

Aktuell

- u **Einheitssatut**
Es ist Zeit zum Handeln!
- u **L'actualité dans les entreprises**



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 (sur rdv) / 14h00 - 17h00

Jeudi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00 (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^{er} et 3^e 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^{er} et 3^e jeudi du mois

Ettelbruck

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

Lundi: 9h00 - 11h45 (sur rdv)

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

Mercredi: 13h00 - 17h00 (sur rdv)

Jeudi: 8h00 - 11h00

Antenne Wiltz

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

Jeudi: 14h00 - 17h00

Bettingen

D-54646 BETTINGEN Burgweg 10 – Wolfgang Schnarrbach
Tél.: (+49) (0) 6527-1279 – Fax: (+49) (0) 6527-93 38 61

w.schnarrbach@t-online.de

OGBL / ACAL

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

SEW (Syndicat Education et Sciences)

L-2514 Luxembourg 1, rue Jean-Pierre Sauvage

Tél.: 26 09 69 - 1 Fax: 26 09 69 - 69 sew@ogbl.lu

Syndicat Services publics

L-4002 Esch/Alzette B.P. 149 / 60, bd. J. F. Kennedy

Tél.: 54 05 45-248 Fax: 54 16 20 steve.staudt@ogbl.lu

SBA (Syndicat Banques et Assurances)

L-1490 Luxembourg 19, rue d'Eprenay

Tél.: 26 49 69 - 0 Fax: 26 49 69 - 433 ogblsba@pt.lu

Syndicat Bâtiment

L-9052 Ettelbruck 6, rue du Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1

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

L-9557 Wiltz 2, rue Michel Rodange

Tél.: 95 72 70

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

DTH (Département des Travailleurs handicapés)

Tél.: 26 84 56 45

Permanence téléphonique le mercredi:

de 8h00 - 12h00 et de 14h00 - 18h00

Permanences Eures

EURES PED Rodange, Arlon, Bastogne et Aywaille

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



Nouveaux horaires

Aktuell

Sommaire

Editorial	4
Wer Wind sät, wird Sturm ernten	
Einheitsstatut	7
Es ist Zeit zum Handeln!	
Du nouveau dans les entreprises	17
(e.a. fermeture de Technicolor, conflit dans le secteur bancaire, ... etc)	
Chambre des employés privés	26
2006: vers une année record pour la rentabilité des entreprises	
Livre vert sur le droit du travail	28
Quid de la sécurisation des travailleurs?	
Points forts de la 4^e enquête européenne sur les conditions de travail	30
Que veulent vraiment les travailleurs européens?	
Generalversammlungen 2007 der Lokalsektionen	39
IFES	42
Programme de formation 1 ^{er} semestre 2007	

Chères lectrices, chers lecteurs,

L'affaire Technicolor, les piquets d'avertissement chez Luxguard II, chez Kronospan et devant les banques l'ont démontré: la solidarité existe bel et bien et, épaulés par leur syndicats, les salariés refusent catégoriquement des reculs sur les questions qui leur tiennent à cœur. Le moral et la solidarité étant au rendez-vous, ils n'ont pas l'intention de céder un pouce aux prétentions et aux appétits de leurs patrons.

Il est toujours vrai que si un travailleur isolé se rebiffe, les patrons essayeront de l'écraser comme un insecte. Mais si les travailleurs se redressent ensemble, le patron n'aura d'autre choix que de les prendre au sérieux. Même si aujourd'hui, dans un contexte économique difficile, il s'agit bien souvent de gérer ensemble les licenciements plutôt que de distribuer les bienfaits de la croissance, la meilleure tactique, bien sûr, reste l'organisation.

Le combat syndical a changé d'envergure dans le contexte de la mondialisation de l'économie où les puissances économiques transcendent les frontières. Mais les salariés ont compris l'enjeu et sont entrain de réaliser pareille unité: la solidarité au-delà des catégories socioprofessionnelles et au-delà des frontières.

C'est ainsi que nous parvenons à élaborer des réponses modernes et adéquates à la transformation sociale et à les imposer à travers nos actions revendicatives.

Chantal Boly



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“
Herausgeber für den OGBL: Jean-Claude Reding
60, bd. J.F. Kennedy B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette
Editeur responsable pour la Belgique:
Jacques Delacoelette 17, rue de l'Ecole B-6666 Wibrin
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

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

Wer Wind sät, wird Sturm ernten!

Ist Luxemburg ein Land dessen schaffende Bevölkerung so krank ist, dass die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft gefährdet ist? Sind die Arbeiter und Angestellten Luxemburgs Simulanten und Faulpelze, die gerne krankfeiern? Es scheint so, wenn man sich die Presseerklärungen der Spitzenfunktionäre des Patronats anhört. Erstaunlich für ein Land, dessen Arbeitnehmer seit Jahren den Weltrekord in Sachen Produktivität halten. Hier wird schamlos übertrieben, mit Unterstellungen und diskriminierenden Ausfällen gegen Frauen und Grenzgänger Demagogie betrieben, um Stimmung gegen die vereinbarte Einführung eines einheitlichen Arbeitnehmerstatuts zu machen, eine zukunftsweisende Reform, die nicht nur zu mehr sozialer Gerechtigkeit führt, sondern manuelle, handwerkliche, technische Fähigkeiten aufwertet und die neue Perspektiven für eine effiziente und zukunftsweisende Organisation der sozialen Sicherheit in Luxemburg eröffnet. Strukturkonservatismus statt Innovationsfähigkeit zeichnet die Spitzenfunktionäre der luxemburgischen Patronatsverbände aus.

In Wahrheit liegt der Kostenpunkt der Regierungsvorschläge in Sachen Lohnfortzahlung gesamtwirtschaftlich betrachtet bei 0,28%. Nicht berücksichtigt sind bei dieser Berechnung die Ersparnisse durch administrative Vereinfachungen oder durch die Effizienzsteigerung, die sich aus der Reorganisation der Krankenkassen ergibt. Nicht berücksichtigt werden auch die zusätzlichen Maßnahmen, wie die vorgesehene Übergangsperiode, die staatliche Unterstützung der geplanten speziellen Risikoabsicherung durch eine Mutalitätskasse zugunsten der Unternehmen, aber auch mögliche gezielte steuerliche Vergünstigungen. Übrigens hat die viermonatige Verschiebung der Auszahlung der letzten Indexbranche laut Regierungsberechnungen gesamtwirtschaftlich eine Lohnkostensparnis von 0,83% für die Unternehmen gebracht.

Auch die vom Patronat geführte Überstundendiskussion ist oftmals surrealistisch. Da wird über einen zu hohen Krankenstand lamentiert gleichzeitig aber gesagt, Überstunden könnten nicht durch Freizeit ausgeglichen werden und ein Zuschlag von 50% wäre nicht bezahl-

bar. Es gibt aber einen Zusammenhang zwischen Überstunden und Krankenstand. 40 Stunden sind genug. Es gibt einen Zusammenhang zwischen Stress, Hetze, schlechtem Arbeitsklima und Krankenstand. Es gibt eine Arbeitszeitgesetzgebung, ein Kollektivvertragsgesetz das viele Möglichkeiten bietet für eine positive Arbeitszeitgestaltung. Diese Instrumente funktionieren aber nur, wenn es einen ordentlichen Sozialdialog gibt, wenn Verhandlungen nicht einseitig geführt werden.

Die Regierung hat in der Frage des einheitlichen Arbeitnehmerstatuts Vorschläge gemacht, die für den OGBL akzeptabel sind. Nicht alles gefällt uns, aber wir sind der Meinung, dass die Vorschläge insgesamt ausgewogen sind. Die Regierung sollte sich nicht von Drohgebärden und demagogischen Forderungen beeindrucken lassen. Die Schaffung eines einheitlichen Arbeitnehmerstatuts ist ein Teil des Tripartite-Abkommens. Die Entscheidung der Regierung ein Gesetzesprojekt auf der Basis ihrer Vorschläge auszuarbeiten, zeigt, dass sie gewillt ist das Abkommen und den gesteckten Zeitrahmen zu honorieren. Das begrüßt der OGBL, gleichzeitig sei aber auch daran erinnert, dass noch andere Punkte ausstehen, wie die steuerlichen Ausgleichsmaßnahmen für die Desindexierung des Kindergeldes.

Die Patronatsverbände hingegen setzen das luxemburgische Sozialmodell in Frage. Sie setzen auf Konfrontation statt auf sozialen Dialog. Dies ist nicht bloß der Fall im Zusammenhang mit dem Tripartite-Abkommen, sondern zeigt sich auch bei manchen andern Themen. Paradebeispiel sind die Kollektivvertragsverhandlungen im Bankenbereich. Obwohl es den Banken blendend geht, will das Bankenpatronat die Angestellten nicht an dem erwirtschaftetem Gewinn beteiligen, es mit Krümeln abfertigen und darüber hinaus die Lohnpolitik so umgestalten, dass die kollektivvertraglichen Bestimmungen leere Hülsen werden und der Willkür Tür und Tor geöffnet werden. Die Bankbeamten müssen sich gegen diese Vorhaben wehren, gegebenenfalls mit einem Streik. Der Solidarität des OGBL können sie sich dabei sicher sein.

*Konfrontation statt
sozialer Dialog*

Jean-Claude Reding
président

Qui sème le vent récolte la tempête!

Le Luxembourg serait-il un pays dont la population est malade au point de mettre en danger la compétitivité de l'économie? Les ouvriers et employés au Luxembourg seraient-ils des simulateurs ou des paresseux qui adorent faire le malade? C'est en tout cas l'image véhiculée à travers les communiqués de presse issus par les hauts fonctionnaires du patronat. Il est bien étonnant que ce sont les salariés de ce pays qui détiennent depuis des années le record mondial en productivité. On exagère tout simplement de façon éhontée, on pratique la pire des démagogies en faisant des sorties et des attaques discriminatoires contre les femmes et les frontaliers dans le but de semer la discorde sur l'introduction d'un statut unique, de tourner l'opinion publique contre une réforme orientée vers l'avenir, qui non seulement mène à plus d'équité sociale, mais parallèlement à une revalorisation des aptitudes manuelles, artisanales et techniques et qui ouvre des perspectives d'avenir à une organisation efficace de la sécurité sociale au Luxembourg. Les hauts fonctionnaires patronaux font preuve de conservatisme structurel au lieu d'esprit innovateur.

En réalité, le coût des propositions gouvernementales en matière de continuation de la rémunération s'élève, pour l'économie dans son ensemble, à 0,28%. Dans ce calcul, les économies engendrées par les simplifications administratives et par l'augmentation de l'efficacité suite à la réorganisation des caisses de maladie ne sont pas prises en compte. On ne tient pas non plus compte des mesures supplémentaires, comme la phase transitoire prévue, la subvention étatique en faveur d'une mutualisation des risques de l'employeur et l'on ne considère pas non plus d'éventuels avantages fiscaux sélectifs. Par ailleurs le décalage de quatre mois du paiement de la dernière tranche indiciaire a, d'après les calculs du gouvernement, entraîné une réduction du coût salarial de l'ordre de 83%.

Aussi, la discussion menée par le patronat sur le paiement des heures supplémentaires prend souvent des traits surréalistes. On se plaint d'un taux d'absentéisme trop élevé tout en affirmant que les heures supplémentaires ne pourront pas être compensées par du temps libre et qu'un supplément de 50% ne pourra être payé. Et pourtant il y a une relation entre heures supplémentaires et taux d'absentéisme. 40 heures suffisent. Il y a un lien entre stress, hâte, mauvaise ambiance au

travail et taux d'absentéisme. Il existe une législation sur le temps de travail, une législation sur les relations collectives de travail offrant maintes possibilités quant à un aménagement positif du temps de travail. Mais ces instruments ne fonctionnent qu'en présence d'un dialogue social correct, ils ne sont efficaces que si les négociations ne sont pas unilatérales.

En matière de statut unique le gouvernement a fait des propositions acceptables pour l'OGBL. Nous ne pouvons pas dire que tout nous plaît, mais nous sommes d'avis, que les propositions sont en majeure partie équilibrées. Le gouvernement ne doit pas se laisser impressionner par des menaces et des revendications démagogiques. L'introduction d'un statut unique fait partie intégrante de l'accord tripartite. La décision du gouvernement d'élaborer un projet de loi sur base de ses propositions montre qu'elle est disposée à honorer l'accord et les délais. L'OGBL salue cette attitude, rappelle cependant que d'autres mesures telles par exemple les compensations fiscales convenues pour la désindexation des allocations familiales se font toujours attendre.

Les organisations patronales quant à elles remettent en question le modèle social luxembourgeois. Ils misent sur la confrontation au lieu de privilégier le dialogue social. Ceci ne vaut pas seulement pour l'accord tripartite, mais se confirme à d'autres niveaux.

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail pour le secteur bancaire en sont un exemple éclatant. Malgré les excellents résultats, le patronat bancaire refuse de faire participer les salariés au bénéfice réalisé, veut l'expédier à la porte avec des miettes et, en plus, changer la politique salariale de façon à vider les dispositions du contrat collectif de tout sens et d'ouvrir grandes les portes à l'arbitraire. Les salariés du secteur bancaire doivent se défendre contre de tels projets, le cas échéant par une grève. Ils peuvent compter pleinement sur la solidarité de l'OGBL.

*confrontation au
lieu de dialogue
social*

Einheitsstatut

Prinzipielles JA zu den Regierungsvorschlägen

Nach eingehender Analyse der Regierungsvorschläge in Bezug auf das Einheitsstatut, stellt die Exekutive des OGBL einstimmig fest, dass diese Vorschläge den Vorgaben des Tripartite-Abkommens entsprechen, keine Verschlechterungen für die Arbeitnehmer beinhalten, den Betrieben durch großzügige Übergangsbestimmungen weitgehend entgegen kommen und die Basis für die Gesetzgebung für das zukünftige Statut der Arbeitnehmer Luxemburgs bilden können.

Der OGBL ist entsprechend bereit, auf der Basis der Regierungsvorschläge, die noch ausstehenden Fragen zu behandeln und ist der Meinung, dass die gesetzgeberische Prozedur nunmehr eingeleitet werden kann.



Einheitsstatut

Es ist Zeit zum Handeln!

Der OGBL erinnert daran, dass die Schaffung eines einheitlichen, modernen Arbeitnehmerstatuts integraler Bestandteil des Tripartite-Abkommens ist. Die Berechnungen der Regierung beweisen, dass ihre Vorschläge, die sich am aktuellen Angestelltenstatut orientieren, keine Mehrbelastung für die Wirtschaft bringen. Die großzügigen Übergangslösungen dürften es allen ordentlich geführten Unternehmen erlauben, sich ohne größere Schwierigkeiten auf das neue Statut umzustellen. Die aufgeregten Stellungnahmen der Spitzenfunktionäre der Confédération du Commerce und der Fédération des Artisans sollen bloß davon ablenken, dass sie aus Solidarität mit ihren Kollegen aus der ABBL, die für Handel und Handwerk günstigeren Gewerkschaftsvorschläge abgelehnt haben.

Die diskriminierenden Ausfälle gegenüber einer Kategorie weiblicher Arbeitnehmer sind inakzeptabel und disqualifizieren die Sprecher der Confédération du Commerce. Sie täten besser daran endlich das Verhandlungsangebot des Syndikats Handel des OGBL anzunehmen und durch bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen, die sozialen Beziehungen, die Motivation der Arbeitnehmer und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Handels zu verbessern.

Für den OGBL ist es inakzeptabel, dass seitens verschiedener Patronatsvertreter immer wieder versucht wird die Einführung eines neuen, modernen Arbeitnehmerstatuts zu missbrauchen, um Verschlechterungen beim Kündigungsschutz und Karenztage im Krankheitsfall durchzusetzen. Das Arbeitnehmerstatut hat nichts mit dem Krankenstand im Betrieb zu tun. Der Krankenstand hat aber sehr viel mit den Arbeitsbedingungen zu tun. Das Thema bedarf einer sachlichen Diskussion und hat vielfältige Aspekte. Der OGBL begrüßt dementsprechend den positiven Ansatz im Regierungsvorschlag und

widersetzt sich jeglichen arbeitsrechtlichen Verschlechterungen des Kündigungsschutzes im Krankheitsfall.

In Punkto Überstunden sieht der Regierungsvorschlag vor, dass eine Überstunde mit 1,5 Stunden Freizeit abgegolten werden muss. Ist dies nicht möglich, muss ein Zuschlag von 50% ausbezahlt werden. Das ist ein gutes Modell, das nicht verschlechtert werden darf.

Die Hinhalte- und Verzögerungstaktik des Patronats ist nicht länger hinnehmbar. Alle Fragen wurden diskutiert. Die Arbeitgeberseite hat nicht verhandelt, sondern bloß gefordert. Sie tut so, als sei sie ein Opfer des Tripartite-Abkommens, obwohl sie ergiebig davon profitiert. Außerdem ist die Wirtschaftslage gut und alle Statistiken beweisen, dass die Gewinne und damit auch die Einkommen der Arbeitgeber schneller wachsen als die Löhne. Zudem tragen die Arbeitnehmer die Risiken von Fusionen, Restrukturierungen und betrieblichen Fehlentscheidungen, während sich Betriebseigner und hohes Management sehr wohl gegen diese Risiken zu schützen wissen.

