fonds Belval justifiant entre autres ces démolitions sont les suivants:

**FB:** Le dessous de la halle de coulée serait un point stratégique pour l'accès au CNCI.

**Amicale:** Il faudrait laisser les environs immédiats des hauts fourneaux intacts et construire le CNCI en dehors de cette zone.

**FB:** En partant en dessous de la halle de coulée, le visiteur pourrait voir et visiter les fondations du haut fourneau.

**Amicale:** La visite des fondations du haut fourneau n'est rien de particulier. On y voit uniquement un gros bloc en béton! Est-ce que les gens du FB savent qu'un haut fourneau n'était pas quelque chose de statique et immobile, mais une machine vivante, émettant des sifflements, des gémissements etc.

**FB:** Au niveau 0 mètres le visiteur peut accéder à l'intérieur du haut fourneau et voir la maçonnerie de ce dernier.

**Amicale:** Une ouverture au niveau du blindage (niveau

10 mètres) avec une passerelle ramenant le visiteur à l'intérieur du haut fourneau serait plus avantageuse, plus intéressante et beaucoup moins chère. Il n'y a pas que la maçonnerie à voir, mais aussi la zone supérieure du chargement ainsi que la zone des tuyères. Un accès entre ces 2 niveaux apporterait plus de facilité à la compréhension du fonctionnement du haut fourneau.

Une seule chose est sûre: aucun des deux hauts fourneaux ne sera conservé complètement, même si le ministre de la Culture l'a proclamé à voix haute à la radio, à la télévision et lors de conférences de presse qu'il a donné!

Lors d'une entrevue avec le Monsieur le ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ainsi que des responsables du Fonds Belval, en date du 11 octobre 2006, le ministre a montré une ouverture à notre rencontre. Il a bien pris note de nos doléances et nous a promis de faire analyser les possibilités de maintien des installations susmentionnées!

L'Amicale des Hauts Fourneaux apprécierait vivement si les décisions aillaient dans la direction **d'une conservation complète d'un des hauts fourneaux, à savoir celui qui comporte la technologie luxembourgeoise qui est encore exportée actuellement avec beaucoup de succès dans le monde entier, à savoir le gueulard sans cloches de la société Paul Wurth!**

Avec notre argumentation, nous essayons de persuader que la conservation de ce site des hauts fourneaux va au-delà d'une conception purement historique et culturelle, touchant l'économie, la recherche et la pédagogie.

**Amicale des hauts fourneaux A et B de Profil-ARBED Esch/Belval, BP 312, L-4004 ESCH/ALZETTE**





## OGBL/ACAL Generalversammlungen 2007

|                               |                         |  |           |
|-------------------------------|-------------------------|--|-----------|
| <b>Steinfurt / Noerdange</b>  | Samstag, den 27.01.2007 | „Café „Sandkëscht“<br>22, rue de Kleinbettingen L-8436 Steinfurt     | 18.00 Uhr |
| <b>Wiltz / Kautenbach</b>     | Samstag, den 10.02.2006 | Café Rénert<br>3, pl. des Tilleuls L-9575 Niederwiltz                | 19.00 Uhr |
| <b>Ettelbrück / Mersch</b>    | Samstag, den 03.03.2007 | Colmar-Berg  | 17.00 Uhr |
| <b>Deutsche Grenzgänger</b>   | Samstag, den 10.03.2007 | Hotel-Rasthaus Meilbrück<br>Meilbrück 2 D-54636 Meckel / bei Bitburg | 16.00 Uhr |
| <b>Osten</b>                  | Samstag, den 17.03.2007 | Café „Op der Bréck“<br>158, rue Principale L- 5480 Wormeldange       | 19.00 Uhr |
| <b>Luxemburg / Roodt-Syr</b>  | Samstag, den 24.03.2007 | Restaurant Lavandin<br>23, rue de la Lavande L-1923 Kirchberg        | 17.00 Uhr |
| <b>Kayldall / Bettembourg</b> | Samstag, den 31.03.2007 | Café du Stadion<br>route de Mondorf L- Bettembourg                   | 18.00 Uhr |



## Sektion Luxemburg organisiert für seine Mitglieder seit Jahren preiswerte Busreisen

Warum sind diese Reisen so billig?

