

aktuell

- u **Arcelor-Mittal**
Le ras-le-bol des salariés
- 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) Tél.: 063/38 54 69
Uniquement pour métallurgistes

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



Aktuell

Sommaire

Editorial 4

Es gibt keine Ursache zu lamentieren, aber ... es gibt viel zu tun!

Krankenstand 6

Das Patronat operiert mit falschen Zahlen

Aucune modulation supplémentaire pour l'index 7

L'OGBL salue les éclaircissements de la part du ministre de l'Economie

Manifestation de protestation des salariés d'Arcelor-Mittal 8

Notre union doit rester notre force!

Technicolor 11

L'esprit de la loi et la loi des multinationales

Maintien de l'emploi chez Mipa 14

Comment d'un effort commun tous les acteurs ont réussi à sauver MIPA

Du nouveau dans les entreprises 16

(e.a. santé et services sociaux, banques, nettoyage, services, ...)

OGBL Frauentag 34

Resolution „Frauen in der Arbeitswelt“

Chères lectrices, chers lecteurs,

Le printemps c'est le temps de la verdure retrouvée, du renouveau. Renouveau aussi pour l'OGBL qui avait innové l'année dernière en optant pour une nouvelle formule de Fête du 1^{er} mai.

Suite au très grand succès de notre fête, nous avons évidemment opté pour une nouvelle édition en 2007 avec le soutien de l'équipe très engagée de Claude Frisoni, directeur du Centre culturel et de rencontre Neumünster.

Ainsi cette année, vous découvrirez à l'Abbaye de Neumünster à Luxembourg/Grund une panoplie d'animations culturelles pour tous les goûts. L'offre est conçue pour jeunes et moins jeunes et s'adresse également aux familles qui pourront se restaurer sur place. Le programme détaillé vous parviendra par ailleurs sous forme d'AKTUELL vers la mi-avril.

Mais l'OGBL n'oubliera jamais que la Fête du 1^{er} mai est avant tout un symbole de la contestation : des ouvriers aux étudiants, de mai 1886 à mai 1968. Ainsi le 27 avril prochain, les membres des comités de nos syndicats professionnels, de nos régionales et départements participeront à une réunion élargie du Comité national de l'OGBL. C'est à cette occasion que le président de l'OGBL présentera le positionnement du syndicat dans le contexte de l'actuelle situation sociopolitique.

Et parmi nos revendications, il y aura - 1^{er} mai oblige - la revendication d'un droit au travail - droit plutôt bafoué de nos jours à en croire les statistiques sur le chômage dans cette grande Europe qui se veut une Europe sociale et des citoyens.



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



Jean-Claude Reding
Präsident

Es gibt keine Ursache zu lamentieren, aber... es gibt viel zu tun!

Hört man sich die Aussagen prominenter Patronatsvertreter an, so könnte man glauben der luxemburgischen Wirtschaft, den luxemburgischen Betrieben gehe es schlecht. Tatsache ist aber, dass 2006 ein gutes Jahr war und auch 2007 sich in allen Bereichen gut entwickelt. Zum Klagen gibt es eigentlich keinen Grund. Dies gilt auch für die Staatsfinanzen. Die öffentlichen Finanzen sind in allen Hinsichten besser als 2004 und 2005 und sowieso besser als vorausgesehen. Für den OGBL ergeben sich daraus verschiedene Schlussfolgerungen: es gibt keine Ursache Abschied von der kontinuierlichen Tarifpolitik zu nehmen und es besteht Spielraum für Realloohnerhöhungen in allen Bereichen (Banken, Industrie, Handel, öffentlicher Dienst). Die positive Entwicklung der Staatsfinanzen bestätigt im Nachhinein auch die Haltung des OGBL, als er letztes Jahr in der Diskussion um den strukturellen oder konjunkturellen Charakter des Defizits vor vorschnellen und radikalen Schritten warnte und sich nur mit vorübergehenden Maßnahmen einverstanden erklärte. Angesichts der positiven Entwicklung der Staatsfinanzen bleibt der OGBL weiter der Meinung, dass die Inflationsbereinigung der Einkommenssteuertabellen schon 2008 vorgenommen werden kann und soll, und nicht erst 2009.

Preisentwicklung und Indexanpassung

*Keine Ursache Abschied
von der kontinuierlichen
Tarifpolitik zu nehmen*

Aufgrund der Preisentwicklung beim Erdöl hat sich die Inflationsentwicklung verlangsamt, so dass die nächste Indexanpassung voraussichtlich erst Ende 2007, Anfang 2008 fällig wird. Der OGBL hat in seinem Nationalvorstand vor intellektuellen Spielereien gewarnt, die darauf hinauslaufen würden,

aufgrund der niedrigeren Inflationsentwicklung eine Indexbranche zu überspringen und die nächste automatische Anpassung erst zum 1. Januar 2009 vorzunehmen. Der OGBL begrüßt die klärenden Worte des Wirtschaftsministers, der in einem RTL-Interview auf die OGBL-Kritik reagierte und klar stellte, dass das Überspringen einer Indexbranche keinesfalls dem Geist des Tripartite-Abkommens entsprechen würde und gegebenenfalls Textänderungen am Abkommen vorgenommen werden müssten, um dies zu verhindern.

Arbeitsbedingungen verbessern anstatt Arbeits- und Sozialrecht zu verschlechtern

Man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, dass das Lamento des Patronats über die Wirtschaftssituation nur vorgeschoben ist, um noch weitere Unterstützung seitens

des Staates in Hinblick auf die Einführung des Einheitsstatutes zu bekommen. Der OGBL erwartet, dass die Arbeiten zur Erstellung der Gesetzesvorlagen zum einheitlichen Arbeitnehmerstatut zügig voran gebracht werden und hat kein Verständnis für die aktuelle Vermischung des Themas Einheitsstatut mit dem Thema des Krankenstandes der Arbeitnehmer, zudem hier mit falschen Zahlen operiert wird. Für uns besteht kein Anlass über Verschlechterungen im Arbeitsrecht oder im Sozialrecht zu diskutieren. Es gibt aber sicherlich noch viel zu tun: die Präventivmedizin muss verbessert werden, gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen, ungenügender Unfallschutz müssen bekämpft werden. Und genau bei einer solchen vorbeugenden Politik, die auf gute und gesunde Arbeitsplätze ausgerichtet ist, kann das einheitliche Arbeitnehmerstatut und die damit verbundene Reorganisation unserer sozialen Sicherheit eine entscheidende Verbesserung bringen. Auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben drängen sich Verbesserungen auf. In manchen Kollektivverträgen wurde das Recht auf Sozialurlaub verankert, es ist an der Zeit ein solches Recht in allen Wirtschaftszweigen einzuführen. Das Recht auf einen Sonderurlaub bei Erkrankung eines Kindes müsste von 2 auf 5 Tage erhöht werden. Das Angebot an Kindertagesstätten muss zügig ausgeweitet werden, und warum sollen diese Tagesstätten nicht nahe beim Arbeitsplatz liegen anstatt beim Wohnort? Warum bleiben die Arbeitgebervereinigungen wie die Handelskonföderation auf diesem Gebiet untätig?

Es gibt viel zu tun

Darüber hinaus gilt es die verbleibenden zwei Jahre der Legislaturperiode zu nutzen, um endlich Fortschritte in Sachen Beschäftigungspolitik zu erreichen. Es gilt den Sozialdialog in Luxemburg zu erneuern, und deshalb ist eine Reform der Gesetzgebung über die Mitbestimmung in den Betrieben dringend notwendig. Wir brauchen ein kühne und offensive Politik in Sachen Weiterbildung, mit kleinen Schritten ist es hier nicht mehr getan.

Der angekündigte Wohnungspakt zwischen Staat und Gemeinden wird kaum genügen, um das Recht auf bezahlbares Wohnen in unserem Land wieder herzustellen. Auch hier gilt es weitere Initiativen zu unternehmen. Zum luxemburgischen Sozialmodell gehört ein starker sozialer Zusammenhalt. Deshalb bleibt ein hohes Niveau an sozialer Absicherung unabdingbar, deshalb brauchen wir in allen Bereichen eine Politik, die auf maximale Chancengleichheit abzielt, deshalb muss verstärkt in die Bildung und Ausbildung auf allen Ebenen investiert werden.

Jean-Claude Reding
président

Il n'y a pas de raison pour se lamenter, mais... il y a du pain sur la planche!

Les déclarations d'éminents représentants patronaux tendent à faire croire que l'économie luxembourgeoise, les entreprises luxembourgeoises se portent mal. C'est pourtant un fait que 2006 était une bonne année et que 2007 semble bien évoluer dans tous les secteurs. Au fonds, on n'a pas de quoi se plaindre. Ceci vaut également pour les finances de l'Etat. Les finances publiques vont à tous les égards mieux qu'en 2004 et 2005 et mieux que prévu même. L'OGBL en tire plusieurs conclusions: il n'y a en tout cas aucune nécessité de renoncer à la politique tarifaire continue et il y a dans tous les secteurs (banques, industrie, commerce, services publics) des marges pour des augmentations des salaires réels. L'évolution positive des finances de l'Etat confirme rétroactivement l'attitude de l'OGBL qui, l'année passée, lors des discussions sur la nature du déficit – conjoncturelle ou bien structurelle –, mettait en garde contre des décisions prématurées et radicales. Par ailleurs l'OGBL ne se déclarait d'accord qu'avec des mesures limitées dans le temps. Vu l'évolution positive des finances publiques, l'OGBL est également d'avis que l'adaptation des barèmes fiscaux pourrait et devra se faire déjà en 2008 et non en 2009.

Evolution des prix et indexation automatique

Suite à l'évolution du prix du pétrole, l'évolution de l'inflation s'est ralentie et par conséquent la prochaine tranche indiciaire ne viendra probablement à échéance que fin 2007, début 2008. Le Comité national de l'OGBL a fortement déconseillé aux politiques d'avoir recours à de petits bluffs intellectuels, qui auraient comme but de sauter une tranche indiciaire suite au ralentissement de l'évolution de l'inflation et de ne procéder à la prochaine adaptation automatique que le premier janvier 2009. L'OGBL salue les précisions que le ministre de l'Economie a données en réponse aux critiques de l'OGBL lors d'une interview avec RTL en tirant au clair que le saut d'une tranche indiciaire ne correspondait nullement à l'esprit de l'accord tripartite et que, le cas échéant, on devait procéder à des changements dans le texte de l'accord pour éviter ce saut.

Améliorer les conditions de travail au lieu de détériorer le droit du travail et le droit social

Tout porte à croire que les lamentations du patronat sur la situation économique serviraient de prétexte pour obtenir encore plus de soutien de la part de l'Etat lors de l'introduction du statut unique. L'OGBL s'attend à ce que les travaux pour l'élaboration des projets de loi sur le statut unique progressent rapidement et ne tolère pas qu'on mélange le

thème du statut unique avec le thème de l'absentéisme des salariés, surtout qu'on opère avec de faux chiffres. Pour l'OGBL, il n'y a pas lieu de discuter les détériorations dans le domaine du droit du travail et du droit social. Mais bien du pain reste sur la planche: la médecine préventive doit être améliorée, les conditions de travail nuisibles à la santé, le manque de protection contre les accidents doivent être combattus. Et c'est aussi dans ce sens que le statut unique, accompagné d'une réelle politique préventive, axée sur des postes de travail sûrs et de qualité, ainsi que la réorganisation de la sécurité sociale qu'elle engendre nécessairement, peut entraîner une amélioration conséquente. Mais également en ce qui concerne la compatibilité de la vie professionnelle avec la vie familiale, des améliorations s'imposent. Le droit au congé social a été ancré dans certains contrats collectifs, il est grand temps d'introduire un tel congé dans tous les secteurs économiques. Le congé spécial pour raisons familiales devrait être augmenté de 2 à 5 jours. L'offre en foyers du jour pour enfants doit être étendue, et pourquoi ces foyers ne se trouveraient-ils pas à proximité du lieu de travail au lieu de celui du domicile? Pourquoi les fédérations patronales comme la Confédération du commerce restent-elles inactives dans ce domaine?

Il y a du pain sur la planche

En plus, il importe de profiter des deux dernières années de l'actuelle période de législature pour faire enfin des progrès dans la politique de l'emploi. Il faut innover en ce qui concerne le dialogue social au Luxembourg. Pour l'adapter aux nouvelles données, il faut entamer d'urgence une réforme de la législation sur la cogestion dans les entreprises. Nous avons besoin d'une politique audacieuse et offensive en ce qui concerne la formation continue, les petits pas ne suffisent plus. Le pacte du logement entre l'Etat et les communes va à peine suffire pour rétablir le droit au logement payable au Luxembourg. Dans ce domaine également, il faut prendre des initiatives supplémentaires. Une cohésion sociale forte fait partie du modèle social luxembourgeois. Dans ce sens, un niveau élevé de protection sociale reste de rigueur; pour relever le défi nous avons besoin d'une politique qui favorise une équité sociale maximale dans tous les domaines et c'est pourquoi nous devons investir davantage dans l'éducation et la formation à tous les niveaux.

Aucune nécessité de renoncer à la politique tarifaire continue

OGBL Nationalvorstand

Lamento der Patronatsorganisationen fehl am Platz



Anlässlich der Tagung seines Nationalvorstands vom 6. März hat der OGBL vordergründig die wirtschaftliche Lage des Landes analysiert und seine Kritik an den rezenten Äußerungen des Patronats in Sachen „krankfeiern“ d.h. den krankheitsbedingten Abwesenheiten wiederholt.

Aufgrund des hohen Wirtschaftswachstums, der gesunden Staatsfinanzen und der guten Produktivität gibt es keinen Grund für eine moderate Lohnpolitik oder Einschnitte in die kontinuierliche Lohnpolitik, so

die Schlussfolgerungen des Nationalvorstands, der im Streit über das Einheitsstatut insbesondere vor den Kettenbriefen warnt, in denen von krankheitsbedingten Kündigungen die Rede ist. Daneben war es auch der Appell, nicht länger mit falschen Zahlen über den Krankenstand in den Betrieben zu operieren, um Stimmungsmache gegen Grenzgänger oder Frauen zu machen.

Große Sorgen macht sich der OGBL-Nationalvorstand aber auch über den neuerlichen Vorstoß des Premierministers in Sachen Renten, mit dem er versucht Kinder gegen ihre Eltern auszuspielen.

Schließlich forderte der OGBL-Nationalvorstand die Regierung auf, die ihr verbleibende Zeit zu nutzen, um die versprochene neue Politik in folgenden Bereichen umzusetzen:

- Steuerpolitik
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Beschäftigungspolitik
- Bildungspolitik
- Industriepolitik, Entwicklung und Forschung
- Bekämpfung der Armut.

Krankenstand: das Patronat operiert mit falschen Zahlen

Krankenstand insgesamt	2,7 %
je nach Sektor	zwischen 0,8 - 4,8%
Krankenstand Angestellte	1,9%
Krankenstand Arbeiter	4%
Krankenstand der Frauen	3%
Krankenstand der Grenzgänger-Frauen im Handel	3,4%
Krankenstand der einheimischen Frauen im Handel	2,8%
Krankenstand Grenzgänger	2,9%
Krankenstand Einheimische	2,5%

Die dem OGBL vorliegenden Zahlen belegen, dass keine wesentlichen Unterschiede bestehen. Statistische Prozenspielereien seitens des Patronats schaden der Diskussion um das einheitliche Statut und schüren Sozialneid. Eine sachliche und sachdienliche Analyse ist vonnöten.

Keine zusätzliche Indexmodulation

OGBL begrüßt klärende Worte des Wirtschaftsministers

Anlässlich des Nationalvorstands vom 6. März hatte OGBL-Präsident Jean-Claude Reding vor „intellektuellen Spielereien“ gewarnt, die darauf hinaus laufen würden, aufgrund der niedrigeren Inflationsentwicklung eine Indextranche zu überspringen und die nächste automatische Anpassung erst zum 01.01.2009 vorzunehmen.

Der OGBL begrüßt nun die klärenden Worte des Wirtschaftsministers, der in einem RTL-Interview auf die OGBL-Kritik reagierte und klar stellte, dass das Überspringen einer Indextranche keinesfalls dem Geist des Tripartite-Abkommens entsprechen würde und gegebenenfalls Textänderungen am Abkommen vorgenommen werden müssten, um dies zu verhindern.



L'index ne subira aucune modulation supplémentaire

L'OGBL salue les éclaircissements de la part du ministre de l'Economie

Lors du Comité national de l'OGBL le 6 mars, son président Jean-Claude Reding avait mis en garde contre des « jeu de chiffres intellectuels » visant à ignorer - en raison de l'inflation plus faible que calculée - l'échéance de la prochaine tranche indiciaire et de procéder seulement au 1^{er} janvier 2009 à la prochaine adaptation automatique.