Die Einführung eines modernen, einheitlichen Arbeitnehmerstatuts ist eine wichtige gesellschaftspolitische Reform, die nicht bloß sozialgerecht ist, sondern auch dem Wirtschaftsstandort Luxemburg nützt. Der Strukturkonservatismus der Funktionäre der Patronatsverbände ist unvereinbar mit einer Politik, die auf Modernität und Innovation setzt. Die Regierung darf sich im Interesse des Landes nicht davon beeinflussen lassen. Und das Patronat muss wissen, dass es mit seiner Blockadepolitik das Luxemburger Sozialmodell in Frage stellt.

Die Regierungsvorschläge sind für den OGBL annehmbar. Werden sie jedoch so abgeändert, dass sie Verschlechterungen für die Arbeitnehmer beinhalten, so gilt die Zustimmung des OGBL nicht mehr.

Tagung der OGBL-Exekutive

Einheitsstatut und andere Aktualitätsthemen im Mittelpunkt der Diskussionen

In ihrer ersten Sitzung im neuen Jahr beschäftigte sich die OGBL-Exekutive vorrangig mit dem Einheitsstatut, der Lage in den Betrieben und der Preisentwicklung.

Einheitsstatut: Nägel mit Köpfen machen

Die Exekutive unterstreicht die gesellschaftspolitische Bedeutung dieser Reform und stellt fest, dass die bisherigen Diskussionen genug Klarheit über die verschiedenen Standpunkte und Vorschläge gebracht haben, um das neue Statut zu realisieren. Die OGBL-Exekutive ist überzeugt, dass das Einheitsstatut machbar ist ohne dass es zu sozialen Verschlechterungen kommt und ohne dass dies gesamtwirtschaftlich zu zusätzlichen Belastungen führen wird.

Die OGBL-Gremien werden den Vorschlag der Regierung analysieren und kurzfristig Stellung beziehen. Es ist an der Zeit Nägel mit Köpfen zu machen, prinzipielle Entscheidungen zu treffen, die legislative Prozedur in Gang zu setzen und die konkrete Reform anzugehen, insbesondere was die Fusion der Krankenkassen und die Neugestaltung der Institutionen der sozialen Sicherheit betrifft.

Lage in den Betrieben:

Solidarität mit den Betroffenen

Aufgrund der Schließung des Technicolor-Werkes in Foetz, drückt die OGBL-Exekutive der Belegschaft ihre Solidarität aus und sichert den Betroffenen ihre volle Unterstützung zu. Sie wiederholt ausdrücklich den OGBL-Protest gegen die Vorgehensweise der luxemburgischen und französischen Direktion und verlangt, dass das europäische Recht und europäische Abkommen respektiert werden. Die Exekutive betont weiter, dass der Fall Technicolor riskiert zum ersten Test für die Tauglichkeit der neuen Gesetzgebung über den „maintien dans l'emploi“ zu werden. (s. auch Seite 11)

Des Weiteren stehen in vielen Bereichen schwierige Kollektivvertragsverhandlungen an, insbesondere bei den Banken und in der Industrie (Kronospan und Luxguard II), wo die Arbeitnehmer mit Protestmanifestationen auf ihre Lage aufmerksam machen.

„Pratique professionnelle qualifiante“: Ein positives Urteil im Interesse der Arbeitnehmer

Die Exekutive begrüßt, dass die Luxemburger Justiz - im Rahmen von Prozessen, die vom OGBL geführt wurden - anerkannt hat, dass die Tätigkeit eines Arbeitnehmers im Reinigungssektor als qualifizierende Berufstätigkeit anzusehen ist. Dieses Urteil ist endlich eine Anerkennung der schwierigen Arbeit im Reinigungssektor, die nach wie vor hauptsächlich von Frauen durchgeführt wird und öffnet neue Möglichkeiten diesen Sektor attraktiver zu gestalten. Es gilt nunmehr auch die kollektivvertraglichen Folgen aus diesem Urteil zu ziehen.

Preisentwicklung

Die Exekutive äußert ihre Besorgnis über die neuerliche Erhöhung der verschiedensten Taxen sowie der Preise die vom Staat, den Gemeinden oder öffentlichen Betrieben festgesetzt werden. Sie fordert auch endlich eine nationale Debatte über die Wasserpolitik und den Wasserpreis. Beim Wasserpreis gilt es soziale Überlegungen zu berücksichtigen, umso mehr da diese mit umweltpolitischen Überlegungen zu vereinbaren sind. Die Exekutive ist der Meinung, dass es keinen Grund gibt, die europäische Wasserdirektive ultraliberal und sozial rücksichtslos umzusetzen und verweist in diesem Zusammenhang auch auf das diesbezügliche Gutachten des Wirtschafts- und Sozialrats des vergangenen Jahres. Schließlich verlangt die Exekutive mehr Kontrollen, um zu überwachen, dass Indexerhöhungen nicht zu unberechtigten Preissteigerungen missbraucht werden.

Réunion du Comité exécutif

Statut unique et autres thèmes d'actualité à l'ordre du jour

Dans sa première réunion du nouvel an, le Comité exécutif s'est penché sur le statut unique, la situation dans les entreprises et l'évolution des prix.

Statut unique: ne pas faire les choses à moitié

Le Comité exécutif souligne l'importance sociopolitique de cette réforme et constate que les discussions ont permis d'éclaircir les différents points de vue et les propositions avancées afin de réaliser le nouveau statut. Le Comité exécutif est convaincu que le statut unique pourra être introduit sans que des dégradations au niveau social n'interviennent et sans coût supplémentaire pour l'économie dans son ensemble.

Les organes de l'OGBL vont analyser la proposition faite par le gouvernement et prendront rapidement position. Il est grand temps de conclure, de prendre des décisions de principe, de mettre en marche la procédure législative et d'aborder la réforme concrète notamment en ce qui concerne la fusion des caisses de maladie et la refonte des institutions de la sécurité sociale.

Situation dans les entreprises: solidarité avec les concernés

En raison de la fermeture de l'usine de Technicolor à Foetz, le Comité exécutif exprime sa solidarité et son soutien au personnel concerné. Il réitère les critiques et protestations de l'OGBL quant à la manière de procéder des directions luxembourgeoise et française et revendique que le droit et les accords européens soient respectés. Le Comité exécutif souligne aussi que la fermeture de Technicolor risque de devenir un cas-type et en même temps une rude épreuve pour la nouvelle législation sur le «maintien dans l'emploi».

Par ailleurs les négociations pour le renouvellement des conventions collectives dans certains secteurs et

notamment les banques et l'industrie (Kronospan et Luxguard II) s'avèrent très compliquées et le personnel concerné organise des piquets de protestation pour rendre attentif à sa situation.

«Pratique professionnelle qualifiante»: un jugement positif dans l'intérêt des salariés

Le Comité exécutif salue que, dans le cadre de procès menés par l'OGBL, la justice luxembourgeoise a reconnu l'activité du salarié dans le secteur du nettoyage comme qualifiante. Ce jugement est enfin une reconnaissance du travail pénible, exécuté en majorité par des femmes, dans le secteur du nettoyage et contribuera certainement à rendre ce secteur plus intéressant. Il y va maintenant de tirer les conclusions au niveau contractuel.

Evolution des prix

Le Comité exécutif est inquiet du fait de la nouvelle hausse des taxes et prix fixés par l'Etat, les communes et les entreprises publiques. Elle exige aussi un débat national sur la politique et la tarification de l'eau. Quant au prix de l'eau, il importe d'inclure des considérations sociales, d'autant plus que celles-ci ne sont pas en contradiction avec des critères écologiques. Le Comité exécutif est d'avis qu'il n'y a aucune raison de transposer de façon ultralibérale et sans considération sociale la directive-cadre européenne sur l'eau et renvoie à l'avis y relatif émis l'année dernière par le Conseil économique et social. Finalement le Comité exécutif exige plus de contrôles pour surveiller que l'augmentation de l'index ne mène pas à des hausses de prix injustifiées.

Unterredung mit der ACEL

Meinungsaustausch über die Probleme der Studenten



Am 31. Januar 2007 fand eine Unterredung des OGBL, vertreten durch seinen Präsidenten Jean-Claude Reding und Danièle Nieves, Mitglied des Geschäft führenden Vorstands und der ACEL (Association des Cercles d'Etudiants Luxembourgeois), vertreten durch ihren Präsidenten Pierre Even und ihren Vizepräsidenten Henri Rasqué statt.

Gegenstand der Unterredung war ein Informationsaustausch über die Situation der Studenten im Allgemeinen sowie die spezifischen Probleme der Uni-Absolventen bei ihrem Eintritt in Berufsleben.

Das Problem LMD (Licence - Master - Doktorat) vor den Sommerferien lösen

Das im Rahmen des Bologna-Prozesses eingeführte Leistungspunktesystem (European Credit Transfer System - ECTS) zur Schaffung vergleichbarer, einheitlicher Studienabschlüsse im europäischen Hochschulraum kommt in Luxemburg immer noch nicht voll zum

Tragen. In dem Sinn geht ein Appell an das zuständige Ministerium noch vor den Sommerferien für eine bessere Transparenz und die umfassende Anerkennung von Studiengängen und Qualifikationen zu sorgen.

Gesetzesprojekt 5611 und Arbeitssuche der Studenten

Ausführlich gingen die ACEL- und OGBL-Vertreter auf die umstrittene Reform zur Jugendbeschäftigung und Jugendarbeitslosigkeit ein. Wenn auch den Bedenken



der Gewerkschaften sowie der Jugend- und Studentenorganisationen weitgehend Rechnung getragen wurde, so gilt es nun die praktische Umsetzung der Begleitmaßnahmen zum Einstieg ins Berufsleben kritisch zu verfolgen. In diesem wichtigen Bereich wurde ein weiterer Meinungsaustausch vereinbart, um Bilanz zu ziehen.

Conseil National de l'Education supérieure

Der OGBL unterstützt die Idee der Schaffung eines „Conseil National de l'Education Supérieure“, verlangt aber, dass die Berufskammern mit einbezogen werden sollen, um wichtige Zukunftsentscheidungen im Bereich des Hochschulwesens mit beeinflussen zu können. Weiter fordert der OGBL, dass der Rat die notwendigen personellen und finanziellen Mittel erhält, um wirksam arbeiten zu können.



FERMETURE DE TECHNICOLOR

Bref rappel: le 17 janvier, la direction de l'entreprise informe le personnel de la décision prise par Thomson de fermer les usines Technicolor à Foetz et au pays de Galles. Une première réunion d'information entre direction et syndicats est organisée le 22 janvier à Foetz. Depuis, nous avons rencontré la direction à cinq reprises et les négociations n'ont pas encore commencé.

La direction nous fait son cinéma...

Dans un premier temps et sur un mode purement illustratif, la direction locale a essayé de présenter les soi disant motifs ayant entraîné la décision de fermer les deux sites de production. Très rapidement, nous devons constater qu'il n'y a rien de probant dans le dossier présenté par la direction. Ainsi on parle (sans en apporter la moindre preuve) «...du changement des conditions de marché et de la maturité du marché des DVD ... Technicolor est obligé d'annoncer une restructuration de ses activités de réplique, d'emballage et de distribution ...».

La décision de fermer les deux sites est prise (toujours d'après les documents présentés par la direction), car «... à compter de 2003, Technicolor a subi une réduction de prix d'environ 35% ...». C'est sans doute pour cette raison qu'en 2005, le site de Foetz avec un chiffre d'affaires de ± 85 millions d'Euro n'a réalisé qu'un bénéfice net de ± 17 millions?

Un autre argument avancé oralement par la direction (sans doute

se sont-ils rendus compte de la ridicule de l'argument et du coup ils n'ont pas osé l'écrire dans les courriers officiels) consiste à dire que les prévisions prévoient une diminution des ventes de l'ordre de 25% en 2007.

Nous avons évidemment aussi eu droit au discours consistant à dire que les coûts de production sont plus élevés au Luxembourg qu'en Pologne. Par contre nous attendons aujourd'hui toujours la réponse à notre question concernant le pourcentage que représente la masse salariale dans le coût total de production.

On pourrait continuer l'énumération du type d'information reçu lors des différentes réunions, nous pensons néanmoins que les différents exemples ci-dessus sont assez explicites et parlent d'eux-mêmes.

Blocage des négociations ou respect des accords?

Le meilleur reste pourtant à venir. Lors des différentes réunions de discussion et d'échange d'informations, nous avons rappelé à la direction qu'il y avait tout d'abord une nou-

velle législation prévoyant notamment des discussions sur des mesures (si chères à notre ministre du Travail, mais nous y reviendrons) de maintien dans l'emploi.

D'un autre côté nous avons attiré l'attention de la direction sur l'existence d'un accord du groupe Thomson. Cet accord fixe en autres les missions du Comité d'entreprise européen et prévoit notamment que le «... Comité européen est informé et consulté, préalablement à leur mise en œuvre, sur les grandes modifications structurelles, industrielles et commerciales ...». L'accord donne également la possibilité à ses membres de se prononcer par un avis.

En grands naïfs que nous sommes, nous avons signalé à la direction que notre souhait était évidemment de respecter les termes de l'accord. Sinon à quoi bon signer un accord si de toute façon, on n'a pas l'intention de l'appliquer? Nous avons également rappelé que Thomson a pris la décision de restructurer sans avoir procédé à la moindre consultation.

La réponse de la direction ne s'est pas fait attendre: la fermeture de deux sites de production sur trois et la délocalisation de la production vers la Pologne ne constitue pas une grande modification et transformation structurelle. Il va sans dire qu'il faut un certain culot pour tenir de tels propos et cela démontre pour le moins tout le respect de la direction et de son porte-parole pour le personnel.

Après avoir essayé de digérer le choc des propos tenus, nous avons pris la décision de nous en tenir à l'accord signé. Divers contacts ont eu lieu avec le secrétaire du Comité européen et finalement le 8 février, le bureau du Comité européen a pris deux décisions importantes:

1. une motion sera soumise au Comité européen lors de la réuni-

on plénière prévue le 2 mars (voir le texte ci-contre),

2. un expert a été mandaté. Sa mission: l'analyse du plan stratégique du groupe, l'analyse des résultats financiers (2004-2005-2006 et le budget 2007), l'analyse comparée de la structure des coûts des trois sites avant et après restructuration, l'analyse de l'économie du projet de restructuration, etc. Un autre volet innovateur de la mission confiée à l'expert consiste à élaborer des recommandations en vue de formaliser un socle commun au titre de mesures d'accompagnement (basé notamment sur les conclusions de l'étude européenne MIRE - Monitoring Innovative Restructuring in Europe).

Il va sans dire que la direction nous soupçonne, voire nous accuse, d'utiliser des subterfuges en vue de bloquer ou de retarder le démarrage des négociations d'un plan social. Nous leur laissons évidemment l'entière responsabilité de leurs pensées et de leur analyse de la situation.

Pour nous il est clair: la démarche conjointe décidée avec les représentants syndicaux européens, membres du bureau du Comité d'entreprise européen de Thomson, est la bonne. Cette démarche nous permettra en tout cas de nous fournir tous les éléments nécessaires en vue d'entamer de réelles négociations.

Où sont les ministres?

Que dire, quoi penser? Tout d'abord nous avons été surpris de la réponse faite par notre ministre de l'Economie à une question parlementaire. Dans sa réponse, il rappelle avoir pris des contacts dès l'automne 2004 avec la direction de Thomson. Ce qui est vrai.

Il signale également que ses collaborateurs ont exploré avec Thomson des options de remplacement de



l'activité de l'usine de Foetz. Notamment des activités logistiques (son nouveau dada ...) ainsi que dans les autres domaines du portefeuille d'activités de Thomson. Plus d'une douzaine d'activités auraient (le conditionnel vient de nous) été évaluées et aucune option n'aurait permis de dégager une activité économiquement viable. Mais rassurez vous, on continue à explorer des activités communes par exemple dans le domaine de la recherche-développement (encore un dada ...).

Nous n'allons pas nous attarder plus sur la réponse du ministre, nous regrettons d'apprendre seulement maintenant que des pistes ont été explorées et qu'à aucun moment, les délégations ou les syndicats n'aient été associés à ces réflexions.

Quant à notre ministre du Travail ...? Nous sommes sans nouvelles ... si ce n'est qu'il a rappelé que son administration ferait tout son possible pour aider les salariés licenciés à trouver un emploi. Des offres d'emplois seraient d'ailleurs réservées en priorité aux ex-futurs salariés de Technicolor. Nous avons déjà entendu le même genre de discours lors d'autres négociations de plans sociaux. Cela a d'ailleurs tellement bien fonctionné qu'encore aujourd'hui une majorité des salariés licenciés lors des divers plans sociaux de 2006, sont toujours à la

recherche d'un emploi. Est-ce pour cela qu'on parle de recherche et développement?