Die organisierten Rundreisen werden von freiwilligen Mitarbeitern unserer Syndikatsleitung, welche seit Jahrzehnten Erfahrungen im Bussektor gesammelt haben, ausgearbeitet und werden ohne Gewinn den ACAL- und OGBl-Mitgliedern angeboten.

1. Die ausgesuchten Hotels und Restaurants werden direkt (ohne Reservierung und Buchungskosten einer Reisegesellschaft) von der ACAL gebucht.
2. Der Bus mit Fahrer wird zu einem Vorzugspreis bei einem Luxemburger Unternehmer angemietet.
3. Die ACAL Sektion Luxemburg beteiligt sich an den Reisen mit einer Unterstützung.

Damit wäre die Frage beantwortet, welche schon viele Mitgliedern an unsere ACAL Syndikatsleitung gestellt haben: warum wir in unserem Reiseangebot 30 - 40 % billiger sind als die nationalen Reiseveranstalter. Unsere Absicht liegt aber nicht darin, die Preise unserer nationalen Reiseveranstalter zu unterbieten, welche u.a. durch Personalkosten u.s.w. berechtigt sind. Wir möchten klar stellen, dass die von uns organisierten Reisen, nur für die eingetragenen Mitglieder im OGBl im Angebot sind.

Organisierte Busreisen für das Jahr 2007

|                                       |                 |                                       |                |
|---------------------------------------|-----------------|---------------------------------------|----------------|
| <b>25. Mai - 2. Juni 2007</b>         | <b>(9 Tage)</b> | <b>BUDAPEST + PLATTENSEE / UNGARN</b> | <b>639.- €</b> |
| <b>13. - 21. Juli 2007</b>            | <b>(9 Tage)</b> | <b>GARDASEE / ITALIEN</b>             | <b>639.- €</b> |
| <b>7. - 15. September 2007</b>        | <b>(9 Tage)</b> | <b>CESENATICO / ITALIEN-ADRIA</b>     | <b>470.- €</b> |
| <b>26. Oktober - 3. November 2007</b> | <b>(9 Tage)</b> | <b>ROSAS / SPANIEN</b>                | <b>399.- €</b> |

1. Alle oben genannten Reisen enthalten Vollpension, mit Frühstück ab dem ersten Tag sowie das Mittagessen bei der Rückfahrt.
2. Alle im Programm vorgesehenen Tagesausflüge, Reiseleiter vor Ort und jegliche Taxen.  
Nicht im Preis enthalten sind Eintritte, Schiffs- oder Bootsfahrten, Sessellifte, außer diese sind im Reiseprogramm festgehalten.

**INFO + Kontaktadresse:** OGBl- ACAL Syndikat Transport c/o Mett Waldbillig 7, am Hoirbock L-8552 Oberpallen  
Tél: 23 62 12 68 / Fax: 26 62 02 69 GSM: 691-143629 E-Mail: mathiasw@pt.lu

# Pour votre santé!

Depuis 2003, l'OGBL a conclu un accord de partenariat avec le **Centre de Secours Médicalisé (CSM) de Bras-sur-Lienne**.

Basé sur le principe de la solidarité, ce service, complémentaire au service 100, est bien connu pour l'apport d'une assistance optimale et rapide à tout blessé ou malade en situation de détresse vitale. Soucieux d'apporter le meilleur secours à ses membres, l'OGBL contribue également dans le paiement de l'affiliation au CSM.