L'OGBL salue dès lors l'intervention du ministre de l'Economie qui lors d'une interview auprès de RTL-Télévision a réagi quant aux critiques de l'OGBL et a tiré

la question au clair: il ne peut être question d'ignorer ni de sauter l'échéance d'une tranche indiciaire, ceci étant contraire à l'esprit de l'accord tripartite. Et le ministre de préciser que le cas échéant, une adaptation du texte de l'accord serait à prévoir pour empêcher une mauvaise interprétation.



Arcelor-Mittal: Le ras-le-bol des salariés!!

Notre union doit rester notre force!

Discours prononcé par Alain Kinn, secrétaire central du Syndicat Sidérurgie et Mines et membre du Bureau exécutif lors de la réunion de protestation le vendredi, 18 mars au Hall sportif à Lallange.



Chers collègues,

Nous avons organisé cette réunion de protestation aujourd'hui, car nous constatons qu'au fil des derniers mois et dernières semaines la qualité du dialogue social auprès d'Arcelor Mittal est entrain d'évoluer de façon négative entre le patronat de la sidérurgie et les syndicats.

Depuis la création d'Arcelor Mittal, nous constatons que ce dialogue avec nos partenaires devient de jour en jour plus lourd et plus compliqué. Si par le passé les voies de communication étaient courtes et directes, ceci tant au niveau des entreprises qu'au niveau national, force est de constater que ces mêmes voies de communication deviennent de plus en plus longues et de plus en plus compliquées. Le tout avec comme conséquence que les réponses et décisions nécessaires au bon déroulement du dialogue social subissent le même sort négatif. Ceci n'est pas une bonne évolution, puisque de plus en plus de problèmes persistent dans la durée et entraînent ainsi souvent des répercussions négatives sur le terrain c.à.d. dans les entreprises.

Il devient de plus en plus difficile d'identifier qui est responsable pour quel domaine au niveau du management. La balle est jouée de personne à personne et les décisions deviennent ainsi peu limpides. Il faut constater aujourd'hui qu'il est quasiment impossible de voir qui est en responsabilité de quoi dans différents domaines.

Prenons un exemple concret pour illustrer ce malaise: Pour le moment la conjoncture peut être qualifiée de bonne voire d'excellente, les niveaux de production au sein des entreprises tournent plein pot, ce qui en soi est une bonne chose. Ce qui l'est moins est qu'à bon nombre d'endroits, on constate un manque chronique de personnel capable de satisfaire d'une façon convenable aux exigences de volume de travail, ce qui conduit inévitablement à une détérioration journalière du climat de travail entre les travailleurs au sein des différentes unités de production.

Les journées libres, nécessaires à la récupération, ne peuvent plus être prises et la sécurité au travail est ainsi influencée de façon négative. Ces situations perdurent déjà depuis des mois voire des semaines et le personnel nécessaire n'est pas embauché au nombre requis. Parmi les premiers à vivre de façon négative ces situations, en dehors du personnel lui-même, se trouvent nos délégations du personnel. Ils n'arrêtent pas d'intervenir auprès des responsables, ceci sans trop de succès.

Chers collègues, nous sommes d'avis que l'être humain sur son lieu du travail doit rester notre priorité au niveau des efforts à consentir.

Le travail journalier doit se dérouler dans de bonnes conditions pour chaque travailleur. Nous ne sommes plus disposés à accepter encore longtemps ces situations malsaines, il faut impérativement que le manque de personnel devienne le passé. Il faut rétablir la garantie que chaque travailleur puisse pouvoir pleinement profiter de ses journées libres. Ainsi les embauches nécessaires au bon fonctionnement doivent enfin être faites par les responsables de l'entreprise.

Jusqu'à aujourd'hui il était d'usage que la politique du personnel était sous la responsabilité d'un chef du personnel pour l'ensemble de la sidérurgie. Cette situation a changé depuis peu. Aujourd'hui il y a un responsable pour les affaires du personnel, puis existent des antennes RH sur les sites. Au-dessus (hiérarchiquement) de cette structure a été mis en place un nouveau «superchef du personnel» qui analyse encore une fois les dossiers pour arriver en fin de ligne au chef des produits longs Europe qui lui, il faut l'espérer, donne enfin son feu vert pour décider en fin de compte des mesures à prendre. Cette forme d'organisation compliquée devrait, d'après les dires du management, apporter un surplus positif en termes de qualité. Nous sommes d'avis que cette forme d'organisation complique inutilement beaucoup de processus et conduit à une situation où finalement nous ne savons plus identifier qui décide de quoi et qui peut prendre quelles décisions. Se rajoute à tout cela que tout sujet en relation avec les conventions collectives de travail est traité par une personne supplémentaire. De ce

fait il devient quasiment impossible de savoir quelle personne est notre interlocuteur en ce qui concerne les sujets journaliers à traiter.

...

Dans le cadre de la dernière tripartite «sidérurgie» au sujet du dossier LUX 2006 a été désigné du côté d'Arcelor un interlocuteur précis au niveau de la direction générale, et ce en la personne du directeur général en charge du secteur des Produits longs. Cette situation avait contribué au fait que les discussions et négociations de multiples dossiers entre les partenaires sociaux ont pu être traitées de façon efficace et en pleine connaissance de cause. Depuis la création d'Arcelor Mittal cette situation a également changé. Nous n'avons plus d'interlocuteur au niveau de la direction générale, mais en remplacement un nouvel interlocuteur au niveau hiérarchique inférieur.

Force est de constater que des réunions se déroulent à ce niveau, mais que l'esprit et le niveau de discussion de ces réunions ont fondamentalement changé. Les raisons de cette dégradation se trouvent dans le fait que ce Monsieur n'a que peu de connaissances des usages liés au dialogue social pratiqué jusqu'à aujourd'hui entre les partenaires sociaux. Et d'après les expériences vécues en la matière, cette personne n'a pas l'intention de s'initier à la pratique du dialogue social à la luxembourgeoise. Un bien triste exemple constitue dans ce domaine le dossier dans le cadre de l'entreprise STFS de Schifflange. En citant cet exemple j'ai l'intention de souligner surtout le volet du personnel de cette entité, bien que le volet industriel est également un sujet de première importance. Dans ce contexte, il faut souligner que tous les efforts devront être engagés à ce que cette activité industrielle reste partie intégrante de la sidérurgie luxembour-

geoise au sein du groupe Arcelor Mittal. Mais je reviens au dossier du personnel STFS. Il s'agit en occurrence d'un dossier concernant plus ou moins 100 personnes lesquelles jusqu'à aujourd'hui travaillent sous le statut STFS et non pas, comme l'ensemble du personnel de la sidérurgie, sous le statut dit «Arbed ou Arcelor Luxembourg». Au courant de la dernière réunion avec ce Monsieur le manager en chef des Produits longs Europe, nous avons soulevé la nécessité d'adapter le statut des salariés STFS au statut «Arbed ou Arcelor Luxembourg». Vu la fusion entre les deux sociétés, il n'existe plus d'argument de faire travailler au sein d'une même entreprise appartenant au même groupe industriel deux catégories de personnel différentes. Surtout que ce personnel dit à «Statut STFS» a été dans le passé pleinement intégré dans les instruments tels que la convention collective de travail du personnel de sidérurgie luxembourgeoise ainsi qu'également dans le plein bénéfice

des mesures décidées au niveau tripartite pour le personnel de la sidérurgie à statut «Arbed ou Arcelor Luxembourg». Sans se soucier de cette argumentation, le manager en chef a décidé de ne pas accorder pour le moment le statut revendiqué pour ce personnel.

Chers collègues, nous concevons cette décision comme scandaleuse à l'égard de ces collègues et revendiquons à l'occasion de notre manifestation d'aujourd'hui l'attribution immédiate du statut «Arbed ou Arcelor Luxembourg» aux collègues STFS.

Un dernier dossier que j'aimerais aborder aujourd'hui est celui en relation avec la fermeture dans le cadre de LUX 2006 de l'entreprise LDD de Dudelange. Arcelor avait décidé la fermeture de ce site pour cause de non-rentabilité. Dans ce contexte, plus ou moins 220 emplois industriels ont été supprimés. Dans le cadre de ces négociations, Arcelor s'était engagé de tout mettre en œuvre pour remplacer les 220 em-



ploi industriels par la création de nouvelles activités industrielles et ceci de façon proactive.

Et bien chers collègues, les résultats de ce bilan proactif ont totalement disparu des discussions et jusqu'à aujourd'hui même pas un seul emploi industriel n'a été créé. Nous revendiquons de la part d'Arcelor Mittal d'honorer enfin cet engagement en commençant enfin à développer des projets permettant de remplacer les emplois supprimés et aboutissant à la création de nouvelles activités industrielles au Luxembourg.

Chers collègues, la sidérurgie luxembourgeoise constitue pour de milliers de travailleurs et leurs familles un élément de première importance. Au-delà de ce fait, les activités Arcelor Mittal au Luxembourg constituent un pilier d'une importance capitale du secteur industriel national. Dans ce contexte, nous revendiquons que tous les efforts soient consentis à pérenniser ce secteur au Luxembourg voire même pour pouvoir le développer dans le futur.

Nous demandons depuis longtemps une réunion de la tripartite «sidérurgie» afin de faire d'une part, le point sur la situation et d'autre part, afin de discuter sur la pérennisation des activités Arcelor Mittal au Luxembourg y incluse la sauvegarde du modèle du dialogue social national.

Nous sommes d'avis que la politique doit rester impliquée dans sa responsabilité dans le dossier Arcelor Mittal, ceci en tant que garant du maintien dudit «modèle luxembourgeois du dialogue social» dans ce secteur de première importance au Luxembourg, lequel constitue jusqu'à aujourd'hui le premier employeur national du secteur privé.

Si nous n'obtenons pas satisfaction en ce qui concerne tous ces éléments, il apparaît dès à présent que nous continuerons à mobiliser et, s'il le faut, nous engageons des actions syndicales. Nous voulons pour le futur une sidérurgie dynamique et non pas seulement une société qui aura son siège social au Luxembourg.

...

Nous comptons dans ce contexte sur les paroles prononcées par Monsieur Lakshmi Mittal qui nous a assuré vouloir continuer le dialogue social comme dans le passé. Nous comptons également, comme déjà dit, sur la politique qui doit continuer à jouer son rôle dans ce dossier, ceci dans l'intérêt du modèle social de la sidérurgie luxembourgeoise.

...

Nous espérons compter dès à présent sur le soutien de chaque salarié de ce secteur pour nous défendre contre toute attaque potentielle. Notre union doit rester notre force pour le futur. Oublier cela ou ne plus agir en conséquence nous ferait perdre nos moyens.

Pour cela nous tous devons nous engager pour le maintien d'un salariat fort dans la sidérurgie et dans son périmètre!

Merci !





PLAN SOCIAL 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 sept reprises et les négociations ont commencé lors de la neuvième réunion: le 16 mars 2007.

L'esprit de la loi... et la loi des multinationales ...

Le 16 mars 2007, nous avons convenu avec la direction locale d'aborder les points prévus dans la législation luxembourgeoise en matière de négociations pour l'établissement d'un plan social.

L'article L.166-2 du Code du Travail prévoit en effet qu'avant de procéder à des licenciements collectifs, l'employeur est tenu de procéder à des négociations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social. Ce même article de loi prévoit d'ailleurs que «sous peine de nullité, les négociations porteront obligatoirement en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements ...». Et c'est exactement ici que débutent les problèmes qui vont entacher l'ensemble des négociations.

Mais, commençons tout d'abord par les rétroactes: dans le dernier numéro de l'Aktuell nous avons expliqué les diverses démarches

entreprises avec le concours et le soutien du comité d'entreprise européen. Pour mémoire: un mandat a été donné à des experts indépendants en vue d'analyser la stratégie du groupe, les résultats financiers des trois sites de production, ainsi que l'analyse comparée de la structure des coûts des trois sites avant et après restructuration. Le second volet de la mission confiée à l'expert (à savoir l'élaboration de recommandations en vue de formaliser un socle de négociation commun entre les sites au titre de mesures d'accompagnement) a été refusé par la direction.

Lors d'une réunion du comité européen, organisée le 2 mars, les délégués devaient constater que la maison-mère Thomson, n'avait pas fourni tous les éléments d'analyse aux experts. Ces derniers étaient donc dans l'impossibilité de rédiger un rapport complet tel que demandé lors du comité européen du 8 février. *Il s'agit dans ce cas de figure d'une première interprétation et application toute particulière de la loi des multinationales.*

Une nouvelle réunion du comité d'entreprise a ainsi été organisée le 12 mars. Les renseignements manquants furent enfin présentés aux délégués. On peut retenir que le rapport démontre, chiffres à l'appui, que le maintien d'une activité de production à Foetz et au Pays de Galles donne non seulement un sens, mais qu'elle est également rentable d'un point de vue purement économique pour le groupe. On voit également dans le rapport, comment une multinationale peut, par des décisions dites «stratégiques» tuer l'emploi sur un site et favoriser le développement d'autres sites, et ce parfois contre l'intérêt des actionnaires, sans devoir d'une manière ou l'autre justifier ses choix. *Nous voici déjà au deuxième cas de figure (avec des répercussions dramatiques pour des centaines de salariés et leurs familles) de la loi des multinationales.*

Le 13 mars avait lieu une réunion d'information entre les syndicats et la direction du site de Foetz. Lors de cette réunion, nous avons tout naturellement et sans doute naïvement fait part de notre volonté de baser les négociations sur les éléments soulevés dans le rapport des experts. Notre demande: négocier avec les responsables de Thomson plutôt qu'avec des représentants locaux qui ont pour mission de fermer le site et qui, sans doute, pensent avant tout à leur parachute doré (selon les dires d'un DRH du site, ce parachute n'existe pas ...). Un responsable du groupe avait d'ailleurs affirmé lors de la réunion du comité européen qu'il allait participer aux négociations.

Surprise, après pratiquement 50 minutes de suspension et un coup de fil avec le responsable en question, la direction locale nous signale que ce dernier ne participera pas aux négociations et qu'il avait sans nul doute fait sa remarque sous forme

de boutade et que de toute façon la décision était prise. *Troisième cas de figure de la loi des multinationales.*

La direction locale ne comprend pas, selon ses propres mots, notre obstination et voit toujours dans notre position des manœuvres ayant pour but le blocage des négociations. *Quatrième loi des multinationales: il ne faut surtout pas avoir d'avis contraire au leur, et avant tout ne pas montrer qu'on est capable de réfléchir.*

Le 13 mars, nous avons néanmoins déclaré que nous étions prêts à démarrer les négociations du plan social sur base de la législation luxembourgeoise et que nous souhaitions que cela se fasse en présence d'un responsable Thomson. Nous avons également rappelé que nous attendions l'avis du comité d'entreprise européen sur la restructuration des activités en Europe. Pour la direction, la procédure d'information du comité est

terminée, nous rappelons qu'il ne s'agit pas d'une simple procédure d'information, mais que le comité européen doit être consulté et doit remettre un avis. Nous signalons également, par souci d'honnêteté, qu'une action en justice en France pour non-respect de l'accord sur le comité européen n'est pas à exclure. *Cinquième loi des multinationales, même quand on sait que pertinemment on a tort, on dit qu'on a raison.*

Nous voilà donc de nouveau arrivés au 16 mars 2007 (et au début de notre article). Nous abordons les négociations avec la direction sur base de l'article L.166-2 du Code du Travail. Comme déjà signalé, cet article de loi prévoit une dizaine de points qui doivent être négociés en vue de réduire ou d'éviter des licenciements. La direction nous dit qu'elle est bien évidemment prête à se conformer aux obligations légales, tout en confirmant que l'employeur a pris de manière souveraine



la décision de fermer l'entreprise et que l'esprit de la nouvelle loi luxembourgeoise ne s'applique pas au cas de fermeture d'entreprise. Nous rétorquons que même une décision souveraine d'un employeur ne peut pas être prise en contradiction avec la loi et que, dans ce contexte, il ne s'agit pas de l'esprit de la loi, mais bien du texte de la loi. *Sixième loi des multinationales, quand la loi des humains ne t'arrange pas, tu invoques l'esprit de la loi et tu fais ce que tu veux.*

Nous abordons également le sujet de l'outplacement. Pour rappel: l'outplacement, importé des Etats-Unis, est un service proposé par l'entre-



prise à des salariés dont elle veut se séparer. Ce service assure, quand il est mis en place correctement et sur un délai de temps raisonnable et moyennant des formations adaptées, une certaine aide au reclassement des salariés. La direction nous signale qu'elle souhaite mettre en œuvre ce service d'outplacement et que cela ne sera pas imputé à l'enveloppe des négociations du plan social. Des contacts ont été pris avec 5 sociétés offrant ce genre de service. Dans les cinq, nous retrouvons trois entreprises multinationales et opérant aussi bien dans le métier d'outplacement que dans la formation et le travail intérimaire. Nous signalons à la direction que nous éprouvons des problèmes de principe à travailler avec des groupes qui proposent l'ensemble de la panoplie des services, à savoir le reclassement, la formation et le travail intérimaire. Nous y voyons en effet trois sources possibles de s'enrichir sur le dos des salariés licenciés, sans nécessairement tenir compte des réels besoins des salariés. Au moment de mettre sous presse, le choix de la société d'outplacement n'est pas encore fait. *Septième loi des multinationales: les vautours se partagent, entre eux, les victimes.*

Finalement, arrive la réunion du 21 mars 2007. Le fameux jour où un (ex) directeur de site nous déclare en début de réunion, qu'il est heureux que nous ayons enfin pu démarrer les négociations et que finalement, l'essentiel est que cela se passe pour mieux. Qu'est-ce qu'il a voulu dire? Est-il heureux de savoir qu'à la fin des négociations il aura aidé à supprimer 220 emplois? Est-il heureux de pouvoir bientôt bénéficier de son parachute (qui toujours selon les dires d'un DRH de Technicolor n'existe pas)? Ou a-t-il tout simplement un sens de l'humour particulièrement développé et se réjouissait-il à l'avance de la proposition financière

qui allait être faite plus tard dans les négociations?