Plus sérieusement, comme déjà signalé dans l'Aktuell du mois de janvier, notre ministre a raté une occasion unique pour mettre en place une législation efficace en matière de maintien dans (ou de) l'emploi. Nous ne manquerons aucune occasion de le rappeler.

Quelle suite?

Dans un premier temps, nous attendons le rapport de l'expert. Ce rapport sera présenté et discuté lors de la réunion du Comité européen du 2 mars. Ensuite, nous verrons quelle importance les parties en présence accorderont à ce rapport (réalisé par un réviseur d'entreprise) et quelle sera l'incidence du rapport pour les sites du Pays de Galles et de Foetz. Puis débiteront les négociations.

Jean-Claude Bernardini

Motion CEE Thomson

Les Membres du bureau du Comité européen réunis ce jour, 8 février 2007, décident, conformément à l'article 6.2 de l'accord, de soumettre au Comité européen, en vue de sa prochaine réunion plénière, l'adoption de la motion suivante:

Les Membres du CEE protestent solennellement et vigoureusement contre la communication officielle faite par la direction du groupe Thomson le 17 janvier dernier, annonçant la fermeture des sites de Cwmbran et de Luxembourg et le transfert de la production en Pologne, sans information/consultation préalable du CEE.

Les Membres du CEE déplorent, au-delà de cette conception critiquable du dialogue social, l'attitude de la direction du groupe consistant à contourner délibérément les termes de l'accord instituant le CEE et en particulier l'avenant signé le 10 mai 2006, en mettant le CEE devant le fait accompli sans aucune concertation préalable face à une décision annoncée publiquement comme définitive.

Dans ces conditions, les Membres du CEE exigent de la direction du groupe une suspension immédiate de tous les effets de cette annonce tant que la procédure d'information/consultation préalable du CEE n'aura pas été respectée et en particulier les dispositions des articles 2.2 et 2.3 de l'accord.

En effet, pour les Membres du CEE, il ne fait aucun doute que cette restructuration à l'échelle du Groupe est de

nature à affecter de manière considérable l'ensemble du périmètre européen, tant au regard de la fermeture des deux sites qu'au regard du transfert de la production en Pologne, les trois Etats membres concernés relevant incontestablement du cadre transnational et donc de la compétence du CEE au sens de l'article 2 de l'accord.

Enfin et surtout, une telle décision relevant à l'évidence, par son ampleur stratégique et ses conséquences sociales, de la direction du groupe Thomson, seul le CEE doit être considéré comme compétent pour mettre en œuvre la nécessaire concertation préalable avec les représentants des travailleurs, pour permettre à ces derniers d'exercer toutes leurs prérogatives reconnues par l'accord, par la réglementation et la jurisprudence, afin de contribuer au niveau des instances nationales à une meilleure prise en compte des intérêts du personnel impacté par cette restructuration.

En conséquence, les Membres du CEE se trouveront contraints de mettre tout en œuvre pour faire respecter leurs prérogatives, si la direction du groupe devait persister dans cette voie, y compris en ayant recours aux actions juridiques et judiciaires à leur disposition.

A cet effet, les Membres du CEE donnent mandat au secrétaire du CEE pour représenter ce dernier en cas d'action en justice et décident de confier la défense des intérêts du CEE au Cabinet Grumbach & associés.

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



Alain Mattioli

Jean-Cl. Bernardini

Quelques brèves des entreprises

À côté du dossier brûlant et pénible que vivent actuellement les salariés de Technicolor nous essayons de continuer notre travail quotidien de négociation et d'animation des équipes syndicales dans les entreprises.

Kronospan à Sanem

Suite à l'échec de la réunion de la dernière chance dans le cadre du renouvellement de la convention des ouvriers, un piquet réunissant quelque 150 manifestants était organisé le 24 janvier sur le site de Kronospan à Sanem. Le but de cette action: protester contre l'attitude intransigeante patronale en matière de renégociation de la convention collective et démontrer la détermination des salariés.

En effet, la direction insiste sur le remodelage de la prime de production d'après des critères arbitrai-



res et des augmentations linéaires minimales alors qu'en raison de la situation saine de l'entreprise, le personnel revendique:

- pas de changement pour la prime de production, son montant doit rester basé sur les critères définis dans la convention collective avec une variabilité en fonction de la quantité et qualité produite
- la valorisation de l'ancienneté par une grille de salaires ou une prime d'ancienneté récurrente
- l'augmentation des salaires en janvier 2007, 2008 et 2009 de chaque fois 1,5%.

Un appel a été lancé à la direction en vue d'une reprise des négociations permettant de conclure un accord dans l'intérêt du personnel, faute de quoi l'Office national de conciliation sera saisi.

Au moment de mettre sous presse, la direction n'a toujours pas manifesté son intention de retourner à la table de négociation, une première date de conciliation est fixée au 1^{er} mars 2007 à 16h00. Suite dans le prochain numéro...

Avery Dennison Rodange

Que de changements depuis quelques mois: tout d'abord l'arrivée d'un nouveau responsable des ressources humaines et depuis le 1^{er} janvier 2007 un nouveau directeur de site. Et comme à chaque changement (opéré plus ou moins tous les trois ans) nous nous voyons confrontés à plusieurs difficultés. Tout d'abord, nous avons la nette impression que la nouvelle direction veut marquer les esprits par une démarche de gestion du personnel stricte et sans tolérance.

Ainsi, au mois de janvier, le comité mixte a été informé de la décision prise par la direction de procéder à divers changements d'organisation à la Maintenance. En conséquence

de cette nouvelle organisation, les team leaders en place auraient de nouveaux postes, ce qui aurait pour conséquence une diminution du salaire lié à la suppression de la prime de team leader.

Même si dans les contrats de chaque salarié il existe une clause qui autorise la direction à adapter le salaire en fonction des postes, nous ne pouvons en aucun cas marquer notre accord avec cette démarche. Tout d'abord il est encore et toujours anormal que des salariés soient victimes, au travers de pertes de salaires, de décisions stratégiques sur lesquelles ils n'ont aucune influence.

Ensuite, il faut savoir que la direction nous a assuré que les personnes concernées ont toujours fait du bon travail et que personne ne serait licencié. Or, quelques jours plus tard, un team leader a été convoqué à un entretien préalable suivi d'un licenciement. Il doit être permis de se poser la question si les informations lors du comité mixte étaient volontairement masquées ou si c'était un simple oubli? Le doute plane.

Nous avons également commencé la négociation pour la mise en place d'une convention collective pour les employés. Une première réunion a eu lieu ce 8 février avec la nouvelle direction. Une réunion que nous qualifierions de dramatique. En effet, la direction n'était nullement préparée et ne connaissait pas le dossier qui a déjà été discuté et en partie négocié avec l'ancienne direction. Nous avons donc pris notre mal en patience et fixé un calendrier de négociations. La direction nous a assuré qu'elle nous ferait une proposition pour la prochaine réunion. Affaire à suivre...

Mipa et Opi

Ces deux entreprises situées à Rodange, spécialisées dans l'impression sur film alimentaire respective-

ment la production de cylindres pour l'impression, connaissent depuis mars 2006 de forts problèmes de commandes de sorte que plusieurs périodes de chômage partiel ont été demandées et accordées.

Si tout au long de cette période, plusieurs repreneurs potentiels se sont manifestés, aucune signature de reprise définitive n'est intervenue et le personnel était en droit de se poser des questions sur un avenir plus qu'incertain.

Suite à la demande de l'OGBL une réunion de concertation réunissant des représentants du ministère de l'Economie, du Comité de conjoncture, de la direction et la délégation du personnel a eu lieu le 1^{er} février 2007. Lors de cette réunion nous avons enfin eu l'engagement que la reprise définitive serait bouclée pour le 17 février 2007 au plus tard. A la clôture de l'Aktuell, la bonne information vient de tomber que la signature est intervenue et que les retards de salaires du mois de décembre et de janvier ont été payés. Enfin le personnel soutenu par l'OGBL est récompensé pour sa patience et pour tout le sérieux dont il a fait preuve tout au long de ces derniers mois.

Catalyst Recovery Europe

Encore une entreprise installée au PED à Rodange. Ici nous sommes confrontés à l'intention de la direction d'introduire un programme de rotation des chefs de poste afin d'augmenter soi-disant leur efficacité. Or, les chefs de poste tout comme les ouvriers s'opposent à ces changements qui risquent d'avoir des répercussions négatives sur l'organisation du travail.

Lors d'une réunion avec la délégation du personnel, la direction, les chefs de poste et l'OGBL, une solution a été trouvée. Celle-ci consiste à maintenir la situation actuelle,

jusqu'au mois de septembre 2007, tout en mettant en place des mesures d'accompagnement au travers d'un plan de communication et d'actions communes pour résoudre les problèmes actuels.

À noter par ailleurs que les négociations pour le renouvellement de la convention collective des employés et ouvriers ont démarré.

Cloos

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective pour les ouvriers et les employés ont débuté dans un état d'esprit plutôt positif. Nous espérons pouvoir continuer dans le même état d'esprit et (comme quoi il y aura toujours des exceptions) rien ne laisse présager actuellement qu'il n'en sera pas ainsi.

Chemolux

L'entreprise installée à Foetz fait partie du groupe Henkel et fabrique des tablettes pour lave-vaisselle. L'horaire normal de travail prévu par la convention collective des ouvriers est de 5 jours semaine sur 3 postes. En raison d'un carnet de commandes fort rempli, la direction a demandé l'été dernier l'extension de la plage de travail au samedi pour une période de 6 mois maximum avec en contrepartie le paiement d'une prime conséquente.

En décembre 2006 la direction a réitéré sa demande pour 6 mois supplémentaires. Le nouvel accord signé en janvier 2007 prévoit une prime plus substantielle ainsi que la mise en place d'une quatrième équipe facilitant l'organisation du travail du samedi.

Même pas un mois plus tard la direction «informe» les délégations de l'introduction du travail dominical avec effet immédiat. Si nous restons ouverts à toute discussion sur une extension des plages de travail, en vue de répondre à des



surcroûts de travail, (heureusement il existe encore des entreprises dans cette situation), nous refusons cependant l'art et la manière d'essayer d'imposer un changement aussi substantiel sans égard aux réglementations conventionnelles et légales. La direction a été vivement invitée de revoir sa position et de régler le problème dans la concertation avec l'OGBL (seul signataire de la convention des ouvriers) et la délégation.

Luxguard II

Dans cette entreprise du groupe Guardian nous connaissons depuis plusieurs mois (et ce contrairement aux autres entreprises du groupe) une vive tension sociale liée surtout à une certaine incapacité de la direction de s'atteler de façon sérieuse et crédible à divers problèmes d'organisation du travail. Des problèmes relationnels venant se greffer à cette situation déjà complexe n'ont fait qu'empirer le climat.

Dans ce contexte, le début des négociations concernant le renouvellement de la convention collective des ouvriers permettait aux parties présentes de recentrer les débats et une chance unique se présentait pour faire table rase d'une série de dysfonctionnements. En introduction des négociations, il a donc été décidé d'un commun accord d'essayer d'avancer rapidement afin de donner un signal fort au personnel permettant ainsi de pouvoir rapidement recréer un climat serein dans l'entreprise.

Nous avons donc signalé à la direction qu'il était primordial de voir quels seraient les sujets qui pouvaient «fâcher» et où se situaient les tabous. Pour la direction, il ne devait y avoir aucun tabou et aucun sujet ne pouvait fâcher. Manifestement leur interprétation consistait à dire qu'ils pouvaient parler de tout et que nous devons laisser tomber tout tabou. Les sujets, abordés par une direction qui se disait ouverte au dialogue et prête à rompre avec des erreurs du passé, sont tout simplement dignes de Germinal et Emile Zola a dû se retourner à plusieurs reprises dans sa tombe.

Notre réponse, et surtout celle du personnel a été très calme et très sereine: un piquet de protestation a été organisé le 23 janvier devant le parking de l'entreprise. Devant le parking, parce que la direction, tou-



jours aussi ouverte au dialogue et toujours aussi prête à rompre avec les erreurs du passé, avait interdit toute action sur l'enceinte de l'entreprise. Par contre les travailleurs pouvaient se garer sur le parking et leur présence était notée sur une liste, histoire de vérifier qui participait au piquet.

À cette occasion, nous avons également pu voir un chef du personnel extrêmement zélé, prendre des notes pendant les interventions prononcées devant plus de 100 travailleurs présents sur le site lors du piquet. Ah, si seulement la direction avait pu nous écouter pendant les réunions, plutôt que de devoir se rendre compte au travers de cette première action que son personnel est plus que déterminé à se battre.

Dans nos revendications, nous avons demandé la reconnaissance de l'ancienneté au travers d'une grille salariale et d'une revalorisation des salaires. Aujourd'hui nous attendons une nouvelle proposition de la direction et de manière proactive (comme on dit aujourd'hui dans le langage des entreprises) nous avons préparé le dossier pour la conciliation. Encore une affaire à suivre ...

Tarkett à Lentzweiler

Les négociations pour le renouvellement des conventions ouvrières et employées ont débuté dans un climat particulier. En effet, la moitié des parts du groupe, qui sont depuis des décennies dans les mains d'un actionnariat familial, a été achetée par un fonds d'investissement américain.

Pour situer ce fonds, il nous paraît intéressant de rappeler que le fonds existe depuis 1976. En 1988 KKR a une première fois fait parler de lui en rachetant pour une valeur de 31.4 milliards de dollars la multinationale Nabisco (connue notamment pour ses marques Reynolds, Del

Monte, etc.). En 2003 KKR a racheté la société Aero Engines du groupe Daimler Chrysler, en 2005 la société Duales System Deutschland détentrice du monopole allemand du recyclage de l'emballage. 2006 pour une valeur de 4 milliards d'Euro achat de la société allemande Linde AG, une partie des activités de Royal Philips Electronics, la chaîne allemande ProSieben-Sat1 ainsi que les pages jaunes françaises. Ce 23 janvier fut annoncé l'intention de KKR d'investir 700 millions de dollars dans la société Sun Microsystems.

Selon ses propres déclarations, KKR garde ses participations dans l'industrie en règle générale pour une durée maximale de cinq ans. Pendant ce court laps de temps, l'entreprise est «liftée» afin de la rendre attractive et profitable et puis revendue après restructuration. De belles perspectives en vue donc pour le personnel de Tarkett.

C'est peut-être dans ce contexte qu'il faut placer les négociations en cours. Ainsi la direction souhaite «stabiliser l'évolution des salaires», ce qui en français normal veut dire 0 (zéro) augmentation, elle revendique une remise en question totale du système barémique des employés et elle souhaite introduire de nouveaux régimes de travail. L'argument principal consistant à dire qu'ils sont toujours prêts «à donner de l'argent», mais uniquement quand l'entreprise en a les moyens. En lisant ce qui précède on comprendra que cela risque de ne pas être le cas avant longtemps, car d'autres se serviront avant.

Ensemble avec le personnel nous verrons quelle direction il faudra donner aux négociations.

Villeroy & Boch

Plusieurs réunions ont eu lieu dans le cadre du renouvellement des conventions collectives des ouvriers et des employés. Que dire d'autre

que cette entreprise reste fidèle à elle-même. Non content d'avoir opéré une restructuration en dépit du bon sens, la direction exige maintenant une flexibilisation à outrance et souhaite mettre en place une nouvelle grille des salaires liée en partie à une rémunération variable. Il va sans dire qu'elle essaye en même temps de revoir divers salaires d'embauche à la baisse. Pas très original tout cela, mais le personnel ne sera pas dupe.

Fulflex

Cette entreprise, située à Kehlen, se voit confrontée aux problèmes types d'une filiale d'entreprise multinationale et subit de plein fouet les décisions stratégiques qui se prennent à l'étranger. Ainsi, endéans 6 mois, les volumes de production ont été revus tantôt à la hausse, tantôt à la baisse, entraînant une importante adaptation des horaires de travail.

Aujourd'hui un retour à la semaine des 5 jours sur 3 pauses est prévu. La non reconduction des contrats à durée déterminée, laissent présager une réduction des capacités. À suivre ...

Par manque de place évident, nous ne parlerons pas dans ce numéro ni des négociations en cours actuellement chez Cosmolux, Vitrumlux, Mondo, Metlux, Newell Rubbermaid, Groupe Ciments Luxembourgeois ni des problèmes (malgré un changement d'actionnariat) récurrents chez Curver.

Banques et Assurances



Nadine Hamilius

Véronique Eischen

Une convention transitoire pour les employés de banque

Le nouveau cheval de Troie de l'ABBL

Quelle ne fut pas la surprise de l'OGBL d'apprendre, par voie de presse, que l'ABBL envisage désormais de mettre en place une convention collective transitoire pour 2007 (pour rappel, les négociations pour une nouvelle CCT sont interrompues depuis le 16 janvier dernier)!