**Cotisation familiale**                    35 € au lieu de 47 €  
**Cotisation individuelle**                25 € au lieu de 30 €

Pour bénéficier de cette réduction de cotisation, vous devez simplement verser votre quote-part au n° 751-2027021-52, de l'OGBL – Cotisation CSM Bras-sur-Lienne avec comme communication votre n° d'affiliation OGBL.



pour les membres luxembourgeois

Certains anges gardiens ont des ailes, d'autres des rotors :  
**Luxembourg Air Rescue**



**Veillez remplir le formulaire ci-dessous et le renvoyer par fax ou courrier à : Luxembourg Air Rescue A.s.b.l. 175A rue de Cessange, L-1321 Luxembourg. Fax: 402563 Pour de plus amples renseignements, appelez le : 489006 Affiliation aussi sur [www.lar.lu](http://www.lar.lu)**

**OGBL affiliation individuelle: 28,50 €; familiale: 57,00 €**

Nom / Prénom: \_\_\_\_\_

Rue, no.: \_\_\_\_\_

Code postal - Localité : \_\_\_\_\_

Téléphone (privé): \_\_\_\_\_

Téléphone bureau ou GSM: \_\_\_\_\_

No. sécurité sociale ou date de naissance: \_\_\_\_\_

Epoux(se)                     Partenaire (si même adresse)

Nom (de jeune fille) et prénom: \_\_\_\_\_

No. sécurité sociale ou date de naissance: \_\_\_\_\_

Enfant(s): Nom et prénom (prière de joindre un certificat de scolarisation pour enfants de plus de 18 ans)

1) \_\_\_\_\_ date de naissance: \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_ date de naissance: \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_ date de naissance: \_\_\_\_\_

Ordre de domiciliation:

Je soussigné(e) \_\_\_\_\_ autorise

l'OGBL (jusqu'à révocation) à débiter le montant de la cotisation annuelle auprès de la banque ou des CCP: \_\_\_\_\_

mon compte no. (IBAN): \_\_\_\_\_

**Date / Signature:**

\_\_\_\_\_

La LAR A.s.b.l. procure son assistance sans l'existence d'une obligation juridique quelconque, étant donné que les secours peuvent uniquement se produire dans le cadre des possibilités personnelles et techniques et suivant les moyens existants. Concernant l'exécution des missions, la LAR A.s.b.l. décide sur base de critères médicaux, sociaux et opérationnels. La LAR A.s.b.l. définit la façon et le moment d'exécution.



D E M A N D E D ' A D H E S I O N

veillez remplir et renvoyer le formulaire

|                     |          |         |                  |                   |            |                   |            |             |
|---------------------|----------|---------|------------------|-------------------|------------|-------------------|------------|-------------|
| MOUCHARD            | ▼        | MATELOT | ▼                | TERME DE BRIDGEUR | ▼          | MAISON            | ▼          | COLLATÉRAUX |
| CHAISE À PORTEURS   |          | GLOIRE  | ▼                | POSSESSIF         | ▼          | A DISPARU EN 1991 | ▼          |             |
| 5                   |          |         |                  |                   |            |                   |            |             |
| CLOVISSE            | ▶        |         |                  |                   |            |                   |            | 8           |
| HARASSÉS            |          |         |                  |                   |            |                   |            |             |
|                     | ▶        | 9       |                  |                   |            |                   | ARBUSTE    |             |
| PARTIE DE COURONNE  | ▶        |         |                  | BALTE             | ▶          |                   | ▼          |             |
| CUIREZ              |          |         |                  | DÉNIGRÉE          |            |                   |            |             |
|                     | ▶        |         | 4                | ▼                 |            | PETIT COURS       | ▶          | 1           |
| FERRURE             | ▶        |         |                  | COUPLE CHIMIQUE   | ▶          |                   | ▼          |             |
| COMPTOIR CIRCULAIRE |          |         |                  | JOIE              |            |                   |            |             |
|                     | ▶        |         |                  | ▼                 |            |                   |            | PROGRÈS     |
| CONSSOMMAI          | ▶        |         | 6                |                   | STUPIDE    | ▶                 |            | ▼           |
| PRIX DU SILENCE     |          |         |                  |                   | PETIT ÉTUI |                   |            |             |
|                     | ▶        |         | SOUVENT TARDIVES | ▶                 |            | ▼                 | 3          |             |
|                     |          |         | LOUP DE MER      |                   |            |                   |            |             |
| PLANCHE À ROULETTES | POIVRIER | ▶▼      |                  | 7                 |            |                   |            | 2           |
|                     | POIDS    |         |                  |                   |            |                   |            |             |
|                     | ▶        | ▼       |                  |                   |            | MOI               | ▶          | ▼           |
|                     |          |         |                  |                   |            |                   |            |             |
| GAZON               | ▶        | 10      |                  |                   |            |                   | TRANSITION | ▶           |