Mais, avant d'arriver aux mesures d'accompagnement prévues dans le plan social nous avons rappelé à la direction qu'il subsistait toujours une divergence de vue fondamentale quant à l'application réelle des prescriptions de l'article L.166-2 du Code du Travail. À propos de mesures d'accompagnement: celles-ci se limitent (dans la première version proposée par la direction) à une indemnité financière par année complète de service. Nous n'allons pas la révéler ici car les négociations vont continuer et le montant proposé va, devra évaluer. Sachez néanmoins que nous avons qualifié la proposition de la direction comme étant immorale, voire amoral. *Huitième loi des multinationales: cynisme, hypocrisie, fourberie, mensonge sont des atouts à cultiver.*

Un mot encore sur la nouvelle loi luxembourgeoise concernant le maintien dans l'emploi. Nous ne cesserons de clamer haut et fort que cette législation vieille de trois mois est déjà obsolète et que, si dans son esprit, elle pouvait donner l'impression d'aller dans le sens du progrès social, en réalité elle ne fait que suggérer aux entreprises de bien vouloir faire preuve de civisme et de

faire semblant d'engager des négociations. *Neuvième loi des multinationales: un bon lobbying auprès des politiciens peut toujours servir.*

Au moment de mettre sous presse, nous ne savons pas si le dossier ira en conciliation ou s'il va se retrouver devant des juridictions luxembourgeoises ou françaises ou si (par miracle) un plan social sera signé avant le 30 mars.

Quoi qu'il arrive, nous voudrions dans ce numéro remercier le personnel pour le soutien qu'il aura apporté à la délégation tout au long des réunions. En effet, à l'issue de chaque réunion avec la direction, la délégation informe le personnel (qui pour rappel est dispensé de toute prestation depuis le 17 janvier) de l'avancement des discussions. Malgré la difficulté du dossier, malgré les répercussions dramatiques de la décision prise par Thomson, ces réunions se sont toujours déroulées dans un calme et une dignité exemplaires. A aucun moment la direction n'a tenté d'informer le personnel, à aucun moment la direction n'a écouté le personnel, à aucun moment la direction n'a mérité ce personnel.

Jean-Claude Bernardini



L'engagement pour le maintien d'emploi a été payant

Comment d'un commun effort tous les acteurs ont réussi à sauver Mipa

Mipa S.A., située au PED, pourrait bien entrer dans les annales de l'histoire. C'est en effet pour la première fois qu'ensemble le patronat, les syndicats et les administrations publiques ont réussi à prévenir un licenciement collectif.



Grâce au maintien dans l'emploi, l'une des priorités de la politique de l'emploi luxembourgeoise, tout ira mieux. Les résultats concrets cependant se font attendre. Mipa S.A., située au Pôle européen de développement (PED) à Rodange, est toutefois un bel exemple des fruits que peut porter une bonne collaboration entre les différents partenaires. Mipa imprime des films d'emballage pour l'industrie alimentaire. La firme compte parmi ses plus importants clients des marques comme Ferrero et Danone.

L'entreprise occupe pour l'instant 64 personnes. Au début de l'année passée elle en comptait encore plus d'une centaine. Les problèmes avaient commencé en janvier 2006, raconte Marco Casagrande, secrétaire central de l'OGBL.

L'annulation de commandes de la part d'importants clients a été à l'origine des difficultés économiques. La faillite de la maison mère

en Italie n'a pas non plus amélioré les choses. Durant de longs mois, l'entreprise a été sans direction effective, ajoute Alain Mattioli, secrétaire central adjoint responsable du secteur de la chimie. Toutes les demandes des syndicats afin d'obtenir des renseignements supplémentaires sur le destin de l'entreprise et

de ses salariés étaient restées sans réponse.

Ce ne fut qu'après l'annonce d'une manifestation de protestation des syndicats en juillet qu'eut lieu une rencontre avec la direction de l'entreprise et le ministère de l'Économie. À ce moment, on annonça qu'un éventuel repreneur était en vue, rappelle Casagrande. On continuait cependant à laisser le personnel et les syndicats dans l'incertitude.

Chômage partiel

Entre temps des demandes de chômage partiel furent déposées auprès du Comité de conjoncture, ceci douze fois, c'est-à-dire pour douze mois en tout. Le Comité de conjoncture a donné une suite favorable à la dernière demande, lors de la réunion du 21 février, rajoute Marco Casagrande qui représente son syndicat dans cette institution siégeant mensuellement et composée de représentants du gouvernement, du patronat et des syndicats. «On y donna une suite favorable, comme on attendait toujours un repreneur», souligne-t-il. Le temps d'attente et d'incertitude ne manquait pas d'affecter le personnel. Quelques-uns ont quitté l'entreprise à cause de son avenir incertain, d'autres ont été licenciés.



La tension était au point culminant en décembre quand les collaborateurs attendaient en vain leurs salaires. Alain Mattioli parle même d'une «situation explosive». Une fois de plus le syndicat projetait une manifestation. C'est alors qu'enfin les représentants du ministère de l'Economie, du Comité de conjoncture et des syndicats se sont réunis, se souvient Casagrande.

Et ce fut pour la première fois qu'on soumit aux syndicats les données revendiquées depuis si longtemps. «Pendant 11 mois, nous nous étions battus pour cela», dit Mattioli.

C'est également à ce moment qu'un repreneur se manifesta. Le 14 février a été signé en Italie un contrat avec l'entreprise italienne Filca. Les salariés ressentirent immédiatement les effets des négociations de reprise dans leurs porte-monnaie. En janvier, on leur paya une avance sur le salaire de décembre, en février une avance sur celui de janvier. «Les salaires en suspens sont redevenables à la signature du contrat», dit Mattioli.

Les deux syndicalistes affirment unanimement: S'il n'y avait pas eu la pression syndicale, le destin de Mipa aurait été bien différent. «Sans nous, l'entreprise n'existerait plus», souligne Marco Casagrande. En effet, Filca a présenté un plan

Comité de conjoncture

Le Comité de conjoncture a été créé sur base de la loi du 26.7.1975 qui permet au gouvernement de prendre des mesures pour empêcher des licenciements économiques. Le Comité de conjoncture est composé de représentants du gouvernement, du salariat et du patronat. Il est présidé par le ministre de l'Economie respectivement par le ministre du Travail et de l'Emploi ou par le ministre des Finances. Le comité se réunissant la dernière semaine de chaque mois analyse l'évolution du marché de l'emploi et élabore un avis y relatif pour le Conseil de gouvernement.

Les entreprises qui connaissent des difficultés économiques doivent soumettre au Comité de conjoncture leur demande de chômage partiel. Le comité prend alors une décision. Ainsi, le 21 février, il a été saisi d'une nouvelle demande de la part de Mipa pour ses 61 salariés. L'accord a été donné. L'entreprise travaille actuellement seulement sur une équipe. En cas de chômage partiel, l'Etat prend en charge une partie du salaire, les salariés subissent pourtant des pertes de salaire.

industriel solide, conclut Mattioli. Toutes les lignes de production seront modernisées. Jusqu'à la fin de l'année, le nombre du personnel pourrait même être augmenté.

Mipa est une entreprise hautement spécialisée, dont la production ne peut pas être si facilement délocalisée. Les trajets de livraison courts importent pour sa compétitivité. Une délocalisation est peu probable, selon Mattioli.

Changer de mentalité

Le Comité de conjoncture suivra de près les efforts d'assainissement économique chez Mipa. Un bilan

sera fait dans quatre mois, annonce Casagrande.

Mipa est un bel exemple des résultats que le Comité de conjoncture peut obtenir en ce qui concerne le maintien de l'emploi. En effet, la loi 5611 confère à cette institution tripartite un rôle-clé lors de la mise en pratique du «maintien dans l'emploi». «Malheureusement les moyens prévus ne suffisent pas», regrette Casagrande. Le succès de Mipa pourrait provoquer un changement de mentalité, espère-t-il.

(Traduction libre de l'article de Lucien Montebrusco paru au tageblatt du 27 février 2007)



**Santé, Services sociaux
et éducatifs**



Sandra Heinz



Nora Back



Pit Schreiner



André Roeltgen

Syndikat Gesundheit und
Sozialwesen des OGBL bei Minister
Mars di Bartolomeo

**Aktuelle Anliegen im
Gesundheitswesen**

Am 16. Februar 2007 fand auf Anfrage des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGBL eine Unterredung mit Gesundheitsminister Mars Di Bartolomeo und den verantwortlichen Beamten aus dem

Gesundheitsministerium, der Krankenkassenunion und der Pflegeversicherung bezüglich aktueller Themen im Bereich Gesundheits- und Krankenkassenwesen statt.

An erster Stelle machten die Gewerkschaftler den Minister auf einige Missstände im Pflegebereich aufmerksam: häufig würden diverse nicht erledigte Pflegeakte verrechnet oder die Akte würden von Personal ausgeführt, das nicht die dafür nötige Qualifikation besäße. Für den OGBL handelt es sich bei einer solchen Vorgehensweise klar um einen Missbrauch öffentlicher Gelder. Der Minister bestätigte, dass die „Cellule d'évaluation“ der Pflegeversicherung seit geraumer Zeit schärfere Kontrollen durchführt. Des Weiteren sollen im Falle solcher Vergehen Sanktionen ausgesprochen werden.

Anschließend übte der OGBL Kritik an den Diskussionen über den „médecin coordinateur“ im Krankenhauswesen. Die Gewerkschaftsvertreter unterstrichen, dass sie eine bessere Koordination der medizinischen Aktivitäten in den Krankenhäusern begrüßen, sich aber dagegen wehren, dass zurzeit die Entente des Hôpitaux Luxembourgeois gemeinsam mit der AMMD Gespräche führt,

die dem „médecin coordinateur“ hierarchische Funktionen über das Pflegepersonal zugestehen würden. Der OGBL forderte den Minister auf, den Versuch umgehend zu stoppen, liberale, nicht angestellte Mediziner, in Führungspositionen zu setzen. Für den Minister kommt ein Stopp der Diskussionen jedoch nicht in Frage, allerdings versicherte er, er werde alle Vorschläge genauestens überprüfen und keine Einmischung in die Personalpolitik akzeptieren. Der OGBL wird das Personal im Krankenhausbereich laufend über den Stand der Verhandlungen informieren und gegebenenfalls zu gewerkschaftlichen Aktionen aufrufen.

Ein zusätzliches Thema der Unterredung war eine von der Krankenkassenunion und der Entente des Hôpitaux Luxembourgeois geforderte Erhebung der Abwesenheiten der Beschäftigten im Krankenhauswesen. Der Gesundheitsminister hat dem OGBL gegenüber versichert, dass das Messen der Abwesenheitsrate keinesfalls zur Bewertung oder Einschüchterung der Mitarbeiter diene, sondern in der Tat nur veranlasst wird, um eine qualitative Angabe über die in den Krankenhäusern herrschenden Probleme zu haben. Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen fordert, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfeldes verbessert wird, um so arbeitsbedingte Krankheiten zu vermeiden. Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen hat dem Minister angekündigt, zusammen mit dem Personal gegen jegliche Einschüchterungsmethoden vorzugehen.

Des Weiteren hat der OGBL dem Minister zusätzliche Erklärungen bezüglich einer Resolution über den „Hyperaktivismus“ im Krankenhauswesen gegeben. Das Krankenhauspersonal stellt seit Jahren fest, dass oft mehr Aktivität ausgeübt wird, als das einzelne Krankenhaus unter korrekten Bedingungen leisten



kann und das aus verschiedenen Gründen:

- Konkurrenz- und Benchmarking-Denken zwischen den Krankenhäusern statt Zusammenarbeit
- das aktuelle Modell der liberalen Ärzteschaft (hohe Produktivität = hohe Honorare), das den heutigen Gegebenheiten nicht mehr gerecht wird
- die Berechnung des Personalschlüssels sieht für 100% geforderte Leistung nur 82% Personal vor.

Nach Aussage des Gesundheitsministers besteht eine Priorität seines Ministeriums darin gegen solche Missstände vorzugehen. Die vom OGBL geforderte Transparenz und eine Bedarfsanalyse seien ebenso notwendig wie die Einführung einer Kontrollinstanz für den Gesundheitssektor. Die Gewerkschaft fordert realistisch umsetzbare Qualitätsverbesserungsvorschläge, die nicht auf Konkurrenzdenken beruhen.

Abschließend informierte der Gesundheitsminister das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen darüber, dass im Rahmen der Ausarbeitung eines Gesamtkonzepts für den Süden des Landes, in nächster Zukunft eine Unterredung mit den Verantwortlichen der dortigen Krankenhäuser stattfinden werde.

Fusion Centre Hospitalier Emile Mayrisch und HPMA-Niederkorn

Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer werden mit Füßen getreten

Am 12. März 2007 wurde von den Verantwortlichen des CHEM und des HPMA ein Abkommen unterzeichnet, welches wesentliche Punkte im Hinblick auf die für den 1. Januar 2008 geplante Fusion festhält.

Allerdings wurden die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Miteinbeziehung der gemischten Betriebsräte (Comités mixtes d'entreprise) nicht eingehalten. Die gemischten Betriebsräte müssen nämlich im Vorfeld solch wichtiger Entscheidungen informiert und konsultiert werden, um vor der Beschlussnahme eine schriftliche Stellungnahme abgeben zu können. Die Verantwortlichen des CHEM und des HPMA sahen es als überflüssig an, ihren „Comités mixtes“ die entsprechenden Dokumente zu unterbreiten und unterzeichneten somit ein Abkommen ohne die gesetzlichen Prozeduren einzuhalten.

Die OGBL-Personalvertreter des gemischten Betriebsrats des HPMA

verurteilen diese Vorgehensweise aufs Schärfste, da hier im Hauruckverfahren, unter der bewussten Missachtung gesetzlicher Bestimmungen, Abkommen unterzeichnet werden, die Auswirkungen auf das Personal der beiden Einrichtungen haben werden.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL und die Personalvertreter des HPMA betrachten das Abkommen als null und nichtig und fordern, dass die gesetzlichen Prozeduren in die Wege geleitet und eingehalten werden. Der hier erkennbare Führungsstil für die nach der Fusion größte Krankenhauseinrichtung Luxemburgs entspricht absolut nicht der vom OGBL und seinen Mitgliedern geforderten fortschrittlichen Personalpolitik und ist sofort einzustellen, andernfalls gewerkschaftliche Aktionen in die Wege geleitet werden.

Die OGBL-Personalvertreter des gemischten Betriebsrats des HPMA werden des Weiteren Klage bei der Inspection du Travail et des Mines einreichen und alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel nutzen, um gegen diese personalfeindliche Politik vorzugehen.



Gegen ein Diplom zweiter Klasse für die Krankenpfleger/ Krankenschwestern!

Seit 2001 fordern das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL und die ANIL (Association Nationale des Infirmiers et Infirmières Luxembourgeois(es)), dass die Ausbildung der Krankenpflegeberufe an die europäischen Richtlinien angepasst werden muss.