Chose d'autant plus étonnante que l'ABBL semble avoir adopté un nouveau style de communication: fuyant le dialogue direct, elle préfère s'adresser aux syndicats via l'intermédiaire de la presse.

Le porte-parole de l'ABBL, Jean-Jacques Rommes, n'a pas précisé quel serait la teneur de cet éphémère contrat, mais gageons que l'enveloppe proposée pour 2007 serait conséquente. Le hic dans l'histoire?

Il s'agit en réalité d'un «cadeau» empoisonné car l'enveloppe serait assujettie à une condition inacceptable pour les syndicats: celle de donner un accord de principe sur le nouveau système de rémunération – lié à la seule performance – qui serait dès lors appliqué en 2008.

Depuis le début, ce système s'est heurté à l'opposition formelle de la part de l'OGBL qui a toujours clairement affirmé qu'il n'était pas question pour lui de dévier de ses principes, ne serait-ce que d'un iota. Devant la résistance des représentants des salariés, l'ABBL a

alors imaginé une ruse – une CCT transitoire – pour faire passer d'une manière insidieuse ses prétentions. L'ABBL est en effet suffisamment présomptueuse pour croire qu'elle peut appâter les syndicats avec une proposition alléchante en 2007 pour mieux dicter ses conditions à partir de 2008.

Or, il n'en est nullement question et la position de l'OGBL, très claire en 2007, ne changera assurément pas d'ici 2008.

Piquet de protestation devant le siège de l'ABBL

L'ABBL se croit tout permis !

Dans sa stratégie de démontage total des acquis de base, le patronat bancaire affiche une arrogance sans pareil. Le fait de vouloir passer en force ses prétentions salariales inacceptables, p.ex. non-paiement des automatismes d'ancienneté et non-adaptation de la prime de ménage constitue une atteinte flagrante à l'esprit du dialogue social et aux usages communément reconnus. Cette manière de procéder est inadmissible et les syndicats la rejettent formellement! D'autant plus qu'elle est injustifiable au regard des bénéfices affichés

(+ 50 % en moyenne par rapport à l'excellente année 2005). Pour riposter à cet entêtement patronal, quelque mille employés de banque s'étaient rassemblés le mercredi 14 février devant le siège de l'ABBL. Ci-après nous reproduisons le tracte distribué à l'occasion:

L'ABBL a perdu la raison!

D'une part:

L'offensive de l'ABBL pour créer des faits accomplis sans aucune moralité ni de responsabilité sociale ni encore des déontologies usuelles entre partenaires à la table de négociation.

D'autre part:

La situation de reprise économique durable déjà constatée en 2005 et se répercutant par d'excellents résultats du secteur financier et plus que confirmée en 2006 par la publication d'énormes progressions des bénéfices.

Est-ce un mauvais rêve?

Le tour de force des représentants patronaux par lequel ils imposent leurs revendications est de mauvaise foi et ne sera pas toléré par les représentants des travailleurs.



Les syndicats n'accepteront pas que les fondements de la convention collective soient ainsi démantelés.

Il en va des attentes collectives et garanties des rémunérations. Les barèmes de rémunération doivent obligatoirement fixer des évolutions de carrières minima. C'est l'essence même d'une convention collective. Il n'y aura pas de convention collective qui ne tienne pas compte de rémunérations évolutives qui soient en rapport avec la croissance du secteur.

L'expérience tout comme le mérite de chacun d'avoir contribué à la réalisation des résultats ont leur place dans une convention collective. Un scénario visant le seul individualisme n'est pas concevable et ne sera pas toléré.

Pour des garanties de rémunération

Pour une carrière professionnelle prévisible

Pour une approche de solidarité et de communauté

Contre l'arbitraire, la précarité, l'individualisme

Stages d'insertion dans le secteur bancaire:

l'OGBL veut éviter des dérives

Le 19 octobre dernier, l'ABBL a signé une convention-cadre concernant les stages d'insertion dans le secteur financier avec l'ADEM et le ministère du Travail.

L'OGBL avait alors fait part de son étonnement car les partenaires sociaux avaient conclu, le 23 mars 2006, un accord sur la formation professionnelle pour les salariés du secteur bancaire, prévoyant des dispositions spécifiques quant à la formation d'insertion.

Comme la convention-cadre visait apparemment le même public que celui qui était ciblé par ladite formation d'insertion, l'OGBL redoutait que la formation d'insertion ancrée dans la convention collective ne fût désormais obsolète.

Des craintes surgirent également quant à la mise en place d'une formule qui permettrait aux banques d'embaucher des jeunes au rabais, étant donné que ces stagiaires ne bénéficieraient pas des mêmes avantages (niveau de rémunération, 13^e mois, primes de conjoncture, congés, etc.), que ceux qui seraient engagés dans le cadre de la CCT.

N'ayant, à aucun moment, été engagé dans la négociation de cette convention-cadre, comme le voudrait le dialogue social, l'OGBL a tenu à rencontrer le ministre du Travail pour dissiper ses doutes.

M. Biltgen a précisé que cette nouvelle convention-cadre visait en réalité une population minoritaire de demandeurs d'emploi dont le profil ne répond nullement aux besoins du secteur financier, à l'instar du biologiste marin. Dans ce cas précis, le contrat d'insertion peut accroître l'employabilité des personnes et éviter qu'ils ne se transforment en chômeurs de longue durée.

Le stage d'insertion inscrit dans la CCT banques serait, quant à lui, réservé aux individus sans expérience dans le milieu bancaire, mais dont la formation correspondrait aux besoins du secteur.

Ainsi rassuré, du moins partiellement, l'OGBL a tenu à s'assurer que les syndicats auraient un droit de regard quant à l'application concrète des deux types de stage pour éviter toute dérive. Celui-ci lui a été garanti via un monitoring qui serait relayé par le comité permanent de l'emploi. Affaire à suivre donc.



Sidérurgie asbl

Sauvegarder le modèle!

Depuis maintenant plusieurs mois, les syndicats OGBL et LCGB sont confrontés au nouveau style de management auprès du groupe Arcelor Mittal. Depuis lors, les messages issus des différentes entreprises ne sont guère rassurants et démontrent une forte tendance à la détérioration de la qualité du dialogue social vis-à-vis de représentants syndicaux en particulier et vis-à-vis du personnel en général. Face à cette situation préoccupante, les syndicats avaient demandé une convocation de la tripartite sidérurgie afin de clarifier certains principes liés aux pratiques du modèle luxembourgeois de dialogue social.

En attendant cette réunion prévue pour fin février, début mars, plusieurs entrevues, dont une avec Monsieur Lakshmi Mittal, ont eu lieu. Le but de ces réunions a été de permettre aux partenaires d'échanger leurs points de vue afin d'instaurer un climat d'entente favorable à la pratique du meilleur dialogue social possible entre patronat et représentants du personnel. Malheureusement les résultats actuels de ces démarches sont loin d'être convaincants. Il semble que certains dirigeants profitent des changements intervenus depuis la fusion pour court-circuiter le dialogue social ayant fait ses preuves.

La conséquence est que sur le terrain, les plaintes sont en augmentation constante (manque de personnel, cadences de travail impossibles, non-respect des jours libres, problèmes liés à la sécurité au travail, problèmes au niveau des conventions collectives, climat de travail détestable, etc.). S'y ajoute le constat d'un manque d'interlocuteurs au niveau du management qui soient capables de pratiquer le dialogue social d'une façon qua-

litativement correcte au sein des organes de cogestion prévus à cet effet, et munis d'un certain pouvoir de décision afin de remédier aux problèmes constatés sur le terrain. La mise en place définitive de nouvelles structures décisionnelles doit se faire dans le respect du modèle luxembourgeois d'ailleurs accepté par Monsieur Lakshmi Mittal dans une entrevue avec les syndicats le 16 novembre 2006.

Sur base de ce constat, les syndicats ont d'ores et déjà pris la décision de tirer la sonnette d'alarme. Une nouvelle entrevue avec les responsables des Produits longs d'Arcelor Mittal aura prochainement lieu au sujet du futur dialogue social au niveau des sites luxembourgeois. Les syndicats ont commencé à mobiliser leurs délégués et militants afin de s'opposer à cette situation malsaine et organiseront début mars une réunion d'information



Hubert Hollerich

Aviation
Civile

Luxair

Brauchen wir die Psycho-Tests wirklich?

Die nationale Fluggesellschaft hat eine recht eigenwillige Auffassung, wenn es um die Anwendung der Mitbestimmungsrechte geht.

In der Sitzung des „Comité mixte“ vom 7. Februar 2007 wurden die Personalvertreter völlig überrumpelt und, wie so oft, von der Direktion vor vollendete Tatsachen gestellt. Ohne die gesetzlich vorgeschriebene Prozedur einzuhalten, hat die Direktion arbiträr beschlossen, bestehende

Kriterien bei der Einstellung, der Promotion, der Mutation sowie bei der Bewertung der Beschäftigten abzuändern oder völlig neue Kriterien einzuführen. Dabei sieht das Gesetz vor, gerade bei der Aufstellung und der Einführung dieser Selektionskriterien, die Personalvertreter im gemischten Betriebsrat am Entscheidungsprozess zu beteiligen.

Von der Diskriminierung bis zum Idiotentest

Am 22. Dezember 2006, so beschloss es die Luxair-Direktion, wurde das Mindestalter bei der Einstellung von Kabinenpersonal von 18 auf 20 Jahre heraufgesetzt. Damit handelt die Luxair-Direktion nicht nur gegen die bestehenden internen Bestimmungen, sondern auch gegen internationales Recht (Joint Aviation Regulations).

Auch bei der Beförderung vom „Cabin Crew Member“ zum „Senior Cabin Crew Member“ verlangt die Luxair-Direktion, seit dem 22. Dezember 2006, eine Berufserfahrung von 5 Jahren, obwohl die international gültige Gesetzgebung lediglich 1 Jahr vorsieht. Die bei der Luxair angewandten Kriterien sind diskriminierend gegenüber allen anderen Fluggesellschaften in Europa.

Bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern allgemein, sowie bei der Promotion und der Mutation (neuer Posten innerhalb der Luxair) der Beschäftigten, besteht die Luxair-Direktion seit dem 29. Dezember 2006 auf der Durchführung eines Psycho-Tests. Einzelheiten, wer diese Tests, im Volksmund auch Idiotentests genannt, durchführt und auf welchen Kriterien die Auswertung beruht, liegen den Personalvertretern im „Comité mixte“ nicht vor.

Die Kompetenzen eines jeden Mitarbeiters werden seit dem 1. Februar zusätzlich im Rahmen eines Entwicklungsinterview bewertet, wobei

die Fragestellung in diesem Interview ausschließlich auf subjektiven Kriterien beruht. Die Kompetenzbewertung wird mit Sicherheit einen Einfluss auf die weitere Laufbahn der betroffenen Beschäftigten bei der Luxair haben.

Während die Luxair-Direktion stur blieb und sich nicht diskussionsbereit zeigte, richteten die Personalvertreter von OGBL und LCGB im „Comité mixte“ ein ablehnendes Gutachten an die Direktion und befassten außerdem sowohl die Gewerbeinspektion als auch das Nationale Schlichtungsamt mit dem Streitfall.

Job-Description anstatt Psycho-Tests!

Statt der Änderung der Einstellungs- und Promotionskriterien für das Flugbegleitpersonal, fordert der OGBL das strikte Einhalten der bestehenden Regelungen, das heißt ein Mindestalter von 18 Jahren bei der Einstellung und eine Berufserfahrung von 1 Jahr zur Beförderung zum „Senior Cabin Crew Member“.

Anstelle der Psycho-Tests fordert der OGBL zuerst das Ausarbeiten von Job-Descriptions und eines Karriereplans. Diese bilden die Grundlage für weitere Diskussionen und eventuelle Maßnahmen.

Leider hat die Direktion, allen voran das Personalbüro, bislang jegliche Gespräche über diese langjährige OGBL-Forderung abgelehnt.



Projet de loi portant réforme de la formation professionnelle

Rencontre du SEW/ OGBL avec la fraction parlementaire du LSAP

Lors d'une rencontre avec la fraction parlementaire du LSAP, qui s'est déroulée dans une atmosphère agréable, le SEW/OGBL a fait part de sa position à l'égard du projet de loi portant réforme de la formation professionnelle:

- 1) Le SEW a salué l'intégration du CIP dans la formation professionnelle de base et la validation des acquis professionnels inscrits dans le projet de loi.
- 2) Le SEW a critiqué la mise à l'écart des enseignants au niveau des différents organes prévus dans le projet et il a demandé
 - que les syndicats d'enseignants du post-primaire soient représentés au sein du Comité à la formation professionnelle
 - que dans les Commission mixtes et les Commissions de validation, les représentants du milieu scolaire désignés par le ministre de l'Education nationale soient effectivement des enseignants.
- 3) Le SEW s'est prononcé contre une augmentation du nombre et de la durée des stages et pour une amélioration qualitative des stages existants, dans le sens d'une meilleure intégration des deux lieux de formation.
- 4) Le SEW a mis en garde contre une modularisation tous azimuts et intempesive des formations: la modularisation doit rester plausible, elle doit permettre la cohérence des matières, l'interdiscipli-

narité et l'unité du groupe classe. Ces principes sont à inscrire dans le texte! Toute adaptation des programmes devrait avoir lieu dans un cadre temporel raisonnable.

- 5) Le SEW a rejeté la professionnalisation prévue de la formation du technicien et s'est prononcé pour
 - l'organisation de classes de 10^e Technicien à part et de classes de 11^e, 12^e et 13^e Technicien de plein exercice (avec des périodes de stage en 12^e et 13^e)
 - le maintien d'un examen national de fin d'études pour le diplôme de Technicien - et le DAP
 - l'admissibilité des Techniciens à des études techniques supérieures dans leur spécialité, sans examen ou modules supplémentaires.

Le SEW sera tenu au courant du développement de la discussion.

Commerce



Jean-Luc De Matteis

André Sowa

Das Thema verlängerte Ladenöffnungszeiten gehört definitiv auf Eis gelegt!

Der luxemburgische Staat finanziert dem Handel 5 Millionen € damit Luxemburg zum „Handelspol der Großregion“ wird. Den Schwachstellen soll dabei auf die Pelle gerückt werden. So habe es die Tripartite beschlossen.

Der OGBL erinnert daran, dass die Tripartite weder verlängerte Laden-

öffnungszeiten beschlossen hat, noch diese als eine Schwachstelle des Handels identifiziert hat. Die Art und Weise wie die Handelskonföderation (CLC) die Geldspritze des Steuerzahlers jetzt zum Anlass genommen hat, um ihren ideologischen Werbefeldzug in Sachen Ladenöffnungszeiten erneut zu entfachen, zeugt von sehr schlechtem Stil.

Spätestens seit bekannt wurde, dass die verlängerten Ladenöffnungszeiten in Rheinland-Pfalz zum monumentalen Flop wurden, gehört diese Diskussion auch in Luxemburg aufs Eis gelegt. Dieses Thema hat überhaupt nichts mit der Attraktivität des Handelsstandorts Luxemburg zu tun. Denn nicht nur unsere deutschen Nachbarn, sondern auch die große Mehrheit der luxemburgischen Einwohnerschaft haben nichts oder nur sehr wenig mit liberalisierten und verlängerten Ladenöffnungszeiten am Hut. Der OGBL fordert die Handelskonföderation auf, diese Meinung der Bürger endlich zu respektieren. Die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten schadet der sinnvollen Gestaltung der freien Zeit in unserer Gesellschaft. Man zieht eben die Familie, die Kultur und die Kunst, den Sport und das gesunde Leben der Seelenarmut „paradiesischer Einkaufserlebnisse“ vor.

Gegen die Verschwendung öffentlicher Gelder für die ideologischen Kampagnen der Handelskonföderation !

Der OGBL erwartet vom zuständigen Minister Fernand Boden, dass er der Handelskonföderation deutlich macht, dass der Steuerzahler die 2 mal 2.5 Millionen € nicht für die ideologischen und politischen Kampagnen der CLC bereitstellt. Letzteres käme einer schwerwiegenden Verletzung der Tripartite-Diskussionen und des manifesten Missbrauchs öffentlicher Gelder gleich.

Der OGBL fordert, dass die Millio-

nen aus dem Staatshaushalt sich in erster Linie auf jene Fördermaßnahmen beziehen müssen, die die Qualität und den Umfang des Leistungs- und Warenangebots weiter verbessern, die fachliche Beratung und den Kundendienst optimieren und die Zugangsbedingungen zum Waren- und Dienstleistungsangebot flächendeckend bestmöglichst absichern. Der Dienst am Bürger darf nicht mit dem Profit- und Gewinnstreben von Aktionären und gut betuchten Geschäftsleuten verwechselt werden. Der OGBL verlangt deshalb, dass in Bezug auf das staatliche Geld öffentliche Transparenz ausgeübt wird.

Ist die Handelskonföderation zum sozialen Dialog bereit?