IV/40 © HACHEL INT

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 février 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<sup>er</sup> prix: 1 barbecue électrique**

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

## 8 Erreurs / Fehler



|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R | E | O | H |   |   |   |   |   |
| T | E | D | D | Y | B | E | A | R |
|   | C | O | U | P | E | L | L | E |
| B | R | U | L | E | R | I | E | S |
|   | A | C | C | R | E | T | E | S |
| E | C | H | O | I | R |   | S | A |
|   | H | A | R | T |   | M |   | S |
| L | E |   | A | E | R | A | I | S |
|   |   | L | I |   | O | R | N | E |
| U | N | I |   | M | U | C | O | R |
|   | O | S | A | I | T |   | N | A |
| R | E | S | P | L | E | N | D | I |
|   | L | E | I |   | S | U | E | T |

12/06 - Solution: OSTENSIBLE

**Hascoët Alain, Gorcey (F) 1<sup>er</sup> prix**  
**Schoumacker Béatrice, Steinbach (B) 2<sup>e</sup> prix**

|                        |                  |                    |                           |                      |                          |                           |                           |                        |
|------------------------|------------------|--------------------|---------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|
| Wermutbranntwein       | günstig          | überbackene Speise | Insel in der Irischen See | Vorspeise (franz.)   | span., italienisch: eins | flach                     | Hochwasser zur Zeit Noahs | afrikanische Lilie     |
| Grubenarbeiter         |                  |                    | 7                         |                      | Vorname Zolas, † 1902    |                           | 2                         |                        |
|                        | 3                |                    |                           |                      | Schönling (franz.)       | französische Verneinung   |                           |                        |
| künstliche Weltsprache | engl. Männername |                    |                           | Arzneimittelgeschäft | Siegerin                 | 4                         |                           | direkter Nachbar       |
| Tierbehausung          |                  |                    | Weiden des Rotwildes      |                      |                          |                           | poetisch: Kissen          | Initialen der Heppburn |
| würdigen, auszeichnen  | Kinderschaukel   |                    |                           |                      | Auforderung              |                           | Absicht                   | 5                      |
|                        |                  |                    | 9                         | größere Gruppe       | Export                   |                           |                           |                        |
| Gaststätte             | Leitgedanke      | Fürstin in Indien  | Fließbehinderung          |                      |                          | Schulzensur               | 6                         | Denkschrift (Kw.)      |
|                        |                  |                    |                           |                      |                          | schwed. Längenmaß (60 cm) | spanisch: mir, mich       |                        |
| eine Gewürzpaste       |                  | englischer Artikel |                           |                      | span.: dir, dich         | vermuten                  |                           | 8                      |
|                        | 1                |                    | auf dem neuesten Stand    |                      |                          |                           | Altk.: Metall             |                        |
| intervenieren          |                  |                    |                           |                      |                          |                           | Verhältniswort            |                        |

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



12/06 - Lösungswort:  
NUSSKNACKER

Stammet Charles, Mondorf (L) 1. Preis  
Masciovecchio Palmo, Zolwer (L) 2. Pr.

8 Erreurs / Fehler  
solution / Auflösung  
12/2006



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. Februar 2007 an:

**OGBL Presseabteilung**  
**B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette**

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

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

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

Zu gewinnen sind:

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

# L'OGBL un partenaire fort et dynamique



**OGBL**

LE SYNDICAT NUMERO 1