Am 14. März 2007 unterstrichen die Gewerkschaft und die Berufsvereinigung auf einer gemeinsamen Pressekonferenz ihre Forderungen und kündigten Aktionen an, falls die verantwortlichen Ministerien nicht endlich ihre Verantwortung übernehmen und eine qualitativ hochwertige Reform der betroffenen Berufe in die Wege leiten.

Gegenüber den Nachbarländern fehlen zwischen 1500 und 2000 Stunden berufliche Ausbildung und dies besonders im praktischen Bereich. Die Luxemburger Krankenpfleger/ Krankenschwestern besitzen sowohl eine solide Allgemeinausbildung als auch eine gute theoretische Berufsausbildung, leider fehlt es aber zum Teil an der notwendigen praktischen Berufsausbildung.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL und die ANIL betonen, dass eine Aufwertung der Ausbildung des Krankenpflegers /der Krankenschwester und ihrer Spezialisierungen notwendig ist, damit diese Gesundheitsberufe an Attraktivität gewinnen. Einem Mangel an qualifiziertem Personal im Krankenhaus-, Sozial- und Pflegebereich kann mittel- bis langfristig durch eine Ausbildung vorgebeugt werden, die den Auszubildenden berufliche Perspektiven eröffnet, die eine einseitige berufliche Einengung verhindert, ihnen Spezialisierungs- und Aufstiegschancen bietet und an

deren Ende Berufsabschlüsse bzw. Hochschuldiplome erlangt werden, die mit dem Bologna-Prozess in Einklang stehen.

Eine Anpassung des allgemeinen Umfangs der Ausbildung in der Krankenpflege an die auf europäischer Ebene festgelegten Kriterien sowie an die Anforderungen zur Ausübung des Berufs ist wohlbegründet. Die Ministerin für Bildung und Berufsausbildung, der Gesundheitsminister und der Minister für Kultur, Hochschulwesen und Forschung werden aufgefordert, unverzüglich die notwendigen Schritte zu einer qualitativen und fortschrittlichen Reform der Ausbildung des Krankenpflegers/der Krankenschwester und ihrer Spezialisierungen in die Wege zu leiten:

- a) eine Reform die gemäss der festgestellten Notwendigkeiten die allgemeine Dauer der Ausbildung verlängert;
- b) ein Ausbildungskonzept, das eine zusätzliche Abwertung der diesbezüglichen Diplome ausschließt;
- c) die allgemeine und gerechte Anerkennung der Ausbildungen aller betroffenen Gesundheitsberufe:

- „Bac technique“ nach Abschluss des 13. Schuljahrs im technischen Sekundarunterricht;
- Erwerb eines BTS (Brevet de Technicien Supérieur) „Diplom-Krankenpfleger/ Diplom-Krankenschwester“ nach Abschluss des 15. Schuljahrs;
- Erwerb des Bachelor „Krankenpfleger/-schwester mit Spezialisierung...“ nach Abschluss des 16. oder 17. Schuljahrs.





Romain Daubenfeld

Services privés de nettoyage

Notre métier enfin revalorisé

Les nettoyeurs de bâtiment ont le droit au salaire social minimum qualifié quand ils ou elles exercent leurs métiers depuis 10 ans.

Dans un jugement de la Cour de cassation le 4 janvier dernier il est noté qu'une femme ou un homme nettoyeur qui sont dans le métier depuis 10 ans sont à considérer comme un travailleur qualifié et à payer comme tel.

La majoration du salaire est de 20%.

La loi du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum stipule que «le niveau du salaire social minimum des travailleurs justifiant d'une qualification professionnelle conforme aux dispositions de la présente est majoré de 20%».

Selon le même jugement, les ouvriers et ouvrières nettoyeurs ont également le droit à la rétroactivité des 3 dernières années. Cette décision qui a un caractère de jurisprudence au Luxembourg va revaloriser tout un corps de métier qui à l'heure actuelle n'est pas du tout respecté par les patrons.

Cela fait dix ans que nous essayons de discuter avec les patrons, mais jusqu'au jugement il y a eu refus total de négocier avec les partenaires sociaux.

Seulement après le jugement, la Fédération Luxembourgeoise des Entreprises de nettoyage de bâtiment a développé une hyperactivité et pour la première fois a écouté nos doléances.

Une réunion de concertation a eu lieu en date du 8 février 2007 ensemble avec notre président national.

Le président de la Fédération de nettoyage a souligné que les travailleurs dans le secteur sont surtout des non-qualifiés qui reçoivent une formation de base «sur le tas».

Un paiement du salaire social minimum qualifié légal même après une ancienneté de 10 ans ne se justifierait pas nécessairement.

Une reconnaissance rétroactive de l'ancienneté dans notre métier aurait des conséquences très lourdes pour les entreprises et les salariés concernés.

Nous ne nous opposons pas à une solution viable pour les deux côtés, mais pour l'OGBL il est important d'honorer l'ancienneté des salariés dans le secteur et cela en régularisant au mieux l'ancienneté dans la prochaine convention collective.

Nous attendons avec impatience la prise de position de la fédération patronale et ses propositions pour trouver une bonne fin à un combat que nous menons depuis 10 ans.

Le syndicat Services privés de nettoyage est prêt à défendre les intérêts de ses membres.

Estelle Winter, présidente



Banques et Assurances



Nadine Hamilius

Véronique Eischen

Convention collective des banques

Chronique d'une mort annoncée

L'ABBL ne manque pas une occasion de blâmer les syndicats d'avoir quitté la table des négociations, insinuant que ces derniers rejetteraient le dialogue social. En réalité, c'est l'inverse: depuis le début des négociations pour la nouvelle convention collective des banques, l'ABBL a refusé de dialoguer avec les syndicats, s'obstinant à vouloir imposer ses exigences à savoir le démantèlement de tous les avantages sociaux inscrits dans l'actuelle convention.

Ce déni s'est traduit par l'ignorance systématique des revendications syndicales, balayées tout simplement de la table des négociations. En recommandant à ses membres de ne plus payer les échelons d'ancienneté – tels qu'ils sont inscrits dans l'actuelle CCT toujours applicable – l'ABBL a devancé l'issue des négociations et inscrit dans les faits ses prétentions.

Aux yeux de l'OGBL, il s'agit là non seulement d'une rupture unilatérale des pourparlers mais également d'une entrave à l'exécution loyale de la convention collective. En enfreignant ainsi les règles du jeu, l'ABBL a clairement démontré qu'elle n'accorde aucune valeur au dialogue social – qui doit être fait de concessions et de compris, partant d'une base saine – et qu'elle remet

implicitement en cause l'existence d'une CCT dans le secteur bancaire, à moins que celle-ci ne ressemble à la coquille vide telle que l'ABBL l'a dessinée dans son catalogue de revendications.

Pour l'OGBL, c'est là la preuve que les négociations s'apparentaient depuis le début à une supercherie où l'on a bien voulu faire croire aux partenaires sociaux à une volonté d'aboutir à un accord mutuel.

Les simili-négociations n'étaient qu'une mascarade destinée à voiler l'objectif réel de l'ABBL: abolir tous les avantages réservés aux salariés et réduire à néant tous les acquis négociés dans les conventions durant ces vingt dernières années.

Preuve de cette intention nous a d'ailleurs été récemment donnée lorsque l'ABBL a explicitement reconnu dans la presse que le risque de la disparition de la CCT était bien réel, vendant ainsi la peau de l'ours avant de l'avoir tué.

Que l'ABBL se détrompe: les syndicats et les salariés du secteur n'ont pas dit leur dernier mot!

Réunion des délégué(e)s OGBL du secteur bancaire

En cas de non-accord sur la CCT, les délégués feront usage de leur droit de grève

Le jeudi 8 mars au soir, le syndicat Banques et Assurances (SBA) de l'OGBL avait convoqué l'ensemble de sa Commission tarifaire, son organe de décision en matière de négociations de la convention collective, qui se compose de tous les

délégués effectifs et suppléants du secteur bancaire.

L'objectif de la conférence était d'informer et de consulter l'ensemble des délégué(e)s sur l'évolution des négociations pour la nouvelle convention bancaire – qui, rappelons-le, sont au point mort depuis janvier dernier.



Par ailleurs, le syndicat Banques et Assurances a tenu à renseigner les délégué(e)s sur la procédure de grève et leur a fait part de son intention de faire usage de l'article 7.1.2.3.b. des statuts de l'OGBL concernant le vote en faveur d'une grève. Le syndicat a ainsi souhaité faire le nécessaire pour être immédiatement opérationnel le moment venu.

Services publics



Steve Staudt

Pit Schreiner

OGBL fordert für die Beschäftigten des Staats, des Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Gemeinden ein der wirtschaftlichen Lage angepasstes Verhandlungsergebnis

Gehälterverhandlungen im Öffentlichen Dienst

Die neuesten Konjunkturberechnungen des STATEC belegen ganz klar, dass die wirtschaftliche Situation Luxemburgs auf keinen Fall als schlecht bezeichnet werden kann.

Die Aussichten auf ein Wachstum des Bruttoinlandproduktes (BIP) um 5,5% für das Jahr 2006 sowie 4,5% für das Jahr 2007, ein Haushaltsdefizit, das für 2006 voraussichtlich um 300 Millionen Euro niedriger ausfallen wird als erwartet, ein voraussehbarer Haushaltsüberschuss für das Jahr 2007, die positive Entwicklung der Gesamtproduktivität

der luxemburgischen Wirtschaft sind alles Faktoren, welche die von der Regierung angekündigte Nullrunde bei den Verhandlungen der Gehälter im Öffentlichen Dienst absolut nicht rechtfertigen.

Es sei ebenfalls daran erinnert, dass das Tripartite-Abkommen festhält, Lohnverhandlungen sollten sich an der allgemeinen Entwicklung der Wirtschaft und der Produktivität orientieren. Somit ist auch die Regierung gefordert diese Regel, ohne Abstriche, für den Öffentlichen Dienst und darüber hinaus für die öffentlichen Dienstleistungen, einzuhalten.

Deshalb fordert der OGBL für die Beschäftigten bei Staat, Gemeinden, im Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen eine Entwicklung der Einkommen und der Arbeitsbedingungen, die den oben genannten positiven Zahlen entsprechen.

Außerdem weist der OGBL darauf hin, dass es bei den laufenden Verhandlungen nicht nur um globale Gehältererhöhungen gehen darf, sondern auch der längst überfälligen Neueinstufung verschiedener Berufsgruppen (Lehrerinnen und Lehrer, „Educatrices“ und „Educatours gradués“ sowie verschiedener Gesundheits- und Sozialberuflichen und -berufler) Rechnung getragen werden muss.

Der OGBL unterstreicht, dass er in großen Teilen der öffentlichen Dienstleistungsbereiche die repräsentativste gewerkschaftliche Kraft der betroffenen Arbeiter und Angestellten ist und aus diesem Grunde die direkte Teilnahme an den Verhandlungen für das Gehälterabkommen im Öffentlichen Dienst fordert.

Der OGBL wird Nullrundenforderungen der Regierung bei den Kollektivverträgen und den Abkommen in den Bereichen der öffentlichen Dienstleistungen nicht akzeptieren und ist zu gewerkschaftlichen Aktionen bereit, um dies zu verhindern.





La faillite d'une politique de recrutement indigne et irresponsable !

Le 30 janvier 2007, la Cour administrative a définitivement tranché au sujet des contrats à durée déterminée à répétition entre le MENFP et les chargé-e-s d'éducation de l'enseignement post-primaire: cette pratique est illégale. Avant de rendre son jugement, la Cour administrative avait posé à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle, à savoir si l'article 17 de la loi du 5 juillet 1991 autorisant l'Etat – par dérogation à la loi sur le contrat de travail de 1989 – à conclure des contrats à durée déterminée qui excèdent une durée de 24 mois ou qui sont renouvelés plus de deux fois ne violait pas le principe de l'égalité devant la loi (article 10bis de la Constitution). L'arrêt de la Cour constitutionnelle fut sans équivoque: l'occupation professionnelle des chargé-e-s d'éducation ne diffère pas fondamentalement de celle des salariés en situation contractuelle de droit commun et la dérogation que l'Etat s'était aménagée pour le secteur éducatif et social est contraire à la Loi fondamentale.

Il en résulte qu'il existe une relation de travail à durée indéterminée, du moment que le contrat de travail entre un-e chargé-e d'éducation et l'Etat porte sur une durée excédant 24 mois ou s'il est renouvelé plus de deux fois.

Les conséquences de l'arrêt sont étendues.

- Le MENFP ne pourra plus conclure des contrats à durée déterminée au-delà de 24 mois ou qui sont renouvelés plus de deux fois;



- quelque 520 agents de l'enseignement post-primaire remplissant l'une des deux conditions précitées disposeront dorénavant d'un contrat à durée indéterminée;
- il en sera de même pour de nombreux «chargé-e-s» de l'enseignement primaire et d'autres agents du secteur social.

En tant que syndicalistes, nous saurons évidemment la régularisation de la situation professionnelle des chargé-e-s d'éducation, dans la même mesure que nous réfutons depuis des années la politique de recrutement indigne et irresponsable du MENFP.

Cette politique du recours croissant à du personnel précarisé, ne disposant pas toujours de la formation disciplinaire requise et auquel aucune formation pédagogique digne de ce nom n'était offerte ne fut pas seulement condamnable du point de vue humain, mais elle allait à l'opposé de la qualité de l'enseignement. Aussi avons-nous maintes fois demandé aux ministres de l'Education nationale successifs ainsi qu'au Premier ministre d'accroître le recrutement d'enseignant-e-s qualifié-e-s et de revoir le mécanisme du concours d'admission au stage. Or, rien n'y faisait; tout continuait comme si de rien n'était!

Voici que le MENFP – et le gouvernement – se trouvent rappelés à l'ordre par le pouvoir judiciaire, qu'ils sont forcés de régulariser la situation de leur personnel «irrégulier» et qu'ils doivent admettre que leur fausse route est devenue définitivement impraticable.

Quelle honte et en même temps quel gâchis!

Mais comment remettre les choses en ordre? Comment garantir un personnel enseignant qualifié suffisant à l'avenir, alors que le nombre des élèves dans l'enseignement post-primaire ne cesse d'augmenter? Il n'existe pas trente-six solutions! Nous demandons que le MENFP s'engage dans une discussion sérieuse visant à

- réformer fondamentalement le mécanisme du concours d'admission au stage pédagogique;
- augmenter le nombre d'admissions au stage pédagogique dans le cadre du plan quinquennal;
- permettre aux chargé-e-s de cours à durée indéterminée en place de suivre une formation pédagogique sérieuse.

Nous attendons d'être contactés par Madame la ministre de l'Education nationale à ce sujet.

Le Comité secondaire du SEW/OGBL

Imprimeries, Médias et Culture - FLTL



Alain Mattioli

Léon Jenal

Everyday Prod. SA. und Media Tele SA. entlassen 21 Mitarbeiter

Nachdem am 14. März die Nachricht des Abschaltens von T.TV kam, fand tags darauf die erste offizielle Informationsversammlung mit dem OGBL, als einzig vertretene Gewerkschaft, mit der lokalen Direktion statt. Anlässlich dieser erster Konzertierungssitzung, bei der der OGBL nicht durch den zuständigen Verhandlungssekretär Léon Jenal (der sich aufgrund der Entwicklung bei Delphi – s. dazu auch unseren Artikel auf der folgenden Seite – zum Zeitpunkt der Ankündigung in Cadiz befand) sondern durch Alain Mattioli, den beigeordneten Verhandlungssekretär des Syndikates Chemie, teilte die Direktion mit, dass die Entscheidung sich vom Fernsehgeschäft in Luxemburg zu trennen, auf einer finanziellen und strategischen Basis beruhte. Weiter stellte die Geschäftsleitung klar, dass die beiden Gesellschaften ein Gesamtdefizit von über 18 Millionen Euro angehäuft hätten und, dass das Unternehmen von Anfang an nie rentabel war. Die beiden betroffenen Betriebseinheiten Everyday Prod. SA. und Media Tele SA. gehören der europäischen Tele2Europe-Gruppe an, die sich von nun an auf ihr Core-Business konzentrieren wird.

Anlässlich der folgenden Sitzungen verlangte der OGBL Einsicht in die Bilanzen der 3 letzten Jahre und

verwies auf die vom Gesetz vorgesehene Prozedur, bei der es vorrangig darum geht, die betroffenen Mitarbeiter in Beschäftigung zu halten («maintien dans l'emploi»), sei es in diesem Fall durch Wiederbeschäftigung innerhalb der großen Tango-Tele2-Gruppe, respektive durch Neueingliederung in den Arbeitsmarkt.