Der OGBL ist überrascht über die Presse zu erfahren, dass die Handelskonföderation Verhandlungen mit den Gewerkschaften führen würde. Dies entspricht nicht den Tatsachen. Richtig ist, dass im Jahre 2006 die Handelskonföderation den sozialen Dialog abbrach, als sie erkannte, dass die Gewerkschaften die Interessen der Beschäftigten für gerechte Löhne, gute Arbeitsbedingungen und berufliche Fort- und Weiterbildung diskutieren wollten und sich nicht dem einseitigen Wunschkatalog des Patronats für verlängerte Öffnungszeiten und verschlechterte Arbeitszeitbedingungen für das Personal unterwarfen.

Sollte die CLC ihre Meinung geändert haben und ernst gemeinte Verhandlungen führen wollen, dann ist der OGBL mit von der Partie. Die CLC wird bei der Förderung des Handespols scheitern, wenn sie versuchen sollte die Beschäftigten und ihre gewerkschaftlichen Organisationen auszuschließen. Die Aussagen der CLC in Bezug auf die Notwendigkeit der beruflichen Fort- und Weiterbildung könnten erste positive Erkenntnisse in Richtung der allgemeinen Aufwertung der Arbeit,

der Bezahlung und der Arbeitsbedingungen im Handel sein, ohne die ein attraktiver Handespole kaum zu erreichen ist.

Für den „Handespole der Großregion“ und für den Dienst des kranken Verkäufers am Kunden!

Allerdings muss ein ernst gemeinter Wille der CLC zum Dialog angesichts ihrer rezenten respektlosen und arroganten Aussagen gegen die Beschäftigten, insbesondere gegen die Arbeitskollegen aus der Grenzregion, angezweifelt werden. Die Attacken gegen Arbeitnehmer, die krank sind, sind inakzeptabel. Der Kunde hat ein Recht darauf, dass er beim Einkaufen nicht mit kranken Arbeitnehmern in Kontakt kommt! Die unseriösen und sippenhaften Fehlleistungen der CLC gegen die ausländischen Arbeitskollegen sind nicht nur mit Blick auf die Gefahren wachsender Fremdenfeindlichkeit höchst verantwortungslos, sondern sind ein sehr gelungener Auftakt in Sachen Werbefeldzug für den „Handespole der Großregion“.

Unverständlich ist auch die Haltung CLC gegen die Einführung des Einheitsstatuts bei den Beschäftigten. Dabei ist gerade ein modernes Arbeitsstatut sehr wichtig für die positive Entwicklung der Arbeit im Handel. Das Gejammer der CLC ist fehl am Platz und kontraproduktiv, dies insbesondere seit die Regierung bewiesen hat, dass die Kosten nicht nur gegen Null tendieren, sondern sogar durch großzügige Übergangsbestimmungen mehr als nur kompensiert werden.

Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande

Robert Wolff

Renouvellement de la convention collective ouvriers et employés

John Zink International Luxembourg S.à.r.l.

En date du 14 février, l'OGBL, majoritaire chez les ouvriers et les employés, ainsi que le LCGB, ont signé une nouvelle convention collective de travail pour le personnel ouvrier et employé de l'entreprise John Zink International Luxembourg S.à.r.l., dont les points principaux sont les suivants:

Ouvriers:

Augmentation salariale linéaire:

à partir du 1^{er} janvier 2007, une augmentation des salaires horaires de 0,22 €/heure;

à partir du 1^{er} janvier 2008, une augmentation des salaires horaires de 0,18 €/heure.

Augmentation salariale sélective:

à partir du 1^{er} avril 2007, une augmentation sélective de 1,00 %;

à partir du 1^{er} avril 2008, une augmentation sélective de 1,25 %.

Prime Bonus:

Paiement d'une prime bonus dont les critères seront exclusivement liés à la présence avec un maximum de 240 € pour la première année et de 360 € pour la deuxième année consécutive sans absence.

Prime St Nicolas: augmentation de la prime St Nicolas à 55 €/enfant

Prime de vacances: à partir de 2007, paiement d'une prime de vacances équivalente à une journée de congé payée calculée:

1 jour pour 10 années de présence plus;

1 jour pour 15 années de présence plus;

1 jour pour 20 années de présence plus;

1 jour pour 25 années de présence plus;

1 jour pour 30 années de présence.

Prime pour travail d'équipe:

Prime poste de l'après-midi: attribution d'une prime de 10 € à l'indice actuel, pour les heures de travail réellement prestées entre 14h00 à 22h00.

Prime poste de nuit: attribution d'une prime de 15 € à l'indice actuel pour les heures réellement prestées entre 22h00 à 6h00.

Employés:

Augmentation salariale linéaire:

à partir du 1^{er} janvier 2007, une augmentation des traitements mensuels de 1,50 %

à partir du 1^{er} janvier 2008, une augmentation des traitements mensuels de 1,00 %

Augmentation salariale sélective:

à partir du 1^{er} avril 2007, une augmentation sélective de 1,50 %;

à partir du 1^{er} avril 2008, une augmentation sélective de 1,00 %.

Prime St Nicolas: à partir de 2007, paiement d'une prime de St Nicolas de 55 €/enfant

Prime de vacances: à partir de 2007, paiement d'une prime de vacances équivalente à une journée de congé payée calculée :

1 jour pour 10 années de présence plus;

1 jour pour 15 années de présence plus;

1 jour pour 20 années de présence plus;

1 jour pour 25 années de présence plus;

1 jour pour 30 années de présence.

Les deux conventions ont une durée de 2 ans et couvrent la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2008.



Léon Jenal

Services et Energie

Signature d'une nouvelle
convention collective de travail

Jean Lamesch Exploitation S.A.

La société Jean Lamesch Exploitation S.A., sise à la zone industrielle Wolser-Nord, et les syndicats OGBL et LCGB ont signé une nouvelle convention collective de travail pour les ouvriers couvrant la période du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2009.

L'accord prévoit des hausses de salaires non-barémiques de 0,9% au 1^{er} janvier 2007, de 1,1% au 1^{er} avril 2007 et de 1% au 1^{er} avril 2008. Une nouvelle annexe a été ajoutée avec une déclaration d'entreprise sur le harcèlement moral. Une autre amélioration concerne le plan de formation continue qui devra être présenté en détail au comité mixte qui en fera le suivi. En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail, les partenaires ont décidé de maintenir le schéma actuel.

Renouvellement de la convention
collective de travail

Société Parking Guillaume S.A.

C'est avec la direction de la société du Parking Guillaume S.A. que les syndicats OGBL (majoritaire) et LCGB viennent de signer le renouvellement de la convention collective de travail. Cette société qui occupe actuellement 45 salariés, assure l'exploitation des parkings Guillaume, Bouillon, Monterey, Martyrs, Théâtre, Piscine Olympique

et Wedell à Luxembourg ainsi que le nouveau parking souterrain devant l'Hôtel de Ville à Esch/Alzette.

Les améliorations suivantes ont pu être négociées:

- Extension de la grille de salaire en ajoutant un échelon d'avancement à 17 ans d'ancienneté et un autre à 22 ans d'ancienneté.
- À partir et rétroactivement pour l'année 2006, la gratification est relevée à l'équivalent d'un 13^e mois complet.
- Revalorisation du supplément de nuit à 25%.
- Une prime de rappel forfaitaire de 10.- € sera allouée à chaque salarié en cas de rappel pour remplacer un collègue absent.
- La société prendra en charge les frais d'avocat pour se défendre en justice au cas où les agents seraient victimes d'attaque et/ou d'agression pendant le service
- Durée de la convention: 3 ans allant du 1^{er} janvier 2006 (rétroactivement) au 31.12.2008.

Renouvellement des conventions collectives du secteur du travail intérimaire

L'Union luxembourgeoise des entreprises de travail intérimaire (ULEDI), une association sectorielle de la FEDIL, et les syndicats OGBL et LCGB viennent de renouveler la convention collective de travail pour les salariés permanents des entreprises de travail intérimaire ainsi que la convention collective pour les travailleurs intérimaires. Ces deux conventions collectives couvrent quelque 4.800 salariés équivalent temps plein au Luxembourg.

A côté d'autres améliorations qualitatives, les partenaires sociaux ont

mis l'accent sur les aspects liés à la sécurité et la santé au travail dans la convention collective pour les travailleurs intérimaires. Ainsi, ils ont décidé de mettre en place, jusqu'à la fin de la durée de la convention collective, un fonds sectoriel de formation dont les modalités de financement et de fonctionnement seront élaborées par une commission paritaire. Les formations couvertes dans le cadre de ce fonds sectoriel seront, pour les travailleurs intérimaires, notamment des formations en matière de sécurité et de santé au travail.

Vu la nécessité de soumettre les travailleurs intérimaires à divers examens en médecine du travail dans l'intérêt de la sécurité et de la santé au travail de ces derniers, les partenaires sociaux ont en outre décidé que la non-présentation non justifiée aux rendez-vous attribués par le service de santé au travail compétent justifierait dans le chef de l'employeur des moyens réglementaires de coercition.

Les améliorations pour le personnel permanent concernent notamment la révision des échelons fixant la prime dite «treizième mois», l'attribution d'un jour de congé supplémentaire et le déconditionnement de la libération du travail le 31 décembre après-midi.

La déclaration d'obligation générale des conventions collectives sera demandée par les parties signataires.



Plenarversammlung der Arbeiterkammer

30 Jahre Bastelarbeit sind genug

An der Daseinsberechtigung der Erwachsenenbildung gibt es keinen Zweifel, weder im sozialen noch im wirtschaftlichen Sinne, so die Arbeiterkammer in ihrem Gutachten bezüglich des Verordnungsentwurfes zur Organisation der Erwachsenenbildung.

Aber, wenn Erwachsenenbildung dann richtig.

Es reicht, Altes immer wieder unter neuem Namen an den Mann bringen zu wollen. Es wurde genug gebastelt, nun ist es an der Zeit endlich etwas Seriöses und Solides zusammenstellen. Nicht Flickarbeiten sind gefragt, sondern Initiativen aus einem Guss, so die Arbeiterkammer.

Es geht drum eine wirkliche Schule der zweiten Chance einzuführen, wenn möglich in einem eigenen Gebäude, mit eigener Lehrmethode und eigenem Personal.

Die immer stärker auseinanderdriftende Kluft zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- so wie auf dem Arbeitsmarkt und die erschreckend hohe Zahl an Schulmisserfolgen sind zwei überdeutliche Zeichen dafür wie dringend notwendig ein solches Projekt ist, so die Arbeiterkammer. Sie zeigen aber auch, dass in den vergangenen 30 Jahren nichts wirklich nachhaltig Positives auf legislativem Plan hinsichtlich der Jugendarbeitslosigkeit geleistet wurde und junge Leute zusehends verunsichert werden. Der vorliegende Verordnungsentwurf ändert an dieser Situation nichts. Im Gegenteil, er verschlechtert sie eher noch, das Einstiegsalter ist dafür nur ein Beispiel.



Allgemeine Verunsicherung

Ähnlich harsch und ablehnend bewertet die Arbeiterkammer den Gesetzentwurf über die Reform des „Freiwilligendienstes“ für junge Leute bis 30 Jahre.

Diese als wichtige Lern- und Orientierungserfahrung angekündigte Initiative ist alles und nichts, sie ist eine ungesunde Mischung, die in alle möglichen Richtungen zielt ohne aber ein klar erkennbares Ziel und die somit ebenfalls zur allgemeinen Verunsicherung beiträgt.

Bei genauerem Hinsehen entpuppt sich dieser Dienst als ein echtes Instrument der Ausbeutung von Jugendlichen; dies umso mehr, als jetzt auch noch das schon spärliche Taschengeld gekappt wird und jegliche arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen fehlen.

Die Arbeiterkammer äußert sich besorgt. Wenn man vor dem 30sten Lebensjahr keinen korrekten unbefristeten Arbeitsvertrag bekommt und sich mit alle 6 Monate wechselnden Gelegenheitsjobs über Wasser halten muss, dann ist man nicht mehr weit von französischen „Vogel friss oder stirb“- Zuständen entfernt.

Tageseltern sind keine Dauerlösung

Was den Gesetzentwurf zur Regelung der Aktivitäten von Tageseltern anbelangt, hält die Arbeiterkammer in ihrem Gutachten fest, dass Tageseltern nur als provisorische Lösung annehmbar sind, das heißt, nur solange bis ausreichend flexible öffentliche oder staatlich geförderte Auffangstrukturen zur Verfügung stehen.

Die Arbeiterkammer bemängelt zudem eine gewisse Halbherzigkeit im Gesetzentwurf, die dazu führt, dass weder eine Verbesserung der Qualität gewährleistet wird, noch dass das vollständige Angebot an Tageseltern sichtbar wird, was allerdings die Zielsetzungen des vorliegenden Textes sein sollen.

Daraus ergibt sich die Forderung der Arbeiterkammer nach einer obligatorischen und nicht wie jetzt vorgesehen einer fakultativen Zulassung des Familienministeriums für Tageseltern.

www.akl.lu

COÛTS DANS LES ACTIVITES FINANCIÈRES : DES CONSOMMATIONS INTERMÉDIAIRES PRÉPONDÉRANTES

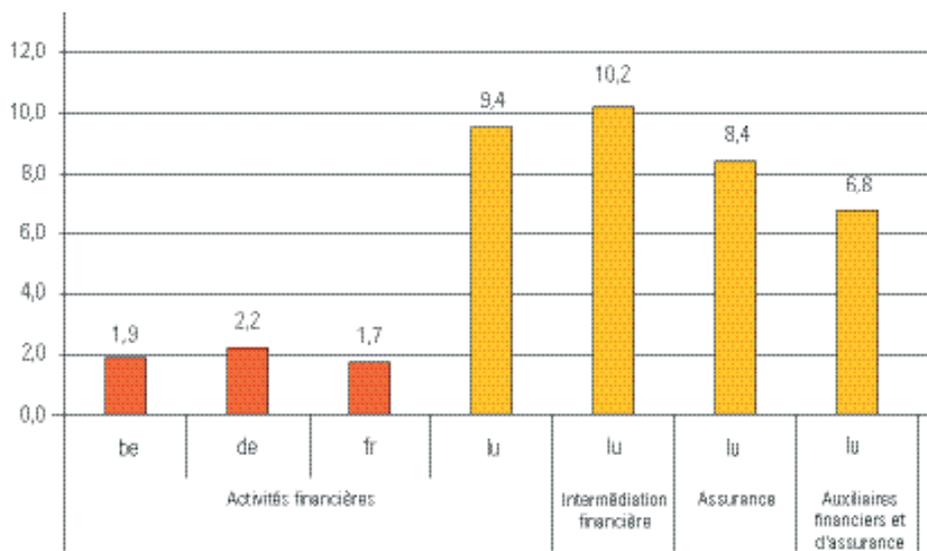
22 janvier 2007

1/2007

Les coûts salariaux sont-ils pénalisants pour les banques luxembourgeoises ? Dans les dépenses d'exploitation des entreprises, on compte certes les coûts salariaux, mais également les consommations intermédiaires. Celles-ci représentent la valeur des biens et services transformés ou entièrement consommés au cours du processus de production (il s'agit en fait de l'ensemble des dépenses courantes d'une entreprise : énergie, communications, fournitures, prestations de services payées...).

Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'en la matière le Luxembourg est dans une position atypique dans le secteur des services financiers. Lorsque dans les pays voisins, on dépense de 1,7 à 2,2 euros de consommations intermédiaires pour chaque euro de coût salarial, au Luxembourg on en dépense 9,4 !

**Dépenses de consommation intermédiaire pour 1 euro de coût salarial
(2005, sauf France 2004)**



Source : Eurostat et Statec

En d'autres termes, les consommations intermédiaires dans le secteur financier sont 9,4 fois plus importantes que les coûts salariaux au Luxembourg, contre 1,7 à 2,2 fois plus seulement chez nos voisins.

Le poids des consommations intermédiaires est donc beaucoup plus important au Luxembourg que chez nos voisins puisqu'elles représentent 90% des charges d'exploitation (coût salarial plus consommations intermédiaires), et même 91% pour le seul secteur de l'intermédiation financière, contre 63% en France, 65% en Belgique et 69% en Allemagne.

S'il existe des économies à réaliser dans ce secteur, ne serait-ce pas plutôt en direction des consommations intermédiaires que des salaires qu'il faudrait se tourner ?

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

2006 : VERS UNE ANNÉE RECORD POUR LA RENTABILITÉ DES ENTREPRISES

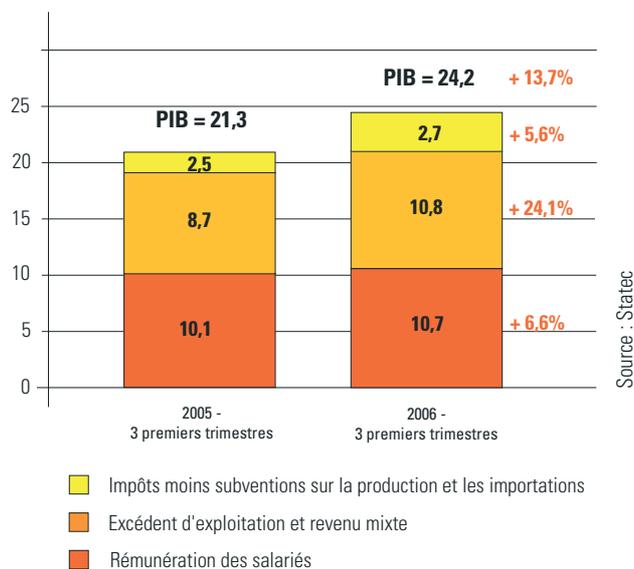
5 février 2007

3/2007

Les chiffres des comptes trimestriels publiés par le Statec montrent une richesse nationale en forte croissance. Sur les trois premiers trimestres 2006, la croissance du PIB par rapport à la même période de 2005 a atteint 6,2% en volume et 13,7% en valeur.

Dans « l'approche revenu », le PIB correspond à la somme des coûts salariaux, des excédents bruts d'exploitation et revenus mixtes bruts, ainsi que des impôts moins les subventions sur la production et les importations.

Décomposition du PIB (milliards d'euros)



L'évolution des trois premiers trimestres 2006 est pour le moins contrastée. Alors que la masse salariale a progressé de 6,6% (mais rappelons que l'emploi salarié a progressé de 4,1% au cours des 3 premiers trimestres)¹, ce qui reste dans l'entreprise une fois les salariés rémunérés, c'est-à-dire l'excédent brut d'exploitation et revenus mixtes bruts² a lui augmenté de 24,1%. Depuis 1995, année jusqu'à laquelle remontent les comptes nationaux, jamais cette progression n'a été aussi forte.

De plus, alors qu'au cours des trois premiers trimestres 2005 les salaires dépassaient de 1,4 milliards les excédents d'exploitation et revenus mixtes, pour les trois premiers trimestres 2006, la situation s'est inversée, les salaires devenant inférieurs à ceux-ci.

¹ Statec, Statnews 04/2007.

² L'excédent brut d'exploitation correspond à l'excédent dégagé par les activités d'exploitation une fois la main-d'œuvre rémunérée. Il correspond à la valeur ajoutée, diminuée des dépenses de personnel. C'est le solde dont dispose l'entreprise pour rémunérer les pourvoyeurs de fonds propres et de fonds d'emprunt, payer ses impôts et, le cas échéant, financer une partie ou la totalité de ses investissements.

Pour les entreprises individuelles, ce solde s'appelle revenu mixte.

TENDANCE DU COÛT SALARIAL UNITAIRE SUR LES TROIS PREMIERS TRIMESTRES 2006 : UN NIVEAU HISTORIQUEMENT BAS

4/2007

6 février 2007

Avec la croissance du PIB luxembourgeois particulièrement forte des trois premiers trimestres 2006 (+6,2% en volume et +13,7% en valeur), le coût salarial unitaire (CSU¹), calculé sur base des comptes nationaux des trois premiers trimestres 2006, connaît une baisse prononcée. **Entre les trois premiers trimestres 2005 et les trois premiers trimestres 2006, la baisse est de 6,4% !²**

La conséquence de cette forte baisse est que le CSU luxembourgeois atteint son plus faible niveau depuis 1974.

Coût salarial unitaire



Source AMECO, Eurostat, sauf Statec pour LU, à l'exception du nombre de salariés (Eurostat)

Calculs CEP•L pour la période 1995-2006

Séries rétropolées sur base des évolutions indiciaires fournies par AMECO avant 1995.

Comme nous l'avons souligné dans l'Econews précédant, cette forte baisse de la part des salaires dans la richesse nationale a entraîné une véritable explosion de l'excédent brut d'exploitation et des revenus mixtes brut qui bondissent de 24,1% entre les trois premiers trimestres 2006 et les trois premiers trimestres 2005 (soit la plus forte progression jamais enregistrée).

¹ Définition AMECO :
$$CSU = \frac{\text{Rémunération des salariés} / \text{Nombre des salariés}}{(\text{PIB au prix du marché à prix courants} / \text{Emploi total})}$$

² Source : Statec, comptes trimestriels, sauf nombre de salariés, Eurostat.

³ Définition de la base de données de concepts et définitions d'Eurostat : L'excédent brut d'exploitation correspond à l'excédent dégagé par les activités d'exploitation une fois la main-d'oeuvre rémunérée. Il correspond à la valeur ajoutée, diminuée des dépenses de personnel. C'est le solde dont dispose l'entreprise pour rémunérer les pourvoyeurs de fonds propres et de fonds d'emprunt, payer ses impôts et, le cas échéant, financer une partie ou la totalité de ses investissements.

Pour les entreprises individuelles, le solde du compte d'exploitation est le revenu mixte

Livre vert sur le droit du travail



Nico Clement
Membre du Bureau exécutif

La Commission européenne a adopté le 22 novembre 2006 un Livre vert intitulé «Moderniser le droit du travail pour répondre aux défis du 21^{ème} siècle».

Pour la Commission, l'objectif de ce document serait de lancer un débat public sur les adaptations du droit du travail à l'économie moderne. L'enjeu central étant de concilier flexibilité et sécurité sur le marché du travail.

Le Livre vert viserait à:

- identifier les défis liés au décalage entre le cadre légal et les réalités du monde du travail;
- engager les gouvernements des Etats membres et les partenaires sociaux dans un débat ouvert sur la façon dont le droit du travail peut combiner davantage de flexibilité avec la sécurité de l'emploi;
- étudier comment différents types de contrats de travail ainsi que les droits y associés pourraient faciliter la création d'emplois, les transitions sur le marché de l'emploi et la formation tout au long de la vie;
- promouvoir la modernisation du droit du travail. Une considération particulière devrait être accordée aux problèmes administratifs que rencontrent les PME du fait de la législation communautaire et nationale.

Le Livre vert propose plusieurs pistes de réflexion:

- droit du travail en général: est-ce que l'adaptation du droit du travail peut améliorer la flexibilité et la sécurité de l'emploi? Si oui, comment?
- transition vers l'emploi: une législation plus flexible en matière de protection de l'emploi et un haut niveau d'assistance peuvent-ils contribuer à mieux répondre au problème du chômage?
- types de contrats de travail: doit-il y avoir un seuil de droits minimum pour tous types de contrats?
- organisation du temps de travail: comment l'organisation du temps de travail pourrait-elle être modifiée afin de fournir une plus grande flexibilité à la fois

pour les employés et les employeurs, tout en assurant un haut niveau de sécurité?

- mobilité des travailleurs: dans un contexte transnational, comment le droit du travail peut-il être assuré au sein de l'UE?

Prochaines étapes

La consultation est ouverte jusqu'au 31 mars 2007.

Sur la base des résultats de cette consultation et des principaux enjeux identifiés, la Commission présentera en juin 2007 une communication. Le Livre vert peut être trouvé sous le lien suivant:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_fr.pdf

ou commandé directement auprès de Sandra Marcelet au numéro de téléphone 26 54 43 26.

L'objet du Livre vert

L'objet annoncé du Livre vert est de provoquer un débat en vue de répondre à la question suivante: Comment mettre le droit du travail à jour afin de réaliser le défi majeur d'une plus grande capacité des travailleurs et des entreprises à s'adapter? Le but du «Livre vert» est d'examiner le rôle que pourrait jouer le droit du travail pour promouvoir un marché du travail plus réactif qui rendrait l'Europe plus compétitive. En d'autres termes, comment associer de nouvelles formes de travail plus souples à un minimum de droits sociaux pour tous les travailleurs? La question que l'on doit se poser est celle de savoir si la Commission ne vise pas un marché du travail, certes régulé (élimination des relations de travail illégales comme la «fausse indépendance» et le travail au noir, élimination de la zone grise entre l'emploi formel et informel), mais qui généraliserait la précarité en tendant vers un minimum de protection sociale pour tous les travailleurs. Le Livre vert met indéniablement l'accent sur la flexibilisation des conditions de travail et parle peu de la sécurisation des travailleurs dans leur travail.

La nécessité d'élargir le champ d'application du droit du travail

Depuis les années quatre-vingt du siècle dernier, les syndicats sont confrontés à de nouvelles formes de contrats de travail et à des formes de travail dit «indépendant» qui ne sont pas couvertes par le champ d'application

du droit du travail: les travailleurs sur demande, les travailleurs à domicile, les travailleurs occasionnels qui travaillent essentiellement pour un seul employeur. Pour pouvoir accéder au marché de l'emploi, certains travailleurs vont jusqu'à créer une société civile ou bien une asbl, structure avec laquelle l'employeur signe un contrat commercial. Cela lui évite de payer la sécurité sociale. Le travailleur s'engage ensuite soi-même comme employé privé et s'affilie à la caisse de maladie et à la caisse de pension, souvent avec le minimum cotisable. Comme il est officiellement son propre employeur, il doit payer la part salariale et patronale de la sécurité sociale, avec comme effet qu'il gagne en réalité moins que le salaire minimum.

Une zone grise s'est créée sur les marchés du travail européen, c'est-à-dire une zone dans laquelle il n'est pas facile de savoir si un travailleur a ou n'a pas le statut d'employé, la zone où la sécurité sociale ne s'applique pas à cause du statut de précarité; la zone où les employeurs nient leurs responsabilités vis-à-vis des travailleurs concernés, même lorsque ces travailleurs sont totalement dépendants d'eux.

Il était donc urgent que la Commission européenne s'attaque à ce problème du travailleur économiquement dépendant et aux autres formes de relations de travail atypiques voire illégales.

L'initiative de la Commission a d'ailleurs été critiquée fortement par les fédérations patronales européennes. Mais ceci ne doit pas être fait au détriment des travailleurs bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. Le CDI doit rester la norme contractuelle de travail!

Relation entre flexibilisation du travail par la dérégulation et baisse du chômage

Il y a lieu de constater que dans son Livre vert sur le droit du travail, la Commission omet de définir la modernisation du droit du travail. Mais elle pense que cette modernisation serait l'une des principales conditions d'une capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises qui produit des résultats. En d'autres termes, la flexibilité produirait des résultats. De quels résultats pourrait-il s'agir? Et bien la Commission nous le dit d'emblée: des résultats dans le sens de l'objectif de la stratégie de Lisbonne, à savoir parvenir à une croissance durable génératrice d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

Or, les comparaisons internationales montrent qu'il n'existe pas de lien empirique entre la flexibilité de l'emploi et les performances du marché de l'emploi.

Même l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) qui, dans sa Stratégie pour l'emploi de 1994, avait fortement misé sur la flexibilisation des conditions de travail, a dû reconnaître dans son rapport de 2004 qu'il n'est pas possible de démontrer un impact généralement positif sur le chômage des réformes encourageant la flexibilité du marché du travail. L'OCDE a dès lors invité les gouvernements en 2004 à moduler leur stratégie pour l'emploi en fonctions d'autres objectifs sociaux ... notamment la nécessité de relever les niveaux d'emploi et de répondre aux aspirations des travailleurs en termes de sécurité d'emploi et d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Une volte-face intéressante si l'on compare cette position avec les recommandations de 1994. Pour l'OCDE c'est la croissance qui permet de créer des emplois et les salaires constituent un des moteurs essentiels de la croissance. Pour constater une quasi-stagnation des salaires depuis 25 ans qui déprime et freine la création d'emplois et pour regretter que l'envolée des profits ne s'est pas traduite par une progression de l'investissement qui aurait pu favoriser la croissance. Depuis 2004, l'OCDE a continué sur la voie du rééquilibrage de sa stratégie pour l'emploi. Il semble que l'OCDE ait compris que les salaires bas et les conditions de travail précaires ne sont pas favorables ni à la productivité des entreprises, ni à l'évolution positive du marché de l'emploi.

Partant l'OGBL estime que le Livre vert de la Commission a le mérite de nommer un certain nombre de problèmes du marché du travail européen mais tire des conclusions erronées et pose les mauvaises questions.

Même l'OCDE a entretemps compris que la précarisation de l'emploi ne crée pas de l'emploi.

Débat à suivre ...

L'état de l'Europe sociale:

Points forts de la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail

Que veulent vraiment les travailleurs européens?

I. Introduction

Fin 2006, la Fondation de Dublin a publié une synthèse des résultats de sa récente enquête 2005 sur les conditions de travail en Europe. Les résultats plus détaillés seront rendus publics dans les prochaines semaines. Les conclusions générales divulguées en décembre révèlent une série de faits et de chiffres susceptibles de faire avancer la cause syndicale dans les domaines de la négociation collective, de la défense des droits des travailleurs et des politiques macro-économiques favorables à la croissance et à l'emploi.

II. De nombreux travailleurs européens sont satisfaits de leurs conditions de travail...

L'un des principaux enseignements qui peut être tiré de la récente enquête européenne sur les conditions de travail menée par la Fondation européenne est que 80% des travailleurs se disent «satisfaits» ou «très satisfaits» des conditions de travail dans leur principal emploi rémunéré. Ce chiffre a peu évolué depuis 1995. Des facteurs tels que le sentiment d'appartenance à une organisation, l'impression d'être bien payé, l'autonomie et le contrôle sur son travail personnel, un poste exigeant sur le plan intellectuel sans pression excessive, un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée sont cités comme autant de facteurs favorisant les niveaux élevés de satisfaction professionnelle.

III. ... mais une analyse plus approfondie révèle des tendances inquiétantes et des moyennes européennes masquant certaines situations de travail précaire

Cela signifie-t-il pour autant que l'Europe sociale se porte bien et que, comme le prétend le nouvel agenda de Lisbonne, l'objectif de compétitivité devrait avoir la priorité sur la dimension sociale de l'Europe? Les éléments d'information fournis par l'enquête donnent à réfléchir et viennent contredire cette conclusion simpliste. En effet, un examen plus approfondi des résultats généraux de la quatrième enquête sur les conditions de travail montre qu'un renforcement des négociations collectives et/ou de la régulation du marché du travail est nécessaire pour combattre les tendances inquiétantes ainsi que certaines situations de travail précaire.

- **Au-delà des moyennes européennes**

Les contrats non-standard (contrats à durée dé-

terminée pour l'essentiel) continuent de ne concerner que 23% des salariés. En chiffres absolus, cela représente toutefois quelque 35 millions de travailleurs. On observe en outre des différences importantes entre les pays. Dans certains pays, plus d'un quart (Pologne) ou d'un tiers (Espagne) des travailleurs sont employés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, alors qu'ailleurs, ils sont plus de 90% à bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (Royaume-Uni, Belgique, Hongrie, ...).

La situation des jeunes travailleurs est particulièrement alarmante. En tenant compte des jeunes travailleurs (qui forment la catégorie des personnes entrées sur le marché du travail au cours des quatre dernières années), la part des contrats non-standard grimpe à presque 50%! Selon une autre étude menée par l'ISE, axée directement sur la catégorie des travailleurs âgés de 15 à 24 ans (voir *tableau I*), la part des emplois à durée déterminée atteint même 60%, voire 66%, dans certains pays (Suède, Pologne, Allemagne, ...). Il semble que les réformes mises en place dans plusieurs pays au cours des années 90 dans le but d'assouplir la protection des emplois temporaires soient dans les faits détournées pour contraindre les travailleurs les plus vulnérables, tels que les jeunes, à accepter ce type de contrats.

- **La sécurité de l'emploi, élément le plus important de la qualité du travail.**

La stabilité de l'emploi est citée par plus de 70% des travailleurs comme la principale source de satisfaction professionnelle, avec seulement 13% d'entre eux jugeant probable la perte de leur emploi dans les six mois. Ces résultats ont des implications importantes sur le débat actuel sur la «flexicurité». Si la sécurité de l'emploi est considérée comme très importante par de nombreux travailleurs, les initiatives politiques visant à démanteler la protection de l'emploi affaibliront la représentation que ceux-ci se font de la qualité du travail et renforcera leur sentiment d'insécurité. Dans le premier cas, la motivation des salariés à prendre part aux progrès en matière d'innovation et de productivité s'en trouvera ébranlée. Dans le



Tableau I: Jeunes travailleurs, travailleurs temporaires

Pourcentage de travailleurs temporaires sur le nombre total de salariés, classe d'âge 15-24

pays	2001	2006
RO	9,2	4,7
MT	9,4	7,3
LT	9,6	10,3
IE	12,5	11,9
BG	13,4	12
RU	13,4	12
SK	11,5	13,2
HU	14,8	16,8
LV	13,6	17,1
CZ	13,1	18,6
CY	14,7	22,4
DK	26,9	24,8
GR	29,2	24,8
LU	19,5	29,3
BE	26,4	30,5
AT	33,4	33,5
IT	23,3	40,3
UE-25	36,9	42
NL	36,5	43,4
PT	42,8	48,3
FR	52,2	49,6
FI	51,1	50,3
DE	52,1	56,8
SE	50,1	60,6
SI	51	63,8
ES	66,6	66,6
PL	33,2	68,6

Source: EUROSTAT (Merci à Maarten Keune (ETUI-REHS) d'avoir extrait les données Eurostat)

second cas, les ménages auront tendance à augmenter leur épargne de précaution.