Nach Analyse des Zahlenmaterials war der offizielle Beginn der Verhandlungen mit dem OGBL und den Personalvertretern am Nachmittag des 23. März. Der OGBL stellte von Anfang an klar, dass es hierbei nicht nur um 21, sondern um rund 50 menschliche Schicksale gehen würde, da aufgrund der Spezifität des Fernsehgeschäftes auch rund 30 Freelance-Mitarbeiter betroffen sind.

Bei Redaktionsschluss sind die Verhandlungen für den Sozialplan noch nicht abgeschlossen. Allerdings lässt die positive Atmosphäre der Verhandlungen und die Aufgeschlossenheit der lokalen Direktion vermuten, dass nicht nur der finanzielle Teil innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens positiv abgehandelt werden kann, sondern dass auch soziale Begleitmaßnahmen (insbesondere Berücksichtigung des Alters und des Familienstands bei der Festlegung der Abgangsschädigungen) und Weiterbildungsmöglichkeiten ihren Niederschlag finden werden. Auch versprach die Direktion nach Möglichkeit und Profil ihrer ehemaligen Mitarbeiter diese in der großen Tele2-Gruppe neu zu beschäftigen. Nicht zuletzt begrüßt der OGBL das Engagement des Arbeitsministeriums, das versprochen hat sich für eine schnelle Wiedereingliederung der betroffenen Mitarbeiter im Sinne des „maintien dans l'emploi“ zu engagieren.

Adresse eMail de soutien:
TTVFriends@gmail.com

Témoignage de Dina Freitas, journaliste chez t.tv

«Quand on n'est pas soutenu, on sait qu'on risque de tomber. La chute n'en fut pas moins brutale. Le mercredi après-midi, on nous annonçait que la chaîne s'arrêterait le vendredi suivant. Comme ça ! Une cinquantaine de personnes entre CDI et Freelance, quotidiens ou occasionnels, perdaient leur emploi, leur projet commun, leur deuxième famille. Et il était temps de s'attaquer à un plan social. Notre délégué du personnel et moi-même, tous les deux des jeunes recrues du marché du travail, nous sommes retrouvés à devoir négocier avec les patrons et leurs avocats. Et au plus vite, car ils étaient pressés. Heureusement que l'OGBL nous a offert son aide. Car il fallait faire au mieux pour toutes ces personnes aux problèmes si différents. Pour la plupart, il s'agissait d'un premier emploi avec une petite ancienneté. D'autres ont déjà une longue expérience derrière eux, mais auront du mal à retrouver un poste dans un secteur aussi mal représenté au Luxembourg.

Alors le moral est bien bas. Reste l'espoir un peu vague d'un probable repreneur. Mais encore faudrait-il que le groupe soit prêt à lui céder le site. En sortant des réunions avec nos patrons, il nous faut informer nos collègues de l'évolution des négociations. Nous vivons tous accrochés à nos téléphones et à nos ordinateurs; occupés à suivre l'évolution des pourparlers, à chercher un nouvel emploi, mais surtout à réaliser que l'aventure TTV est bel et bien finie.»





Léon Jenal

Services et Energie

Delphi Luxembourg Réunion d'urgence de la Fédération européenne des Métallurgistes (FEM)

Dans le cadre et sur arrière-fonds de la décision soudaine prise par Delphi de fermer son usine à Cadiz (Espagne) par laquelle environ 1500 salariés sont concernés, les organisations syndicales européennes affiliées à la FEM et ayant des membres chez Delphi se sont réunies le 15 mars 2007 à Cadiz.

L'OGBL étant le seul syndicat représenté auprès de Delphi Luxembourg a participé à cette réunion concernant la réorganisation autour des activités centrales du groupe et l'avenir des usines Delphi en Europe. La tenue de cette réunion avait pour but de constituer un signal clair et ferme de solidarité syndicale européenne vis-à-vis du management du groupe.

Les responsables de la FEM ont déploré d'une manière générale le manque, voire l'absence de communication du management du groupe Delphi avec les représentants syn-

dicaux aux niveaux nationaux ainsi qu'au niveau européen. D'autant plus qu'il a été constaté que certains représentants du personnel Delphi se sont vu exposé à des actes d'intimidation pour les inciter à ne pas participer à la réunion de Cadiz.

Lors de cette réunion un échange d'informations entre les participants a clairement démontré que Delphi envisage de procéder à des restructurations sur beaucoup de sites en Europe. Il a été constaté que Delphi poursuit sa stratégie de fermer des usines en Europe pour délocaliser ses activités vers des pays de moindre coût de main-d'œuvre et de niveau social précaire. Il n'est pas rare que ces décisions soient prises même après avoir obtenu des subventions locales et nationales ou de l'Union européenne. Il a été évoqué que des restructurations en Espagne, Grande-Bretagne, France et en Autriche se font actuellement ou sont déjà annoncées, qui auront comme conséquence des réductions de personnel et au pire des cas des fermetures d'usine.

Quant au site de Delphi Luxembourg, la situation se présente moins inquiétante par le fait qu'il s'agit d'un centre technique (Technical Centre) et qu'une vingtaine d'emplois a été générée à Bascharage par l'implantation du quartier général du «Powertrain Systems».

Néanmoins il faudra rester vigilant et surveiller l'évolution au niveau européen.

La stratégie syndicale se résume donc dans une action commune au niveau européen. Les actions envisagées sont les suivantes:

- une lettre de protestation sera envoyée par la FEM à Delphi pour demander et réclamer le droit d'information et de consultation et d'avoir une présence syndicale dans les réunions décisives;
- un courrier sera adressé à tous les présidents nationaux des organisations syndicales représentées auprès de Delphi;
- des contacts seront établis par la FEM avec ses homologues des syndicats américains afin d'établir d'éventuelles stratégies communes;
- la FEM assurera le flux d'information pour les salariés par l'intermédiaire des Conseils d'entreprises européens;
- une conférence sera organisée à court terme avec la participation de tous les syndicats impliqués et concernés.

Le groupe de coordination syndicale de la FEM dont fait partie l'OGBL va faire part à la Commission européenne de sa crainte de voir tout un tissu industriel délocalisé en dehors de l'Europe ce qui se traduirait par la perte d'environ 35.000 emplois au sein de l'Union européenne.

Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande



Robert Wolff

Auto Festival

Letztes Jahr intervenierte der OGBL bei den Patronatsvertretern ADAL und FEGARLUX, dass während dem Auto Festival 2006, was die Überstundenregelung betrifft, die kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen in einzelnen Betrieben nicht respektiert wurden.

Wenn überhaupt, wurden die geleisteten Überstunden nur schlecht bezahlt.

Von Sonntagszuschlägen (70 %) und Kumul derselben mit dem Überstundenzuschlag (25 % bei den Arbeitern und 50 % bei den Angestellten) ganz zu schweigen. Die oben erwähnten Arbeitgeber wollten von den Zuschlägen nichts hören und behaupteten, die Arbeitnehmer würden dies ja auf freiwilliger Basis tun.

Dieses Jahr gingen nur noch sehr wenige Reklamationen während

des Auto Festivals 2007 bei uns ein, so, dass man behaupten kann, dass sich die Situation was die Überstundenregelung betrifft, verbessert hat.

Wir werden die oben erwähnten Arbeitgeber weiter im Auge behalten.

Festival de l'Automobile

L'OGBL est intervenu auprès des fédérations patronales ADAL et FEGARLUX, suite au non-respect de certaines entreprises concernant la réglementation des heures supplémentaires par rapport aux dispositions conventionnelles et légales, lors du Festival de l'Automobile 2006.

Si rémunérées, ces heures supplémentaires effectuées ne sont que mal payées, et nous ne parlons même pas des majorations pour le travail du dimanche (70 %), ni du cumul de celles-ci avec la rémunération des heures supplémentaires (25 % chez les ouvriers et 50 % chez les employés). Les employeurs cités ci-dessus n'ont rien voulu savoir au sujet des majorations et ont affirmé que les salariés se sont portés volontaires.

On constate une amélioration au niveau de la situation des heures supplémentaires du Festival de

l'Automobile 2007, étant donné la diminution de réclamations qui nous sont parvenues cette année.

Nous garderons à l'avenir un œil sur les employeurs cités ci-dessus

Erneuerung des Arbeiterkollektivvertrags im Garagensektor

Unter der Federführung des OGBL konnte nach langen und schwierigen Verhandlungen zur Erneuerung des Arbeiterkollektivvertrags im Garagensektor zwischen den vertragsschließenden Gewerkschaften OGBL und LCGB einerseits, sowie den Patronatsvertretern ADAL und FEGARLUX andererseits, am 26. Februar 2007 endlich eine Einigung gefunden werden. Es war erst anschließend an die einwöchige Flugblattaktion, dass die Patronatsvertreter wieder ernsthaft bereit waren zu verhandeln. Der neue Kollektivvertrag hält folgende Bestimmungen fest:

Die Dauer des Kollektivvertrags beträgt 36 Monate, vom 1. Juli 2006 bis zum 30. Juni 2009.

Lohnerhöhungen (Real- und Tariflöhne)

Allgemeine Lohnerhöhung ab 1. 3. 2007 um 0,08 € pro Stunde;

allgemeine Lohnerhöhung ab 1. 1. 2008 um 0,08 € pro Stunde;

allgemeine Lohnerhöhung ab 1. 1. 2009 um 0,08 € pro Stunde.

Sozialurlaub

Erhöhung des Sozialurlaubs von 8 auf 12 Stunden. Ab dem 1. Januar 2007 hat jeder Arbeitnehmer demnach Anrecht auf 12 (zwölf) Stunden Sozialurlaub pro Jahr nach den festgelegten Modalitäten.

Prämie

Einmal pro Jahr überweist der Betrieb an jeden Arbeitnehmer, eine



Anwesenheitsprämie. Der Bruttobetrag der Prämie beläuft sich auf 200€ und wird entsprechend den festgelegten Modalitäten ausbezahlt.

Überarbeitung der Tariflohntabelle

Wie bei den vorherigen Kollektivverträgen ist eine kontinuierliche Lohnsteigerung erzielt worden, sowohl was die Tariflöhne als auch die Reallöhne betrifft. Was bei diesem Kollektivvertrag zu unterstreichen ist, ist allerdings, dass nicht nur die Tariflöhne angehoben werden, sondern auch die Reallöhne, so dass jeder einzelne Arbeitnehmer eine Lohnerhöhung erhält.

Signature de la convention collective de travail des ouvriers du secteur des Garages

Sous la responsabilité de l'OGBL et après de longues et difficiles négociations entre d'un côté les syndicats signataires OGBL et LCGB d'un côté et les fédérations patronales ADAL et FEGARLUX de l'autre côté, un accord pour le renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers a été trouvé et signé le 26 février 2007. Ce n'est qu'après une action de distribution de tracts

sur une semaine que les représentants des patrons ont recommencé à négocier sérieusement. Il a été convenu ce qui suit:

la durée de la convention collective s'élève à 36 mois, elle court du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2009.

Augmentations salariales (salaires tarifaires et réels)

Augmentation générale de 0,08 €/heure à partir du 1^{er} mars 2007

Augmentation générale de 0,08 €/heure à partir du 1^{er} janvier 2008

Augmentation générale de 0,08 €/heure à partir du 1^{er} janvier 2009.

Congé social

Augmentation du congé social de 8 heures à 12 heures. Ainsi à partir du 1^{er} janvier 2007, chaque ouvrier a droit à 12 (douze) heures de congé social par année, selon les modalités fixées.

Prime

Une fois par an, la société verse à chaque ouvrier une prime de présence. Le montant brut de la prime s'élève à 200 € et sera payé selon les modalités fixées.

Révision de la grille des salaires

Tout comme dans les conventions collectives précédentes une hausse

salariale continue a pu être négociée tant en ce qui concerne les salaires conventionnels que les salaires réels. Ce qui reste à souligner pour cette convention collective des ouvriers, c'est que pas seulement les salaires tarifaires sont augmentés, mais que chaque travailleur bénéficiera d'une augmentation réelle de salaire.

SISTO ARMATUREN S.A.
Echternach

Renouvellement des Collectivverträge für die Arbeiter und Angestellte

Arbeiter

OGBL und LCGB haben kürzlich mit der Betriebsleitung von Sisto Armaturen S.A. eine Einigung gefunden um den Kollektivvertrag der Arbeiter zu erneuern.

- Der bestehende Kollektivvertrag wird um 18 Monate verlängert (01.01.07 – 30.06.08)
- Die Stundenlöhne der Arbeiter werden folgendermaßen erhöht:

Ab 01.07.07 + 0.20€/Stunde

Ab 01.01.08 + 0.20€/Stunde

- Außerdem kommt es zu einer Verbesserung der Gratifikation.

Angestellte

Der LCGB und die Betriebsleitung einigten sich, den Angestellten-Kollektivvertrag ebenfalls um 18 Monate zu verlängern.

Die Monatsgehälter steigen wie folgt:

ab 01.07.07 + 38€/Monat

ab 01.01.08 + 38€/Monat

Zusätzliche Arbeitsstellen werden geschaffen.

Zurzeit beschäftigt Sisto Armaturen in Echternach 84 Arbeiter und 49 Angestellte.



IEE Luxembourg

Verhandlungen drohen zu scheitern

Zum 1. Januar 2006 ist der Kollektivvertrag für die Arbeiterbelegschaft der IEE abgelaufen. Termingerecht hat der OGBL im September letzten Jahres die Aufnahme der Verhandlungen zur Erneuerung desselben beantragt.

Nach einem ersten Informationsgespräch am 23. November 2006, und nach zwei Verhandlungen mit der Betriebsleitung der IEE, wurde uns der Verhandlungskommission am 6. März, nach einer mehrstündigen Verhandlung ein Nullvertrag präsentiert.

Die Betriebsleitung der IEE begründete diesen Nullvertrag damit, dass im Budget keine Mehrkosten für die Arbeiterbelegschaft vorgesehen sind, und sie somit auch nicht bereit sei irgendeine Lohnsteigerung zu tragen, und, dass eine Nullrunde keine Minusrunde wäre.

An die Belegschaft sind in den letzten Jahren die Anforderungen was die Flexibilität, Stückzahlendruck, und Überstunden betrifft, erheblich gestiegen, und sie wurden auch in hohem Maße von der Belegschaft mitgetragen.

Deswegen hat die Belegschaft ein Recht darauf gerecht und fair entlohnt zu werden, was momentan nicht der Fall ist, obschon der Umsatz durch den Einsatz der Belegschaft jedes Jahr drastisch gestiegen ist.

Der OGBL verurteilt diese sture, auf Profitmaximierung ausgerichtete, Patronatshaltung aufs heftigste, und wird in den kommenden Wochen weitere Schritte vorbereiten.

NOVELIS Dudelange

en 1983: NLAC puis SAPA – Grange Eurofoil – Pechiney – Alcan

en 2007: Novelis, Hindalco et après ?

En date 11 février 2007, le président du comité européen de Novelis a été informé que Hindalco industries, la plus grande entreprise indienne dans le domaine des métaux non ferreux a annoncé un accord portant sur l'acquisition de Novelis, premier producteur mondial de produits en aluminium laminé par Hindalco pour un montant de 6 milliards de Dollars. Hindalco est un leader dans le secteur industriel asiatique de l'aluminium et du cuivre; c'est la société-phare du Groupe Aditya Birla, une multinationale de 12 milliards dollars avec une capitalisation sur le marché supérieure à 20 milliards dollars. Suite à cette transaction, Hindalco avec Novelis, sera la plus grande entreprise mondiale de laminage d'aluminium.

L'association de Hindalco et Novelis créera un producteur d'aluminium intégré de taille mondiale disposant d'installations de productions d'alumine et d'alumine à bas coûts, combinée à des capacités de production en aluminium laminé haut de gamme. Le Conseil d'administration a convenu à l'unanimité que cette transaction avec Hindalco donnait une plus-value remarquable aux actionnaires de Novelis. La transaction a été approuvée à l'unanimité par le Conseil d'administration des deux sociétés. La transaction sera finalisée via un plan d'arrangement soumis à la législation canadienne en vigueur. Elle devrait être effectif au cours du deuxième trimestre 2007.

Quelles conséquences pour les salariés du site à Dudelange?

Le personnel est évidemment interpellé par ces changements successifs d'actionariat, alors qu'à chaque fois le nouveau propriétaire est présenté comme «le» bon. Le président d'Hindalco, K.M. Birla, a assuré que Novelis était une entreprise efficace et qu'il n'aurait pas à supprimer des emplois après son rachat. Il a ajouté que les pertes subies par le groupe étaient dues intégralement aux contrats d'approvisionnement signés dans le passé. Donc a priori pas de conséquences négatives à subir par le personnel sur le site luxembourgeois. Mais l'OGBL restera vigilant...