Une autre enquête européenne (Harris FT, 19 juin 2006) arrive à une conclusion similaire : elle montre qu'entre 40% et 60% des personnes interrogées au Royaume-Uni, en France et en Allemagne craignent

que l'assouplissement des licenciements n'entraîne une baisse de l'emploi, la seule exception étant l'Espagne, où 60% des personnes interrogées pensent que la réduction de la protection de l'emploi pourrait conduire à une hausse de l'emploi (20% exprimant une autre opinion).

Tableau II: Formation offerte par l'employeur

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous ou non suivi...?	2000 UE 15	2005 UE 15	2005 UE 25	2005 Europe du Nord	2005 Nouveaux États membres et pays adhérents
... une formation payée ou offerte par votre employeur ?	30,6	27,3	27,1	40%	Entre 6% et 10%
Nombre moyen de jours par travailleur	14,3	11,4	10,6		

- **Les longues heures de travail, source d'insatisfaction de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.** Quatre travailleurs sur cinq sont satisfaits de la manière dont l'organisation de leur temps de travail s'harmonise avec leurs responsabilités hors travail. Cependant, plus de 40% des personnes effectuant de longues heures de travail se disent mécontents de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, les pères exprimant une plus grande insatisfaction à cet égard. 8,7% des salariés travaillent plus de 48 heures par semaine, contre 41,7% chez les travailleurs indépendants.

- **Les entreprises n'investissent pas dans les compétences de leur personnel: un phénomène répandu et grandissant.** Plus de 70% des salariés déclarent n'avoir reçu aucune formation payée ou offerte par leur employeur ! Cette part tombe à 40% en Europe du Nord, mais atteint entre 90% et 94% dans les nouveaux États membres et les pays adhérents.

Par rapport à 2000, on constate une baisse notable de la part des salariés ayant suivi une formation offerte par leur employeur, qui est passée de 30,6% en 2000 à 27,3% en 2005. Le nombre moyen de jours de formation a, lui aussi, diminué. (voir tableau II).

- **Inégalité de l'accès à la formation, en particulier pour les travailleurs intérimaires.** Seulement 10% des travailleurs possédant un niveau de scolarité primaire font état des efforts de leur employeur en matière de formation, contre 40 % de ceux qui ont

suivi un enseignement de troisième degré. Les travailleurs sous contrat à durée indéterminée (32%) et à durée déterminée (29%) bénéficient d'un accès «moyen» (mais insuffisant) à la formation. En revanche, la situation des travailleurs intérimaires est particulièrement dramatique. Seuls 18% d'entre eux suivent une formation offerte par l'employeur. Le même état des lieux peut être dressé quand se pose la question de savoir si les travailleurs apprennent en cours d'emploi en étant confrontés à des tâches intellectuelles: c'est le cas pour 82% des salariés sous contrat à durée indéterminée, de 75% des salariés sous contrat à durée déterminée et de 64% des intérimaires. Ainsi, les contrats à durée déterminée et, bien entendu, le travail intérimaire peuvent constituer un cercle vicieux, qui limite les possibilités des personnes concernées de progresser sur le marché du travail.

- **Santé et sécurité: un problème qui concerne surtout les pays d'Europe centrale et de l'Est.** Un quart des travailleurs de l'EU des 15 estiment que leur santé et leur sécurité sont mises en danger par leur travail, alors que ce pourcentage fait un bond à 40% dans les nouveaux États membres.
- **Augmentation importante du travail à temps partiel.** La part du travail à temps partiel ne cesse d'augmenter en Europe. Dans l'UE des 15, selon les chiffres de la Fondation de Dublin, elle est passée de 13% en 1990 à 17% en 2000 et à un peu plus de 20% en 2005. En d'autres termes, le rythme de l'augmentation de l'incidence du travail à temps partiel semble avoir presque doublé entre les

périodes 1990-2000 et 2000-2005, ce qui explique en partie la relative croissance de l'emploi malgré la chute de la croissance entre 2001 et 2005. Le *tableau III* montre en effet que l'augmentation du taux d'emploi dans l'UE des 15 depuis 2000 est beaucoup moins marquée (0,7 au lieu de 1,9 points) quand celui-ci est exprimé en équivalents plein temps

Étant donné que le travail à temps partiel est généralement moins productif et moins bien payé, et s'accompagne d'un accès relativement limité aux droits de sécurité sociale, cette tendance est préoccupante. L'Europe a peut-être connu une croissance à plus forte intensité d'emploi, mais cela s'est fait au détriment de la qualité des emplois créés.

IV. Croissance, travailleurs en place et travailleurs en marge: La segmentation du marché du travail est due à l'échec de la politique de la demande et non à la protection du marché du travail

L'idée selon laquelle le chômage structurel élevé et les faibles performances en termes de croissance en Europe sont dus à son attachement à la protection des droits des travailleurs est largement répandue dans de nombreux milieux politiques. Selon cette conception, l'économie européenne est entravée par le côté «offre»: plusieurs institutions du marché du travail (prestations sociales, protection de l'emploi) limiteraient la disponibilité des réserves de main d'œuvre dans le but de soutenir la croissance économique. Pourtant, les statistiques du marché du travail remettent en question la théorie des «rigidités de l'offre» et suggèrent plutôt un échec du côté de la demande cumulée.

- **Augmentation importante du travail à temps partiel non désiré.** Les résultats de l'enquête européenne sur les forces de travail montrent que la proportion de travailleurs à temps partiel désireux de travailler à plein temps mais ne trouvant pas de poste correspondant a nettement augmenté,



passant de 15% en 2002 (EU-25) à environ 20% en 2005. De plus, un autre quart des travailleurs à temps partiel déclarent travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou d'adultes de leur famille.

Ces statistiques révèlent un gaspillage significatif de ressources humaines. Pas moins de 7 millions (20% des travailleurs à temps partiel ne trouvant pas d'emploi à temps plein), voire 15 millions (travailleurs à temps partiel ne trouvant pas d'emploi à

Tableau III: Taux d'emploi dans l'UE des 15

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Habitants	63,4	64	64,2	64,3	64,7	65,2
Équivalents plein temps	58	58,6	58,8	58,7	58,5	58,7

Source: Emploi en Europe, 2006



temps plein ou faisant le «choix» du temps partiel pour s'occuper de leur famille) de personnes sont en situation de sous-emploi.

Ces chiffres semblent indiquer qu'une action combinée visant à la fois à stimuler la demande cumulée et à augmenter les investissements dans des offres de garde et de soins abordables permettrait de «libérer» une partie importante des ressources de main d'œuvre à temps partiel, ce qui entraînerait une hausse de la croissance économique sans entraîner de pressions inflationnistes.

- **Le formidable gâchis de compétences et de qualifications se poursuit également.** Un autre résultat de l'enquête européenne sur les conditions de travail apporte un contre-argument encore plus cinglant à la théorie des rigidités de l'offre: un travailleur sur trois (33%!) de l'UE des 25 affirme que les responsabilités qui lui sont confiées sont inférieures à son niveau de compétences et qu'il pourrait exécuter des tâches plus exigeantes. Comparée aux résultats enregistrés il y a cinq ans, où seulement 7% des travailleurs disaient être sur-qualifiés par rapport aux fonctions de leur emploi (statistiques UE-15), la hausse est spectaculaire.

Quelle conclusion en tirer? Le nombre élevé de travailleurs déclarant être employés en dessous de leur niveau de compétences montre encore une fois que la cause première de la lenteur de la croissance de l'économie européenne n'est pas à rechercher dans une pénurie de travailleurs qualifiés, ni du côté des travailleurs peu qualifiés qui ne seraient pas assez productifs et coûteraient trop chers pour occuper les postes proposés. Ce que nous dévoilent ces statistiques, c'est que la crise de l'activité économique pousse de plus en plus de travailleurs, même relativement qualifiés, à accepter des emplois en dessous de leur niveau de compétences. De ce fait, ils occupent des postes qui auraient pu être occupés par des travailleurs moins qualifiés. Ainsi, les travailleurs mieux qualifiés «chassent» les travailleurs relativement moins qualifiés de l'échelle de l'emploi et les poussent vers le chômage. Cela signifie également que la véritable cause de la segmentation du marché du travail et des tensions entre travailleurs en place (insiders) et travailleurs en marge (outsiders) doit être recherchée ailleurs. Le dualisme des marchés du travail n'est pas généré du fait que les chômeurs sont trop peu qualifiés par rapport aux salaires convention-

nels protégés par les négociations collectives ou les mécanismes de formation des salaires. Il prend sa source dans l'incapacité de la politique macro-économique à «stabiliser» l'économie autour de ses potentiels et à créer des emplois («de qualité») en nombre suffisant afin que les travailleurs qualifiés ne soient pas obligés d'occuper les postes des travailleurs moins qualifiés. À la lumière de ces données statistiques, la meilleure façon de combattre la segmentation du marché du travail est de mettre en place une politique macro-économique favorable à la croissance, à même de stimuler la demande cumulée et d'inciter les entreprises à créer des emplois de manière à impulser un «effet d'échelle» inversé: les travailleurs hautement qualifiés recherchent des emplois exigeant des compétences plus élevées, libérant ainsi leur poste actuel pour les chômeurs moins qualifiés.

On n'insistera jamais assez sur l'importance de ces résultats, en particulier dans le contexte du débat actuel sur la «flexicurité», dans le cadre duquel certains responsables politiques ont tendance à insinuer que le développement de la formation

pourrait se substituer aux mesures de protection de l'emploi, voire aux prestations de chômage. Avec un tiers des travailleurs sous-employés en termes de compétences, se contenter de prôner le développement de la formation ne résoudra rien. Au lieu de stimuler la création d'emplois, une telle politique pourrait au contraire voir encore plus de travailleurs qualifiés occuper des postes élémentaires ou relativement moins qualifiés.

Ronald Janssen, Conseiller économique
CES

Bruxelles, 24 janvier 2007

PERMANENCES LOCALES

BASCHARAGE

143, av. de Luxembourg L-4940 Bascharage
Tél./Fax: 26 50 27 74 **Responsable: Marcel Haan**

Mardi et jeudi: 17.00 - 19.00 hrs
Mercredi: 18.30 - 20.30 hrs
Samedi: 10.00 - 12.00 hrs

KAYL

7, Grand-rue L-3650 Kayl
Tél.: 56 32 63 **Responsable: Roland Kauffmann**

Mardi : 19.00 - 21.00 hrs

BELVAUX/SOLEUVRE

1, rue Emile Mayrisch L-4470 Soleuvre
Tél./Fax: 59 51 63 **Responsable: Claude Schneider**

Jeudi: 17.00 - 18.00 hrs

RUMELANGE

23, Grand-rue L-3730 Rumelange
Tél.: 56 37 35 - Tél./Fax: 26 56 15 75

Responsables: Eugène Bausch, Charles Biasini

Jeudi: 16.00 - 18.00 hrs

SCHIFFLANGE

28, avenue de la Libération L-3850 Schifflange
Tél.: 54 13 29 **Responsable: Edmond Becker**

Mercredi: 17.15 - 19.00 hrs



24^e Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté

La richesse des cultures

L'un des paradoxes de la mondialisation est une fermeture sur soi, voire un nationalisme ou un régionalisme archaïque qui n'ont plus lieu d'être à notre époque. À l'heure où le débat sur la nationalité fait rage, à l'heure où se discute la future loi sur l'immigration, le 24^e Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté, à l'instar de ces vingt-trois dernières années, a la volonté de montrer les visages du Luxembourg. Parce que oui, le Luxembourg est italien, portugais, capverdien, albanais, camerounais, indien et autres. Parce que oui, ces Italiens, Portugais, Capverdiens, Albanais, Camerounais, Indiens, ... qui façonnent notre pays depuis des années ou qui sont nés sur ses terres, sont Luxembourgeois de cœur, sinon de papier. Nous œuvrons depuis longtemps pour un pays où la citoyenneté ne soit plus illusoire, pour un pays où la citoyenneté ait à juste titre un visage humain. À l'heure de la fermeture, à l'heure où l'on veut augmenter le délai de résidence pour l'obtention de la nationalité du pays, à l'heure où les décideurs politiques sont oublieux du droit du sol mais où la langue luxembourgeoise peut devenir le facteur sine qua non d'intégration, nous vous invitons à venir parcourir les allées métissées du festival. À écouter les voix chantantes du Sud, à admirer les danses traditionnelles de l'Est, à goûter les spécialités du Nord ou encore à découvrir les légendes de l'Ouest. Nous vous invitons simplement à arpenter ce village du monde aux cultures mêlées et multiples, qui vous représente. La pléiade de stands associatif, de spécialités culinaires, de folklore, de littératures qui font le festival depuis sa création n'est pas un simple cumul d'identités qui se retrouve le temps

d'un week-end. Elle est la preuve de notre diversité, la preuve de notre richesse. Car comme le disait si bien Antoine de Saint-Exupéry, «Si je diffère de toi, loin de te léser, je t'augmente».

Vendredi 16 mars

> 18h00: Ouverture du **7^e Salon du livre et des cultures** (entrée libre)

> 18h30: **Conférence-débat** dans le cadre de l'année européenne pour l'égalité des chances, avec des invités luxembourgeois et internationaux

> **2^e Congrès international de Salsa** au Luxembourg
Organisé en collaboration avec l'association Movimiento Latino.

Réservations et informations sur le site du congrès: www.salsalux.com

> 21h00: **DJ's Party** (halle 2)

> 23h30: **Salsa Show danseurs internationaux**

> 21h00: **Soir métis avec l'Orchestre National de Barbès** (ONB) qui prône une philosophie du métissage aux couleurs de la rue et des quartiers. Après le succès des albums *En concert* et *Poulina*, l'ONB présentera au Luxembourg leur tout nouvel album entre rock et trad', gnawa, raï, salsa, châtâbi, reggae, alaoui ou encore jazz, en exclusivité pour le Festival.

Billets en prévente (Clae, Radio Latina, New Sound, Stargate, Billetterie Auchan, Galaxie Esch/Alzette) 12 euros. Caisse du soir: 15 euros

Samedi 17 mars

> A partir de 11h00: **Ateliers de Salsa**

> 12h00: **Ouverture**

Plus d'une centaine de stands associatifs, stands d'information, cuisines internationales, des ateliers pour enfants, programme musiques-danses et cultures toute l'après midi (entrée libre).

Le Festival accueille le 7^e Salon du livre et des cultures avec des écrivains du Luxembourg, du Mexique, d'Espagne, d'Italie, de Cuba, de Bosnie, de France, de Catalogne, d'Albanie, du Congo (...), avec des espaces du livre en plusieurs langues, des éditeurs, des revues de l'immigration, avec la présence du printemps des poètes, des expositions,...



>13h30: **Danses et musiques**

Tout au long de l'après-midi, de nombreux groupes représentatifs des cultures présentes au Luxembourg se produiront sur la scène du Festival

> 14h00: **Rencontre avec des écrivains**

Oscar Kessel Cespedes, écrivain cubain
Serbo Rastoder, écrivain Monténégrin
Tidiane Diakité, écrivain malien

> 14h00: **Conférence-débat**

«La salsa aujourd'hui: phénomène social et culturel»
(salle Celia Cruz)

> 15h30: **Ouverture officielle**

> 16h15: **Rencontre avec des écrivains**

Daniele Rossini, écrivaine italienne
Laura Freixas, écrivaine espagnole

> 17h00: **Atelier de création de BD**

avec Serge Diantantu, auteur de BD congolais

> 17h00: **Table ronde**

Les politiques migratoires... au crible des valeurs.
Questionnement éthique des politiques migratoires.
Organisation : La Vie Nouvelle, groupe du Luxembourg

> 21h00: **Nuit Salsa**

Juan & Garciana (Argentine), Tango - Oliver & Luda (Australie) - Yambu Dance Compagny, Afro Salsa (Paris) - Neeraj (India-Genève) - Nuno & Vanda (Lisboa) - Salsabor & Ragga Jam Salsa Paris - Sabor A Fuego (Sevilla) - Ignacio Cambor, Cuban Salsa (Havana) - Mike-O & Alexandra (Bruxelles) - Louise's Ladies Styling Team (C&L, Luxembourg) - Ahinama, Rueda De Casino (Luxembourg) - Salsa Wave & Lycée de Pétange (Luxembourg) - Performing Arts (Paris)

Prévente: 15 euros – Caisse du soir à partir de 19h00: 17 euros. Information au Clae, tél. (00 352) 2986861

Dimanche 18 mars

>10h30: **Débat**

>12h00: **Le printemps des poètes** au Salon du livre et des cultures

>12h00: **Ouverture des stands**

>12h15: **Danses et musiques**

Tout au long de l'après-midi, de nombreux groupes représentatifs des cultures présentes au Luxembourg, se produiront sur la scène du Festival

CLAE présente

24^e Festival

des Migrations
des Cultures et de
la Citoyenneté

16, 17, 18
Mars 2007

LuxExpo Luxembourg - Kirchberg

Alexis Vanhoucke

> 14h00: **Rencontre avec des écrivains**

Cipriàn Cabrera Jasso, écrivain mexicain
Boris Alexandre Spasov, écrivain français
Hadzem Hadjarevic, écrivain bosniaque

> 15h30: **Rencontre avec des écrivains**

Jean-Marc Cotta, écrivain français
Màxim Serranos Soler, écrivain catalan
Gani Azemi, écrivain albanais
Lectures de poèmes par l'asbl «Coup de pouce»

> 17h00: **Rencontre avec des écrivains**

Robert Mulanda-Kuzwala, prêtre et écrivain congolais
Francesca Sifola et Paolo Calabrò, écrivains italiens

Accompagnement scolaire à l'école primaire



Un pion pour l'égalité des chances!

En 2006 ASTI, EFJ, CAPEL, FAPEL, LCGB, SEW/OGBL, SNE/CGFP et SYVICOL avaient organisé une conférence et un échange de bonnes pratiques sur l'accompagnement scolaire/aide aux devoirs. Un numéro spécial du Courrier de l'Education Nationale reprend ces contributions. Des exemplaires gratuits sont disponibles e.a. à l'ASTI. Le document peut être téléchargé sous www.asti.lu/?page_id=639



Section des pensionnés et retraités du Nord

conférence – table ronde publique
mardi, le 6 mars 2007 à 20h00
 à l'Hôtel de Ville à Ettelbruck

L'indice du coût de la vie

- Historique
- Influence
- Mécanisme

Conférencier: Roland Kerschenmeyer,
 Inspecteur principal 1^{er} rang auprès du STATEC

26.04.07

Découvrez des métiers atypiques!

www.boys-day.lu

www.girls-day.lu




OGBL Generalversammlungen März 2007

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent(in)
02.03.	Freitag	19.00	Belvaux	Café „Boulevue“	Metzerlach	Romain Daubenfeld
02.03.	Freitag	19.30	Colmar-Berg	Café de l'Usine	Colmar-Berg	B. Pfeiffer/F. Arndt
02.03.	Freitag	19.30	Syrdall	Café-Restaurant de la Gare	Wecker	Tom Jungen
03.03.	Samstag	18.00	Ettelbruck	Hôtel Lanners	Ettelbruck	Jean-Claude Reding
03.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Hotel Koch-Schilt	D-Irrel	Nico Clement
03.03.	Samstag	19.30	Larochette	Restaurant de la Gare	Medernach	Carlos Pereira
03.03.	Samstag	17.30	Wasserbillig	Centre Culturel	Mertert	Steve Staudt
08.03.	Donnerstag	19.00	Sanem	Buvette Terrain de Football	Sanem	Jean-Luc De Matteis
09.03.	Freitag	19.00	Diekirch	Centre Compl. „Aal Hôtelschoul“	Diekirch	Romain Daubenfeld
09.03.	Freitag	20.00	Linger	Centre Polyvalent	Linger	Jerry Müller
09.03.	Freitag	19.00	Pétange	Centre Culturel „A Rousen“	Pétange	Léon Jenal
09.03.	Freitag	19.00	Roeserbann	Café „Béiwenger Stuff“	Bivange	Alain Kinn
09.03.	Freitag	18.30	Soleuvre/Ehlerange	Kulturschapp	Ehlerange	Jean-Claude Reding
09.03.	Freitag	19.00	Vianden	Larei	Vianden	René Pizzaferrri
10.03.	Samstag	16.00	Grenzgänger	Meilbrück	D-Meilbrück	Hubert Hollerich
10.03.	Samstag	19.00	Mertzig-Feulen	Café Marso	Mertzig	Romain Daubenfeld
14.03.	Mittwoch	19.00	Huncherange	Centre Culturel	Huncherange	Romain Daubenfeld
15.03.	Donnerstag	18.30	Esch-Alzette	Maison du Peuple	Esch-Alzette	Jean-Claude Reding
15.03.	Donnerstag	18.30	Rodange	Centre Culturel	Rodange	André Roeltgen
16.03.	Freitag	18.00	Bettembourg	Maison des Jeunes	Bettembourg	Danièle Nieves
16.03.	Freitag	19.00	Hobscheid	Centre Polyvalent	Hobscheid	René Pizzaferrri
16.03.	Freitag	19.30	Hosingen	Um Camping	Hosingen	B. Pfeiffer/F. Arndt
16.03.	Freitag	19.00	Mamer	Centre Culturel	Cap	Pit Schreiner
16.03.	Freitag	19.00	Mersch	Restaurant Neptune	Mersch	Viviane Jeblick
16.03.	Freitag	19.00	Rumelange	Café „Am Heim“	Rumelange	Carlos Pereira
16.03.	Freitag	19.00	Sandweiler	Café „Sandweiler Stuff“	Sandweiler	Romain Daubenfeld
17.03.	Samstag	17.00	Dudelange	Maison Syndicale	Dudelange	Jean-Claude Reding
17.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Hotel Kickert	D-Mettendorf	John Castegnaro
17.03.	Samstag	18.00	Junglinster	Café-Restaurant Mersch	Godbrange	Alain Kinn
17.03.	Samstag	17.00	Niederanven	Centre Commercial „Cool-Boule“	Niederanven	Romain Daubenfeld
17.03.	Samstag	12.00	Préizerdaul	Restaurant Delleré	Neunhausen	Viviane Jeblick
22.03.	Donnerstag	19.00	Mondercange	Centre Arthur Thinnes	Mondercange	M.-Jeanne Leblond
23.03.	Freitag	20.00	Bascharage	Hall 75	Bascharage	Carlos Pereira
23.03.	Freitag	19.00	Bergem/Pontpierre	Café „Beim Kueb“	Pontpierre	René Pizzaferrri
23.03.	Vendredi	18.00	CMB	Hall Polyvalent	B-Aubange	Jean-Claude Reding
23.03.	Freitag	19.00	Eischen	Salle des Fêtes	Eischen	Romain Daubenfeld
23.03.	Freitag	18.30	Esch-Sauer	Hôtel Beau Site	Esch-Sauer	B. Pfeiffer/F. Arndt

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent(in)
23.03.	Freitag	19.00	Mondorf-les-Bains	Centre de Secours	Schengen	Léon Jenal
23.03.	Freitag	19.00	Walferdange	Centre Prince Henri	Walferdange	Danièle Nieves
24.03.	Samstag	19.00	Bissen	Café de la Poste	Bissen	B. Pfeiffer/F. Arndt
24.03.	Samstag	18.30	Echternach	Brasserie 1900	Echternach	Tom Jungen
24.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Hotel zur Saarschleife	D-Orscholz	Nico Clement
24.03.	Samstag	17.30	Lintgen	Café de la Gare	Lintgen	Viviane Jeblick
24.03.	Samstag	17.00	Remich	Centre Culturel „Aal Schoul“	Remich	Alain Kinn
24.03.	Samstag	17.00	Schifflange	Hall Polyvalent	Schifflange	John Castegnaro
29.03.	Donnerstag	19.00	Differdange	Hall Omnisports	Oberkorn	Romain Daubenfeld
30.03.	Freitag	19.00	Niederdonven	Hôtel Simmer	Ehnen	André Roeltgen
30.03.	Freitag	19.00	Clemency	Salle des Fêtes	Clemency	Nico Clement
30.03.	Freitag	19.30	Önnersauer	Restaurant „Chez Jean“	Born	Carlos Pereira
30.03.	Freitag	19.00	Strassen/Bertrange	Restaurant „La Raquette“	Bertrange	Jeff Medvescek
31.03.	Samstag	19.00	Clervaux	Barteshaus	Hoffelt	Viviane Jeblick
31.03.	Samstag	18.15	Koerich	Salle des Fêtes	Koerich	Nico Clement

Département des Immigrés

Assemblées générales 2007

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



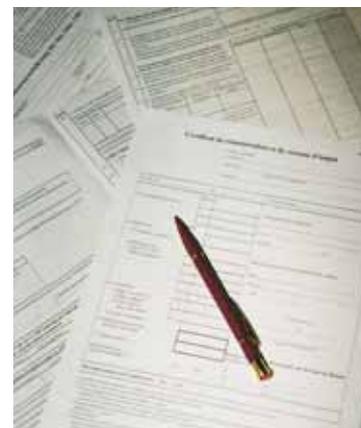
OGBL/ACAL Generalversammlungen 2007

Ettelbrück / Mersch	Samstag, den 03.03.2007	Café Adam 1, rue de la Chapelle L-7765 Bissen	16.30 Uhr
Deutsche Grenzgänger	Samstag, den 10.03.2007	Hotel-Rasthaus Meilbrück Meilbrück 2 D-54636 Meckel / bei Bitburg	16.00 Uhr
Osten	Samstag, den 17.03.2007	Café „Op der Bréck“ 158, rue Principale L- 5480 Wormeldange	19.00 Uhr
Luxemburg / Roodt-Syr	Samstag, den 24.03.2007	Restaurant Lavandin 23, rue de la Lavande L-1923 Kirchberg	17.00 Uhr
Kayldall / Bettembourg	Samstag, den 31.03.2007	Café du Stadion route de Mondorf L- Bettembourg	18.00 Uhr

Déclarations d'impôts

Comme les années précédentes, le Service Information, Conseil et Assistance vous propose un service gratuit pour compléter vos déclarations d'impôts.

Dans le but de faciliter notre organisation de rendez-vous et afin de vous éviter de longues attentes au téléphone, nous vous saurions gré de bien vouloir compléter le formulaire ci-dessous et de nous le retourner dans les meilleurs délais. Par courrier à **OGBL déclaration d'impôts, BP 149, L-4002 Esch/Alzette** ou par fax au no **26 54 02 59**.



Demande de rendez-vous pour compléter des déclarations d'impôts

Nom: _____ Prénom: _____

Adresse: _____

Localité: _____ Pays: _____

Téléphone privé: _____ Téléph. travail: _____

Date de naissance: _____ marié(e)*: oui non

Nombre d'enfants: _____

Nombre des déclarations d'impôts: _____

Préférence pour le rendez-vous*: matin après-midi

Veillez me contacter avant de fixer un rendez-vous

* cocher la case correspondante



OGBL

Section des frontaliers français de l'OGBL
AUDUN-LE-TICHE

PERMANENCES SPECIALES IMPÔTS

du 19 mars au 30 mars 2007 inclus
Uniquement sur rendez-vous

Téléphoner au 03 82 50 32 50 aux jours et heures de permanences de la section
mardi, jeudi et vendredi après-midi
de 14h00 à 18h00

%



Programme de formation 1^{er} semestre 2007

■ Mars

Réf.	Thèmes	Date début	Date fin
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 ^{er} 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

Réf.	Thèmes	Date début	Date fin
F 7113	L'art de communiquer, prise de note et rédaction de comptes rendus - 2 ^e 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

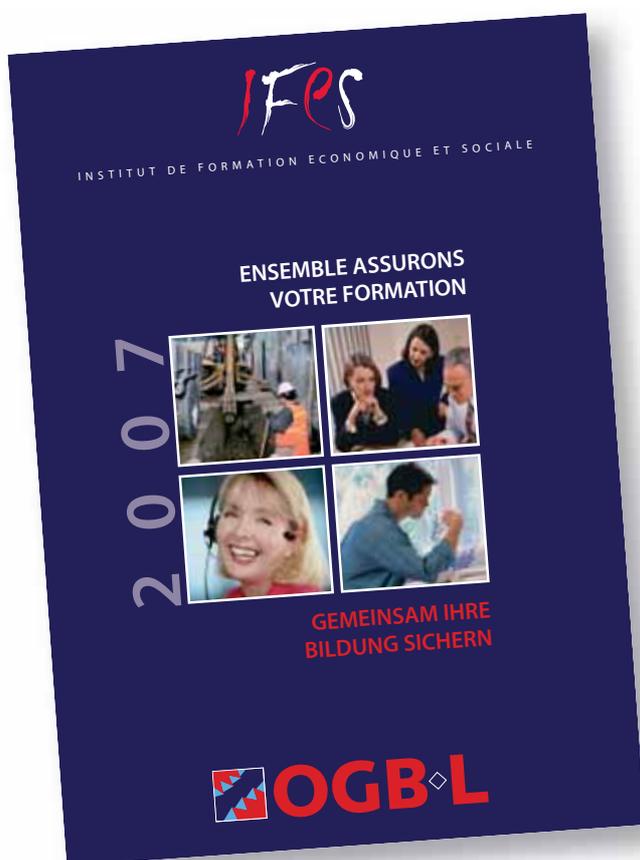
Réf.	Thèmes	Date début	Date fin
F 7187	Les médias et leur influence	2/05/07	3/05/07
F 7052	Mieux vivre au travail - 1 ^{er} cycle: 2 ^e module	7/05/07	8/05/07
F 7042	Les thèmes de l'actualité syndicale en 2007	9/05/07	10/05/07
F 7091	Le temps de travail	11/05/07	11/05/07
F 7081	Les différentes formes 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

Réf.	Thèmes	Date début	Date fin
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 ^e 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**

Réf.	Thèmes	Date début	Date fin
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





INSTITUT DE FORMATION ECONOMIQUE ET SOCIALE

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

PARTICIPANT

Nom	Prénom
Date de naissance	Lieu de naissance
Nationalité	Matricule <input type="text"/>
Adresse privée	
Code postal	Pays
	Localité
Téléphone/GSM	e-mail
Profession	Sexe: <input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin

Ma fonction au sein de la délégation du personnel	Depuis le
<input type="checkbox"/> Président	<input type="checkbox"/> Vice Président
<input type="checkbox"/> Secrétaire	<input type="checkbox"/> Membre / délégué du personnel
<input type="checkbox"/> Délégué permanent (effectif)	<input type="checkbox"/> Membre du comité mixte
<input type="checkbox"/> Délégué à l'égalité	<input type="checkbox"/> Délégué de la sécurité

EMPLOYEUR

Nom	
Adresse	
Code postal	Pays
	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

Je déclare avoir lu le règlement de participation de l'IFES / OGBL.

Date	Signature
------	-----------

à renvoyer à: IFES OGB♦L 12, rue du Château • L-5516 Remich • Tél.: 26 66 13 -1 • Fax: 23 69 93 52

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

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 mars 2007 à:

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

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

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

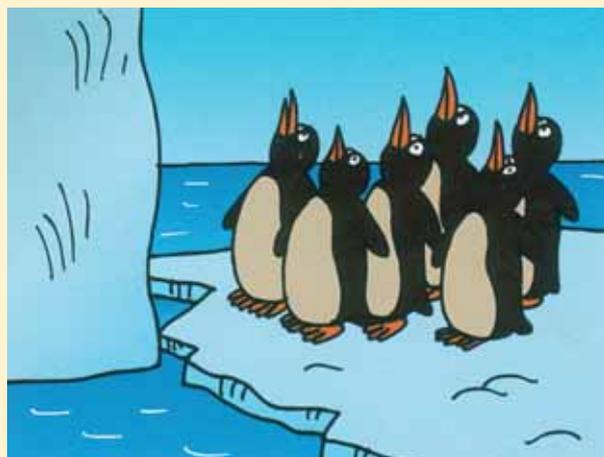
Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell à la Centrale de l'OGBL à Esch/Alzette (boulevard Kennedy). Prière d'appeler le N° de tél. 54 05 45-240 pour fixer un rendez-vous.

A gagner:

1^{er} prix: 1 barbecue électrique

2^e prix: 1 réveil matin

8 Erreurs / Fehler



APPAREIL MÉNAGER	SPORT	GUEULES-DE-LOUP	FOYER	DISCRIMINATION
SAULES	RENOVI	DÉTIENNES	ARTICLE	
▶	▼	▼	▼	6
CRIE	▶	9		
PALMIPÈDE				
▶	10		ANCIEN	▶
			DEVANT LA PATRONNE	
FRINGALE	SŒUR D'OSIRIS	▶		PRÉSIDENT PORTUGAIS
	TELS LES AUXERROIS			8
▶	▼		SAISONS	▶
			SALON DES OFFICIERS	
GLACE	▶	1		2
PAYS				
▶		MANILLON	▶	APPARU
		ACTE ROYAL		EMPEUREURS
TRIMER	▶	▼	FERRURE	▶
AFFECTION			ÉTENDUES DE DUNES	BOULEVERSES
▶		3	▼	
TRACERA UN SENTIER	▶	5		BRADYPE
CHOISIT				
▶		4	CHENAL COTIER	▶
				7
ENTRÉE EN MATIÈRE	▶		INSTALLÉ	▶

IV/41 © HACHEL INT

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

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

01/07 - Solution: USURPATEUR

Roland Staedel, Tressange (F) 1^{er} prix
Dominique Pronce, Ruette (B) 2^e prix

L'OGBL un partenaire fort et dynamique



OGBL

LE SYNDICAT NUMERO 1