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



Alain Mattioli

Jean-Cl. Bernardini

Kronospan à Sanem

Le litige devant l'Office national de conciliation

On se rappelle que 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 avait été organisé le 24 janvier sur le site de Kronospan à Sanem. Le but de cette action était de protester contre l'attitude intransigeante patronale en matière de renégociation de la convention collective et de démontrer la détermination des salariés.

La direction ne manifestant pas l'intention de retourner à la table de négociation, l'Office national de conciliation avait été saisi et une première réunion de conciliation avait été fixée au 1^{er} mars 2007. Lors de cette réunion, la direction avait été fortement invitée par le conciliateur à faire une ultime proposition écrite, refusée par les syndicats. Finalement une proposition élaborée par l'ONC a été présentée à la direction de Kronospan, aux syndicats et aux représentants des travailleurs lors de la réunion 22 mars.

Cette dernière offre reprend l'idée de la direction de vouloir changer le mode de calcul de la prime de production en augmentant minimalement la part fixe de la prime et en liant la part variable au cash-flow de la société. Avec ce mode de calcul, il sera plus que difficile d'atteindre le montant maximum actuel de 2.700€. Par ailleurs la reconnaissance de l'ancienneté à travers l'introduction d'une grille de salaire telle que demandée par l'OGBL a été remplacée dans cette offre par le paiement d'une prime unique de 300 € pour chaque ouvrier avec une ancienneté de 10 ans à la date de la signature. Dès lors le volet «augmentation des salaires» reste insuffisant.

Conformément à la procédure, les travailleurs seront consultés lors de réunions d'informations au mois d'avril et donneront leur avis quant à l'acceptation ou le refus de la proposition de conciliation. Dans ce dernier cas, des actions syndicales pouvant aller jusqu'à la grève sont envisageables.

Transport par route



François Hoffmann

Hubert Hollerich

Ausflaggen belgischer Transporteure

OGBL/ACAL befürchtet virtuellen Arbeitsmarkt

Immer mehr Transportbetriebe flaggen derzeit aus und öffnen eine Firma im Großherzogtum Luxemburg. Die belgischen Betriebe lassen sich in Luxemburg nieder, obwohl die Grundlöhne für Lkw-Fahrer hier höher sind als in Belgien. Womit bewiesen wäre, dass der Standort Luxemburg durchaus kompetitiv ist. Die zunehmende Niederlassung ex-belgischer Transportbetriebe bereitet jedoch auch Probleme. Gegenwärtig führt der OGBL/ACAL Streitfälle gegen 13 aus Belgien stammende Unternehmen, die vor allem elementare Grundregeln des allgemeingültigen Kollektivvertrags missachten. Auch intervenierte der OGBL/ACAL bereits bei der Zollverwaltung wegen des Überladens der Lkws seitens einer größeren Transportfirma mit Sitz in Weiswampach.

Außerdem befürchtet der OGBL/ACAL das Anwachsen eines virtuellen Arbeitsmarktes und somit eine Verzerrung der Statistiken betreffend die real in Luxemburg geschaffenen Arbeitsplätze. Denn viele belgische Unternehmen stammen nicht aus dem Grenzgebiet, sondern aus Flandern. Zahlreiche Fahrer, die bislang beim OGBL vorstellig wurden, kommen so gut wie nie nach Luxemburg und wissen nicht einmal wo ihr Arbeitgeber den neuen Geschäftssitz hat.

Directive «temps de travail» pour le transport

Enfin des règles claires pour les chauffeurs professionnels

L'OGBL/ACAL salue les décisions prises le 6 mars 2007 par la Commission parlementaire «travail» concernant la transposition de la directive «temps de travail» 2002/15/CE pour conducteurs professionnels en loi nationale.

Cette directive européenne qui aurait dû être transposée déjà en mars 2005, fixe des règles précises en ce qui concerne le temps de travail. À cause de cet énorme retard, la Commission européenne a cité le Luxembourg devant les juridictions européennes.

Le projet de loi national prévoit une période de référence de 1 mois pendant laquelle le temps de travail ne doit pas excéder 48 heures par semaine en moyenne. Un grand avantage constitue le fait qu'à côté de l'Inspection du Travail, la Police grand-ducale de même que l'Administration des Douanes et Accises seront compétentes pour surveiller l'application de la nouvelle loi. En cas d'infraction, la nouvelle loi prévoit des sanctions pénales pour les employeurs et les chargeurs. C'est notamment l'Administration des Douanes et Accises qui dispose d'un savoir faire très approfondi en la matière des contrôles routiers de camions et d'autobus et qui a fait preuve, dans le passé, de ses compétences dans ce domaine.

L'OGBL/ACAL lance de nouveau un appel pressant aux employeurs des entreprises d'autobus privées et du transport professionnel de marchandises par route de ne plus bloquer les négociations pour le renouvellement des conventions collectives respectives, mais de revenir maintenant à la table des négociations.

Arbeitszeitrichtlinie für
Transportbeschäftigte

Endlich klare Regeln für Berufsfahrer

Der OGBL/ACAL begrüßt die Beschlüsse des parlamentarischen Ausschusses für Arbeit vom 6. März 2007, mit welchen die so genannte Arbeitszeitrichtlinie 2002/15/CE für die Beschäftigten des Straßentransports endlich in Luxemburger Recht umgesetzt wird.

Die Richtlinie, die eine klare Definition der Arbeitszeit vorgibt, hätte bereits im März 2005 umgesetzt werden müssen. Wegen der enormen Verspätung hat die Europäische Kommission ein Verfahren gegen Luxemburg vor dem Europäischen Gerichtshof angestrengt.

Besonders erfreut zeigt sich der OGBL/ACAL über die im Gesetz vorgesehene einmonatige Referenzperiode innerhalb der die Arbeitszeit im Durchschnitt 48 Stunden nicht übersteigen darf. Ein wichtiger Vorteil besteht auch darin, dass neben der Gewerbeinspektion nun auch die Polizei und die Zollverwaltung mit den Kontrollen betreffend der Einhaltung des Gesetzes beauftragt werden. Die Zollverwaltung kann in diesem Zusammenhang auf ein breites „Know-How“ zurückgreifen und hat in der Vergangenheit seine Kompetenzen in diesem Bereich unter Beweis gestellt. Das neue Gesetz sieht auch Sanktionen gegen Transporteure und Auftraggeber vor, die sich nicht an die gesetzlichen Bestimmungen halten.

Der OGBL/ACAL richtet erneut einen Appell an die Arbeitgeber der Privatbusbetriebe sowie an die Unternehmen im gewerblichen Straßengüterverkehr, die Kollektivvertragsverhandlungen nun nicht länger zu blockieren und zurück an der Verhandlungstisch zu kehren.

OGBL/ACAL rencontre la Direction
des Douanes

Ensemble contre les transporteurs pas sérieux

Une délégation de l'OGBL/ACAL a rencontré, en date du 7 mars 2007, la direction de l'Administration des Douanes et Accises pour un échange de vues sur la situation dans le secteur du transport routier.

Les discussions se sont concentrées autour de la délocalisation de transporteurs belges au Luxembourg et du droit d'établissement applicable aux entreprises de transport.

Kralowetz-bis

Le cas de l'entreprise de transport LV Trans s.à r.l., établie à Soleuvre, fut discuté en détail. Cette société emploie exclusivement des conducteurs de la Roumanie à des salaires très bas et ne les affine pas correctement à la sécurité sociale. La société utilise des fiches de congés falsifiées de même que des documents falsifiés pour le transport de marchandises dangereuses. Lors d'un contrôle des disques tachygraphiques, l'OGBL/ACAL a constaté d'importantes infractions au niveau du temps de conduite et de repos. Des journées de travail d'au moins 15 heures sont la règle. Aucun des chauffeurs n'a pu bénéficier d'un congé de récréation. L'OGBL/ACAL est intervenu auprès du ministre des Transports, du ministre des Classes Moyennes, du ministre du Travail, du Centre commun de la Sécurité sociale et auprès de l'Inspection du Travail. L'Administration des Douanes effectuera un contrôle dans les meilleurs délais. OGBL et Douanes tirent des parallèles avec l'affaire Kralowetz, il y a cinq ans.

Compétences Douanes

L'OGBL/ACAL a toujours

appuyé un élargissement des compétences de l'Administration des Douanes et Accises dans le domaine des contrôles routiers. La nouvelle loi par laquelle la directive « temps de travail » dans le transport routier sera transposée, les Douanes obtiennent les mêmes compétences que l'ITM et la Police. Dans un proche avenir, les Douanes obtiendront également des compétences en ce qui concerne les contrôles dans le cadre du Code de la Route.

Jusqu'à présent, ces contrôles étaient réservés aux agents de la Police Grand-Ducale.

L'Administration des Douanes a informé que les contrôles de l'Eurovignette seront renforcés sensiblement.

Formation pour conducteurs

Le transport de matières dangereuses, la nouvelle réglementation concernant le temps de conduite et le temps de repos applicable à partir du 11 avril 2007 de même que la réglementation concernant le tachygraphe électronique étaient d'autres sujets qui figuraient à l'ordre du jour.

Dû au succès énorme en 2006, la direction des Douanes a marqué son accord pour organiser, aussi en 2007, en collaboration avec l'OGBL/ACAL, des cours de formation pour chauffeurs concernant la manipulation correcte du tachygraphe électronique.



OGBL/ACAL traf Zollverwaltung

Gemeinsam gegen unseriöse Transportfirmen

Eine Delegation des OGBL/ACAL kam am 7. März 2007 mit der Direktion der Zoll- und Akzisenverwaltung zusammen, um sich über die Lage im Straßentransportsektor auszutauschen. Im Mittelpunkt der Gespräche standen die Ausflagung belgischer Transporteure nach Luxemburg sowie die allgemein gültigen gesetzlichen Auflagen, unter denen eine Transportfirma zu führen ist.

Kralowetz-bis

Besonders der Fall der Transportfirma LV Trans s.à r.l. aus Zolwer heizt derzeit die Gemüter an. Besagte Firma beschäftigt ausschließlich rumänische Kraftfahrer zu Billiglöhnen. Die Fahrer sind des Weiteren entweder gar nicht oder nicht korrekt bei der Sozialversicherung gemeldet. Auch operiert die Firma mit gefälschten Urlaubsbestätigungen und mit gefälschten Gefahrgutdokumenten. Bei der Bewertung der Tachoscheiben stellte der OGBL/ACAL massive Verletzungen der Lenk- und Ruhezeitregelung fest. Arbeitstage von 15 Stunden und mehr stehen auf der Tagesordnung. Keinem der Fahrer wurde bislang Urlaub gewährt. Der OGBL/ACAL ist diesbezüglich beim Transportminister, beim Mittelstandsminister, beim Arbeitsminister, bei der Sozialversicherungsanstalt und bei der Gewerbeinspektion interveniert. Die Zollverwaltung wird demnächst eine Kontrolle in diesem Betrieb durchführen, der seinen Sitz in einer Appartementwohnung in Zolwer hat. OGBL und Zollverwaltung zogen bereits Parallelen mit der Kralowetz-Affäre vor fünf Jahren.

Kompetenzen der Zollverwaltung

Der OGBL/ACAL setzte sich stets für eine Ausweitung der Kompetenzen der Zollverwaltung im Straßenver-

kehr ein. Dies führte dazu, dass bei der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie für Transportbeschäftigte nun neben der Gewerbeinspektion und der Polizei auch die Zollverwaltung für die Kontrollen der Arbeitszeit in diesem Sektor zuständig wird. Ferner wird die Zollverwaltung demnächst Kompetenzen bei den Kontrollen der Straßenverkehrsordnung erhalten. Bislang waren Kontrollen in diesem Bereich der Polizei vorbehalten. Die Zollverwaltung teilte mit, sie werde die Kontrollen in Bezug auf die Eurovignette in nächster Zeit drastisch verschärfen.

Weiterbildungskurse

Diskutiert wurden darüber hinaus die Regelungen betreffend den Transport von Gefahrgut, die neuen ab dem 11. April 2007 gültigen Regelungen betreffend Lenk- und Ruhezeiten, sowie der digitale Tachograph.

Festgehalten wurde abschließend aufgrund der enormen Nachfrage die Weiterbildungskurse für Kraftfahrer betreffend die richtige Bedienung des digitalen Tachographs auch 2007 zusammen mit dem OGBL/ACAL zu organisieren.

Schenker Luxembourg S.A.

OGBL/ACAL gewinnt Ausschusswahlen

Bei den Ausschusswahlen im Betrieb Schenker Luxembourg S.A. mit Sitz in der Leudelinger Industriezone konnte der OGBL/ACAL alle 4 Mandate für sich verbuchen.

In Luxemburg beschäftigt der Logistikkonzern 28 Angestellte, weltweit sind es 28.000 in über 1000 Standorten. Schenker Logistics, mit Hauptsitz in Essen, Deutschland, ist einer der führenden Logistikkonzerne, der sowohl im Straßentransport, als auch im Luftfracht- und im Seefrachtverkehr tätig ist.

Für den OGBL wurden gewählt: Andrea Greweling und Arnold Michel, Effektivdelegierte, sowie Patrick Cambiais und Claudia Hennen, Ersatzdelegierte.

Der OGBL/ACAL konnte die Zahl seiner Personalvertreter somit auf 212 Delegierte erhöhen und bleibt unangefochten die Nummer 1 im Transport- und Logistiksektor.

Schenker Luxembourg S.A.

OGBL/ACAL gagne les élections sociales

Lors des élections d'une délégation du personnel auprès de Schenker Luxembourg S.A., établi à la zone industrielle de Leudelange, l'OGBL/ACAL a remporté les 4 mandats.

Le groupe Schenker emploie 28 employés au Luxembourg. Dans le monde entier, il emploie 28.000 salariés dans plus de 1.000 succursales. Le siège principal de Schenker Logistics se trouve à Essen, Allemagne. Il s'agit d'un des leaders du marché de la logistique actif dans le domaine du transport de fret par route, du fret aérien et du fret maritime.

Ont été élus pour l'OGBL: Andrea Greweling et Arnold Michel, délégués effectifs, ainsi que Patrick Cambiais et Claudia Hennen, délégués suppléants.

L'OGBL/ACAL a ainsi pu augmenter le nombre de ses représentants du personnel à 212 délégués et a pu consolider sa position de leader dans le secteur des transports et de la logistique.

CONFÉRENCE

AUDIT SOCIAL ET AUDIT DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES



Jacques IGALENS

- Professeur agrégé à l'Université des Sciences Sociales Toulouse 1
- Chercheur dans le Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi de l'Université de Toulouse 1
- Anc. Président de l'Institut International de l'Audit Social

Dans le cadre du lancement de sa formation
"Audit social et audit de la responsabilité sociale des entreprises",
la Chambre des employés privés vous invite

le jeudi 19 avril 2007 à 18h30

à l'hôtel Parc-Belle-Vue, 5, avenue Marie-Thérèse, L-2132 Luxembourg

Programme

Mot de bienvenue

Monsieur **Jean-Claude REDING**, président de la CEP·L

Intervention

Professeur **Jacques IGALENS**

Conclusions

Monsieur **François BILTGEN**, ministre du Travail et de l'Emploi
Monsieur **Jeannot KRECKÉ**, ministre de l'Economie et du Commerce extérieur

À 20h00 heures, un vin d'honneur sera offert par la CEP·L

PRIX ADMINISTRÉS : DES HAUSSES TOUJOURS MARQUÉES

28 février 2007

5/2007

Il y a bientôt un an, la CEP•L indiquait que les prix administrés avaient été responsables d'un tiers de l'inflation du premier trimestre 2006 (Econews 2/2006). En janvier 2007, le même constat du poids considérable des prix administrés dans l'inflation s'impose.

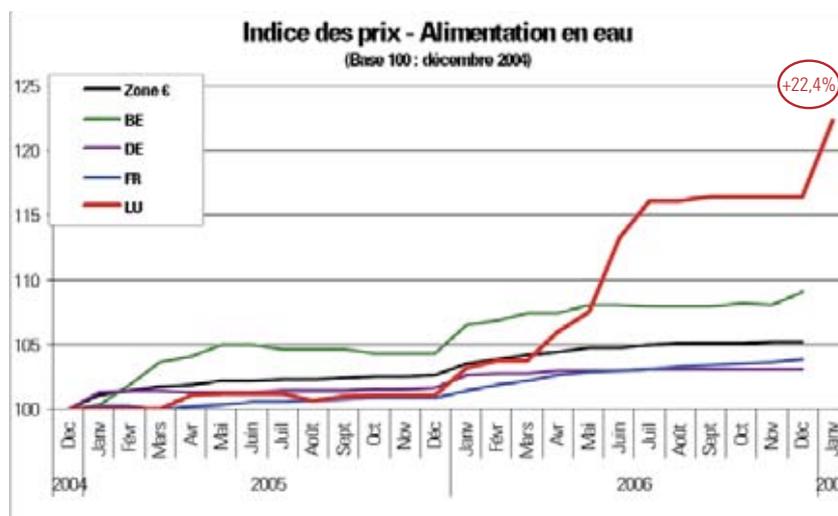
En effet, en janvier 2007, la hausse des prix hors soldes a été de 0,55%, les prix administrés ont été responsables de deux tiers de cette inflation.

Principales hausses de prix administrés

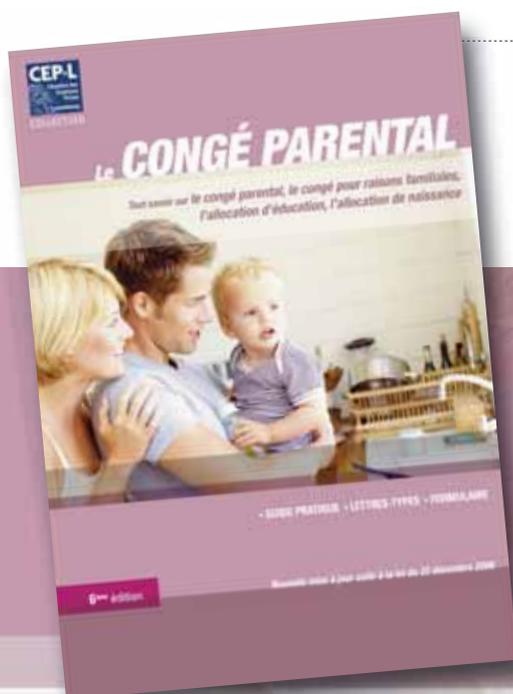
	Hausse mensuelle en %	Points de pourcentage
Maisons de retraite et de soins, etc.	5,0%	0,13
Electricité	6,2%	0,11
Reprise des eaux usées	20,4%	0,05
Crèches, foyers de jour pour enfants, etc.	2,5%	0,03
Alimentation en eau	5,1%	0,02
Collecte des ordures ménagères	1,2%	0,01
Location de véhicule sans chauffeur	4,5%	0,01
Autres services culturels	1,9%	0,01
TOTAL		0,35

Source Statec, calculs CEP•L

Cette évolution est d'autant plus remarquable que, alors que le gouvernement s'était engagé à une maîtrise des prix administrés, ces mêmes prix ont également connu au cours des deux dernières années des hausses de prix globalement bien plus fortes que dans les pays voisins.



Source : Statec pour Luxembourg, Eurostat pour les autres pays, calculs CEP•L



TOUT SAVOIR SUR LE CONGÉ PARENTAL

Le but de cette réédition est **d'expliquer les conditions à remplir et les démarches à accomplir pour pouvoir bénéficier du congé parental**, suite aux modifications introduites par la loi du 22 décembre 2006.

L'objectif du congé parental est de permettre aux parents d'un enfant de moins de 5 ans **d'interrompre leur carrière professionnelle** pour assurer une présence auprès de cet enfant à des moments importants de son développement et de son éducation.

Pour ceux qui étaient familiarisés avec les anciennes dispositions relatives au congé parental, un préambule reprend en un clin d'œil les principales modifications apportées par le vote de la loi précitée.

Citons à titre d'exemple **l'introduction de deux nouveaux congés parentaux non rémunérés**.

- Le premier constitue une mesure temporaire, qui accorde pendant les six premiers mois de l'année 2007, un droit rétroactif au congé parental aux parents d'enfants âgés nés entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1998. Les personnes intéressées par cette mesure doivent obligatoirement faire leur demande avant le 30 juin 2007.
- Le deuxième, introduit de manière définitive cette fois, est accordé au parent qui a perdu son droit au 1^{er} congé parental du fait qu'il ne l'a pas exercé consécutivement au congé de maternité/d'accueil et qu'il souhaite réserver le 2^e congé parental à l'autre parent.

La première partie, intitulée « Guide pratique », décrit de manière détaillée les **dispositions applicables en tenant compte des modifications légales les plus récentes**.

Les explications sont complétées, dans une deuxième partie, par des **lettres-types**.

La troisième partie reprend les **textes de loi**.

Le présent ouvrage, publié dans la série CEP•L Collection, ne se limite pas au congé parental, mais explique également les dispositions légales applicables au **congé pour raisons familiales, à l'allocation d'éducation et à l'allocation de naissance**. Il a pour objet de fournir une information aussi complète que possible.

EDITÉ PAR LA CEP•L DIFFUSÉ PAR LA « LIBRAIRIE UM FIELDGEN »

PRIX : 10 €

ISBN 978-2-919888-74-0

Frauen in der Arbeitswelt



Danièle Nieves
Frauenbeauftragte

Während der ersten neun Monaten im Jahr 2006 gingen in Luxemburg durchschnittlich 113.395¹ Frauen einer bezahlten Arbeit nach. Sie stellten 37,7% der 300.811 Beschäftigten dar. 1996 waren 73.152² Frauen beschäftigt, dies entsprach 36,5% der Arbeitnehmerschaft.

Davon ausgehend, dass die Beschäftigtenzahl der Männer in den letzten 10 Jahren um 47,3% gestiegen ist und die der Frauen um 55%, stellt der OGBL Frauentag fest, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten schneller wächst als der Anteil der männlichen Arbeitnehmer. Der Anteil der Grenzgängerinnen wächst weiterhin schneller als der Prozentsatz der Frauen, die in Luxemburg wohnhaft sind. Daher liegt die luxemburgische Frauenerwerbstätigenquote³ mit 53,7% (2005)⁴, auch noch weit entfernt von der in der Lissabon-Strategie für 2010 festgelegten Zielmarke von mindestens 60%.

Von den weiblichen Beschäftigten gehen weiterhin rund 31% einer Teilzeitbeschäftigung (weniger als 130St/Monat) nach. Bei den Männern liegt der Prozentsatz bei weniger als 2%. Grenzgängerinnen arbeiten weniger häufig in Teilzeitverhältnissen als in Luxemburg wohnhafte Arbeitnehmerinnen. Eine von zwei nicht qualifizierten hier wohnhaften Arbeiterinnen hat einen Teilzeitjob.⁵

78% der in Luxemburg wohnhaften Teilzeitbeschäftigten sind verheiratet und 73% haben mindestens ein Kind (44% und 43% bei den Vollzeitbeschäftigten). 54% der in Teilzeit arbeitenden Frauen geben an, dass sie diese Arbeitsform wählten, da sie sich um Kinder oder andere Personen kümmern müssen⁶. Richtig bleibt des Weiteren, dass viele Frauen ihre Arbeit gänzlich aufgeben, wenn die Zahl ihrer Kinder wächst. Und man stellt fest: je höher die Zahl der Kinder, desto weniger aktiv sind die Frauen, vor allem wenn das Alter der Kinder unter 6 Jahren liegt. Bei den Männern ist es genau umgekehrt.

1 Statec / Indicateurs rapides – Série L – Edition du 17 janvier 2007

2 Ministère de la Promotion féminine / Les femmes et le marché de l'emploi – Novembre 1997

3 Anteil der erwerbstätigen Frauen an der weiblichen Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren

4 Gouvernement / Rapport de mise en oeuvre 2006 du plan national pour l'innovation et le plein emploi

5 Ministère de l'Égalité des chances / Les femmes et le marché de l'emploi – Actualisation 2004

6 CEPS/Instead / Vivre au Luxembourg – PSELL-3/2003

Der OGBL Frauentag hält fest, dass die Gesamtzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen gestiegen ist, vor allem in Bezug auf die Wohnbevölkerung, Teilzeitarbeit noch immer als Ausgleich für die mangelnden Kinderbetreuungsstrukturen gesehen wird und die Kinder-, Alten- und Krankenbetreuung noch immer den Frauen obliegt.

Nicht nur die Zahl weiblicher Beschäftigter stieg, auch die der arbeitslosen Frauen. Ebenfalls stieg ihr Prozentsatz an der Arbeitslosigkeit: zählten wir im Jahr 1996 noch durchschnittlich 2.458 Frauen auf Arbeitssuche, so waren es im letzten Jahr 5.985. Die Frauen stellten 1996 einen Anteil von 43,3% der Arbeit Suchenden, gegenüber 45,2% im Jahr 2006. Hierzu sei bemerkt, dass nur 24,2% der Frauen, die im letzten Jahr auf Suche nach Arbeit waren, in den Genuss einer Beschäftigungsmaßnahme kamen, gegenüber 46,4% der arbeitslosen Männer.

Hiervon ausgehend stellt der OGBL Frauentag fest, dass der Anteil der Frauen bei den Arbeitslosen (1,9%) mehr anstieg als der Anteil der Frauen bei den Beschäftigten (1,2%) und, dass für Frauen bei weitem weniger Beschäftigungsmaßnahmen im Angebot sind als für Männer.

Frauen bleiben überwiegend in den „frauentypischen“ Bereichen, sprich Hauswirtschaft, Gesundheits- und Sozialwesen, Bildungswesen, Verwaltungswesen, Hotel- und Restaurantgewerbe sowie Handel, übermäßig vertreten. Dies wird sich kaum ändern, denn die Mädchen und jungen Frauen werden in genau denselben Bereichen auch im Schuljahr 2006/2007 zu jeweils mehr als 60% ausgebildet⁷.

Der Anteil der Frauen im betrieblichen Entscheidungsprozess bleibt niedrig. Dies gilt auch und vor allem in Bereichen in denen mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Das flagranteste Beispiel ist sicher der Bereich Erziehung, Gesundheit und Soziales, in dem 75% der Arbeitnehmer Frauen sind, man jedoch nur 19% Frauen unter den Mitgliedern der Verwaltungsräte findet⁸.

Durchschnittlich verdienen Frauen auch 15% weniger als Männer. Der Unterschied ist bei den Grenzgängerinnen und Grenzgängern weniger hoch. Er beläuft sich

7 SCRIPT / La population scolaire 2006/2007

8 Ministère de la Promotion Féminine, CEPS/Instead, Chambre de Commerce, Chambre des Métiers / Enquête Femmes dans la prise de décision 2003

auf 11%, in Luxemburg wohnhafte Frauen verdienen 18% weniger als ihre männlichen Kollegen. Zu verzeichnen bleibt aber auch, dass der Anteil der weiblichen Mindestlohnbezieher insgesamt kleiner geworden ist. Stellten die Frauen 1993 noch über die Hälfte der Mindestlohnbezieher (56%) dar, so waren es 2003 „nur“ noch 46,8%. In der Analyse sieht man allerdings, dass in den Sektoren in denen Frauen überrepräsentiert sind, bei weitem mehr Frauen als Männer den Mindestlohn erhalten (Handel 47% der Frauen gegenüber 28% der Männer)⁹.

Der OGBL Frauentag stellt fest, dass Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt in jeweils unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen oder Berufen dominieren und somit die horizontale Segregation bestehen bleibt. Da Männer und Frauen unterschiedliche hierarchische Ebenen besetzen und beim innerbetrieblichen Aufstieg tradierte Rollenerwartungen seitens der Betriebe, formale Aufstiegsriterien wie Betriebszugehörigkeit oder formale Regelungen wie Kollektivverträge, Bildungsabschlüsse usw. die Männer häufig begünstigen, weiterhin zu einer Überrepräsentanz von Männern in gehobenen Positionen und in Führungsfunktionen beigetragen wird und daher auch die vertikale Segregation bleibt.

Aus all diesen Feststellungen ergeben sich folgende Forderungen :

- das Berufswahlspektrum für Mädchen und junge Frauen muss erheblich erweitert werden - dies gilt auch für das andere Geschlecht - denn mit der Berufswahl werden die Weichen für spätere Arbeitsmarktchancen gesetzt;
- der Zugang zur Arbeit muss für alle Lehrlinge gewährleistet sein - denn weiblichen und männlichen Auszubildenden dürfen keine Probleme bei der Ausbildungsplatzsuche entstehen weil sie einen a-typischen Beruf gewählt haben;
- der Frauenanteil an betrieblicher Weiterbildung muss deutlich erhöht werden, vor allem dann, wenn diese mit Aufstiegsförderung verbunden ist – denn die Qualifizierung der Beschäftigten ist ein unverzichtbarer Bestandteil der Personalentwicklung und -planung;



- die Kinderbetreuung muss weiterhin ausgebaut werden und die Wirtschaft muss sich an der Finanzierung beteiligen, die Ganztagschule, – Schulrestaurants sowie peri- und paraschulische Aktivitäten- muss landesübergreifend angeboten werden, beides muss mit genügend und qualifiziertem Personal funktionieren – denn Eltern sind darauf angewiesen, wenn sie eine Arbeit wollen und fordern eine qualitativ hochwertige Betreuung, dies gilt im übrigen auch für Einrichtungen für ältere und kranke Menschen;
- der Sozialurlaub muss betriebsübergreifend eingeführt werden, er soll sich an den vom OGBL verhandelten Modellen in bestehenden Kollektivverträgen anlehnen – denn die beiden gesetzlich verankerten Tage Urlaub aus familiären Gründen helfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht, wenn es Schwierigkeiten gibt, die anders gelagert sind als die Krankheit eines Kindes (bspw. Krankheit oder Pflegebedürftigkeit der Partnerin/des Partner oder seines Familienangehörigen);
- die Verschlechterungen des Gesetzes über den Elternurlaub müssen rückgängig gemacht werden – denn man hilft Eltern, die sich der Erziehung ihres Kindes auf Zeit widmen wollen, nicht, wenn man ihnen keine finanzielle Unterstützung zukommen lässt oder ihnen keinen Elternurlaub zugesteht weil sie einen Zeitvertrag haben;
- die Möglichkeit einer Teilzeitarbeit auf Zeit für die Kindererziehung und für die Weiterbildung muss auch im Privatsektor eingeführt werden – denn nur so haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine wirklich freie Wahl;

⁹ Ministère de l'Égalité des chances / Les femmes et le marché de l'emploi – Actualisation 2004

- flexible Arbeitszeitgestaltung, die auch die Beschäftigten zufrieden stellt, dazu gehören auch Arbeitszeitkonten und Sabbatjahre, darf kein Tabuthema mehr bleiben – denn der Stress in den Betrieben muss abgebaut werden;
- bei der Reform des Personalvertretungsgesetzes darauf geachtet wird, dass, falls innerhalb der Personaldelegation keine Interessentin oder kein Interessent für den Posten des/der Gleichstellungsdelegierten zu finden ist, ein interessiertes Personalmitglied mit der Aufgabe befasst werden muss, entsprechend dem Modell der/des Sicherheitsbeauftragten – denn nur so kann gewährleistet werden, dass dieser Posten seine Funktion erfüllt;
- die Arbeitsmarktpolitik muss die unterschiedlichen Lebensbedingungen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigen – denn nur so kann eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erreicht werden ;
- in allen politischen Bereichen müssen endlich frauenspezifische Aspekte berücksichtigt werden – denn eine Gesellschaft, die eine Hälfte der Bevölkerung ausgrenzt und auf deren vielfältigen Fähigkeiten verzichtet, ist nicht zukunftsorientiert.

Einerseits gibt es sehr wohl gesetzliche Vorgaben und es scheint auch den politischen Willen zu geben, Ungleichheiten und Diskriminierungen abzubauen zu wollen. Andererseits werden dafür viel zu wenig Ressourcen zur Verfügung gestellt - nicht nur Geld, sondern auch zeitliche Ressourcen und Wissensressourcen. Dies muss geändert werden.

Der OGBL Frauentag setzt sich aber auch dafür ein, dass in Zukunft überall Frauenförderungspläne verhandelt werden damit die Gleichbehandlung und die Chancengleichheit zumindest in den Betrieben mit Kollektivverträgen gewährleistet werden.

Für uns ist es wichtig, dass Frauenförderpläne folgende Punkte zu Grunde liegen:

1. *eine Absichtserklärung mit genauen Zeitangaben;*
2. *die Ernennung einer Steuerungsgruppe, die Beschlussfassungskompetenzen hat;*
3. *eine komplette Analyse über die Situation der Frauen und Männer im Betrieb - Einstellungskriterien, Alter der Beschäftigten, Betriebszugehörigkeit, Famili-*

ensituation und persönliche Angaben (inkl. Kinderbetreuungsarten, Distanzen Wohn- und Arbeitsort usw.), Art des Arbeitsvertrages, Arbeitszeit (inkl. Schichten, Pausen usw.), Aus- und Weiterbildung, Lohn-, Gehaltssituation, Aufgliederung der hierarchischen Betriebsstruktur, Karriereentwicklung, Abwesenheitsursachen, Beschäftigungsunterbrechungen, Abgänge;

4. *eine Auswertung dieser Analyse sprich die Feststellung der vorhandenen Defizite.*

Der Frauenförderplan muss klare Zielsetzungen und die Maßnahmen zum Erreichen dieser beinhalten, bspw. Definition der Einstellungskriterien, Gleichstellungsschulungen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Vorgesetzte, Aus-, Weiterbildungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen, Karriereplanungen, Maßnahmen zur Erleichterung von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Schutzbestimmungen usw.

Selbstverständlich muss die Umsetzung eines Frauenförderplanes sowohl die Information der Betroffenen als auch die Ernennung von Begleitstrukturen beinhalten.

Während der Umsetzung müssen regelmäßig Überwachungen, Auswertungen und eventuell Korrekturen vorgenommen werden. Des Weiteren ist darauf zu achten, dass der Frauenförderungsplan den Gegebenheiten regelmäßig angepasst wird.

Der OGBL Frauentag setzt sich des Weiteren dafür ein, dass sich in Zukunft bei den Kollektivvertragsverhandlungen auch mit Maßnahmen auseinandergesetzt wird, die eine Vermeidung von Diskriminierung und einen Abbau des deutlichen Einkommensabstandes zwischen den Geschlechtern bewirken können. Denn ein Teil des Einkommensunterschiedes lässt sich mit unterschiedlichen Strukturfaktoren bei Männern und Frauen erklären, der Großteil aber muss als Entgeltdiskriminierung interpretiert werden und dem müssen Arbeitgeber und Gewerkschaft gemeinsam entgegen wirken.

Um sowohl die Thematik der Frauenförderungspläne sowie die der Entgeltdiskriminierung behandeln zu können, muss daher das gewerkschaftliche Weiterbildungsangebot angepasst werden.



Innovation en matière d'apprentissage syndical

Pour la première fois dans son histoire, l'Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité ETUI-REHS, département formation de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) a organisé un séminaire européen au Grand-Duché en collaboration avec la CGT-L/OGBL et la Chambre des employés privés (CEPL).

Le département Éducation de l'ETUI-REHS est le service chargé de la formation de la CES. Son rôle est de concevoir et de fournir des programmes de formation pour la CES mais aussi de développer la dimension européenne dans la formation syndicale à tous les niveaux.

Le séminaire intitulé «Développement de la formation linguistique dans les syndicats européens» s'est tenu du 15 au 18 mars 2007 au sein de la CEPL et a remporté un grand succès et intérêt.



24 formateurs en langues et /ou responsables de formation, enthousiastes et impliqués ont participé à ce stage de formation de 4 jours, dont 14 nationalités européennes différentes ont pu être enregistrées.

L'objectif global de ce séminaire a été d'analyser les défis organisationnels et pédagogiques que présente la formation linguistique pour les syndicats européens, d'échanger les informations pratiques sur la conception de programmes de formation linguistique et d'examiner les possibilités d'e-learning pour les formations linguistiques.

Depuis des nombreuses années, les syndicats sont devenus des acteurs importants dans le secteur de l'apprentissage et des compétences et ils ont étudié les



Renata Santini, OGBL, Silvana Pennella, ETUI-REHS, Jacky Barry, ETUI-REHS

fondements, à l'instar des premiers pionniers de la formation des travailleurs.

Ses activités illustrent les efforts déployés par la CES, reconnue comme l'organisation syndicale interprofessionnelle représentative au niveau européen, afin de soutenir et d'aider toutes les confédérations et les organisations syndicales qui lui sont affiliées, dans toute l'Europe.

La formation syndicale est une composante essentielle du renforcement du mouvement syndical européen, de la solidarité et de l'édification d'une identité syndicale européenne.

En mettant ses ressources et son expérience à la disposition des dirigeants, des responsables et des représentants syndicaux, l'ETUI-REHS Formation joue un rôle essentiel dans cette mission collective et elle contribue au dialogue social européen.

Les responsables de ce département ont également présenté leurs nouveaux matériels pédagogiques sur des thèmes relevant tels que les syndicats en Europe, la santé et la sécurité au travail, les femmes dans le monde du travail, les travailleurs dans le monde et les comités mixtes européens. Un échange d'informations pratiques sur le financement européen des formations linguistiques a été présenté par l'experte en la matière, Madame Silvana Pennella, qui siège au bureau de Bruxelles.

Cette intéressante et enrichissante activité de formation syndicale multiculturelle au plan européen ajoute une dimension européenne à l'éducation syndicale et permettra à l'avenir d'offrir une formation linguistique solide aux syndicalistes européens et facilitera d'échanger ses expériences à travers une autre langue que sa propre langue maternelle.

CALENDRIER DE FORMATION IFES

AVRIL -JUILLET 2007

DATE	INTITULÉ DU COURS	REF
17 au 19 avril 07	L'art de communiquer, prise de note et rédaction de comptes rendus - 2 ^e module	F 7113
23 avril 07	Connaître le Luxembourg: son environnement politique, économique et social	F 7148
27 avril 07	Les pensions au Luxembourg	F 7143
2 et 3 mai 07	Les médias et leur influence	F 7187
7 et 8 mai 07	Mieux vivre au travail - 2 ^e module	F 7052
9 et 10 mai 07	Les thèmes de l'actualité syndicale en 2007	F 7042
11 mai 07	Le temps de travail	F 7091
14 mai 07	Les différentes formes de salaires légaux ou traitements	F 7081
15 et 16 mai 07	La convention collective de travail de l'entreprise	F 7022
18 mai 07	La sécurité sociale au Luxembourg	F 7141
21 mai 07	Le chômage et sa législation	F 7150
22 et 23 mai 07	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation du personnel et/ou comité mixte	F 7013
23 et 24 mai 07	Décoder la presse économique et financière	F 7183
24. und 25. Mai 07	Wie leite ich eine Betriebsratsitzung	A/L 7115
4 et 5 juin 07	La gestion du stress en entreprise	F 7057
6 et 7 juin 07	La mondialisation de l'économie	F 71381
12 et 13 juin 07	Le contrat de travail	A/L 7062
12 et 13 juin 07	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation du personnel et/ou comité mixte	F 7014
14 et 15 juin 07	La convention collective de travail de l'entreprise	F 7023
18 juin 07	Mieux vivre au travail - 3 ^e module	F 7053
21. und 22. Juni 07	Globalisierung der Wirtschaft	A/L 7130
25 et 26 juin 07	Le travail syndical par secteur d'activité	7801
27 et 28 juin 07	Les incapacités de travail	F 7071
29 juin 07	La femme enceinte, la naissance ou l'adoption d'un enfant	F 7074
2 juillet 07	Les Cours et tribunaux luxembourgeois	F 7155
3 juillet 07	Le médiateur au Luxembourg	F 7153
5 et 6 juillet 07	Le travail syndical par secteur d'activité	7802
5. und 6. Juli 07	Wie werden Konflikte im Betriebsrat gelöst?	A/L 7123
6 juillet 07	Les limites de la surveillance opérées par l'employeur: la protection de la vie privée et des données du salarié sur le lieu de travail (1/2 journée)	F 7117
9 et 10 juillet 07	Savoir lire le bilan d'une entreprise	F 71361
11 juillet 07	Le code du travail luxembourgeois	F 7152
13 juillet 07	Les limites de la surveillance opérées par l'employeur: la protection de la vie privée et des données du salarié sur le lieu de travail (1/2 journée)	F 7118



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

Accord-cadre autonome sur le harcèlement et la violence au travail

Dans le cadre des négociations prévues par l'article 139 du Traité européen, un accord provisoire a été trouvé entre les employeurs européens et la commission de négociation de la Confédération européenne des syndicats. Maintenant les différents syndicats nationaux devront décider s'ils souhaitent adopter cet accord ou pas.

Le texte a dès lors été soumis pour avis aux instances statutaires de l'OGBL, en l'occurrence son Comité exécutif et son Comité national, qui se sont prononcés à l'unanimité pour l'acceptation de l'accord. Fin mars 2007, le comité exécutif de la CES, au sein duquel tous les syndicats membres de la CES sont représentés, adoptera ou refusera l'accord provisoire.

Nous avons tenu à vous présenter cet accord déjà aujourd'hui afin de vous tenir au courant des négociations européennes actuelles.

1. Introduction

Le respect de la dignité de chacun à tous les niveaux sur le lieu de travail est l'une des caractéristiques clé de la réussite des organisations. C'est pour cette raison que le harcèlement et la violence sont inacceptables. L'UNICE, l'UEAPME, le CEEP et la CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC) les condamnent sous toutes leurs formes. Ils considèrent que les employeurs et les travailleurs sont mutuellement concernés par ce sujet qui peut avoir de sérieuses conséquences sociales et économiques.

La législation de l'Union européenne et les législations nationales définissent le devoir des employeurs comme celui de protéger les travailleurs contre tout harcèlement et toute violence sur le lieu de travail.

Différentes formes de harcèlement et de violence peuvent affecter les lieux de travail. Elles peuvent:

- être physiques, psychologiques et/ou sexuelles;
- résultées d'être un incident isolé ou des formes de comportements plus systématiques;
- se produire entre collègues, entre supérieurs et subordonnés ou être le fait de tiers tels que des usagers, des clients, des patients ou des élèves etc;
- aller de cas mineurs de manque de respect à des actes plus sérieux incluant des infractions pénales nécessitant l'intervention des autorités publiques.

Les partenaires sociaux européens reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent potentiellement affecter tous les lieux de travail et tous les travailleurs, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité ou la forme revêtue par le contrat ou la relation de travail. Toutefois, certains groupes et secteurs sont plus exposés aux risques. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas affectés.

Le présent accord traite des formes de harcèlement et de violence qui relèvent de la compétence des partenaires sociaux et correspondant à la description de la section 3 ci-dessous.

2. Objectif

L'objectif du présent accord est:

- de mieux sensibiliser et de mieux expliquer aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants ce que sont le harcèlement et la violence sur le lieu de travail;
- de fournir aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants à tous les niveaux un cadre pragmatique permettant d'identifier, de prévenir et de gérer les problèmes de harcèlement et de violence au travail.

3. Description

Le harcèlement et la violence sont dus à des comportements inacceptables qui émanent d'une ou de plusieurs personnes et se présentent sous plusieurs formes différentes, certaines d'entre elles étant plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement professionnel peut influencer sur l'exposition au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement se produit lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou dirigeants sont, de manière répétée et délibérée, abusés, menacés et/ou humiliés dans des circonstances liées au travail.

La violence se produit lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou dirigeants sont agressés dans des circonstances liées au travail.

Le harcèlement et la violence peuvent être le fait d'un

ou de plusieurs travailleurs ou dirigeants, avec pour but ou pour effet de violer leur dignité, d'affecter leur santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

4. Prévenir, identifier et gérer les problèmes de harcèlement et de violence

Une prise de conscience et une formation adaptée des dirigeants et des travailleurs peuvent réduire la probabilité d'apparition de cas de harcèlement et de violence sur le lieu de travail.

Les entreprises doivent clairement signifier que le harcèlement et la violence ne seront pas tolérés. Cette déclaration spécifiera les procédures à suivre lorsque ces cas surviennent. Elles peuvent inclure une phase informelle au cours de laquelle une personne bénéficiant de la confiance de la direction et des travailleurs sera disponible pour conseiller et prêter assistance. Des procédures préexistantes peuvent être utilisées dans la gestion du harcèlement et de la violence.

Une procédure adaptée sera basée, mais sans limitation, sur les points suivants:

- il est dans l'intérêt des parties d'agir avec toute la discrétion nécessaire afin de protéger la dignité et la vie privée de chacun;
- aucune information ne devra être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire;
- les plaintes devront être examinées et traitées sans délai exagéré;
- chaque partie devra se voir accorder une audience impartiale et un traitement égal;
- les plaintes devront être appuyées par des informations détaillées;
- les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner une action disciplinaire;
- une assistance externe peut être utile.

S'il est établi qu'il y a eu harcèlement et violence, des mesures appropriées seront prises à l'encontre du(des) auteur(s). Elles peuvent aller de l'action disciplinaire au licenciement.

La (les) victime(s) bénéficieront d'un soutien et, si cela est nécessaire, verront leur réintégration facilitée.

Les employeurs, en consultation avec les travailleurs et/ou leurs représentants établiront, examineront et



contrôleront ces procédures afin de s'assurer de leur efficacité, à la fois en matière de prévention des problèmes, et de gestion des questions soulevées.

Lorsque cela est approprié, les dispositions du présent chapitre pourront être appliquées aux cas de violence externe.

5. Mise en place et suivi

Dans le cadre de l'article 139 du Traité, cet accord-cadre européen autonome oblige (engage) les membres de l'UNICE, de l'UEAPME, du CEEP et de la CES (ainsi que le Comité de liaison EUROCADRES/CEC) à le mettre en œuvre conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les États membres et dans les pays de l'Espace économique européen.

Les signataires invitent aussi leurs organisations affiliées des pays candidats à mettre en œuvre cet accord.

Cet accord sera mis en œuvre dans les trois ans qui suivent la date de sa signature.

Les organisations affiliées présenteront au Comité du dialogue social un rapport relatif de mise en œuvre de cet accord. Au cours des trois années qui suivent la date

de la signature de cet accord, le Comité du dialogue social préparera et adoptera un tableau annuel résumant la mise en œuvre en cours de l'accord. Un rapport complet concernant les actions de mise en œuvre sera préparé par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens au cours de la quatrième année.

Les signataires évalueront et réviseront l'accord à tout moment après la période de cinq ans suivant la date de sa signature, sur demande de l'un d'eux.

En cas de questions sur le contenu de cet accord, les organisations affiliées peuvent s'adresser conjointement ou séparément aux signataires qui leur répondront conjointement ou séparément.

Lors de la mise en œuvre de cet accord, les membres des organisations signataires évitent d'imposer des charges inutiles sur les PME.

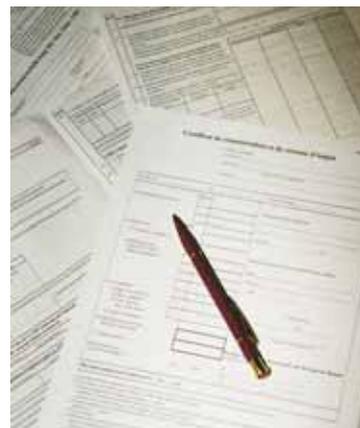
La mise en œuvre de cet accord ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection accordée aux travailleurs dans le domaine d'application du présent accord.

Cet accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des accords adaptant et/ou complétant le présent accord d'une manière qui prenne en compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

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 Generalversammlungen

April 2007

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent (in)
06.04.	Freitag	19.30	Kayl	Café „Käler Stuff“	Kayl	Romain Daubenfeld
13.04.	Freitag	19.00	Kehlen/Kopstal	„Museksall“	Kehlen	Carlos Pereira
13.04.	Vendredi	19.00	Volmerange-les-M.	Salle des Fêtes	Volmerange-les-M.	Nico Clement
14.04.	Samstag	19.00	Steinfort	Café „Sandkëscht“	Steinfort	Marie-Jeanne Leblond
14.04.	Samstag	18.00	Wiltz	Château – Salle Synd. d’initiative	Wiltz	Léon Jenal
19.04.	Donnerstag	20.00	Kleinbettingen	Salle de Musique	Kleinbettingen	Carlos Pereira
20.04.	Freitag	19.30	Dalheim	Centre Culturel	Dalheim	André Sowa
20.04.	Freitag	19.00	Grevenmacher	Restaurant „Les Bâteliers“	Grevenmacher	Carlos Pereira
20.04.	Freitag	18.30	Tétange	Centre Culturel „Schungfabrik“	Tétange	René Pizzaferrri
21.04.	Samstag	16.00	Clausen/Neudorf	Restaurant-Pizzeria „Il Cavaliere“	Neudorf	Danièle Nieves
21.04.	Samstag	17.00	Dommeldange	Centre Culturel	Weimerskirch	René Pizzaferrri
21.04.	Samstag	19.00	Lorentzweiler	Centre Culturel	Helmdange	Jean-Claude Reding
26.04.	Donnerstag	19.00	Hesperange	Pizzeria „Al Sole by Giorgio“	Alzingen	Carlos Pereira
27.04.	Freitag	19.00	Steinsel	Ecole (Salle des Fêtes)	Steinsel	Carlos Pereira
28.04.	Samstag	18.00	Bonnevoie	Casino Syndical	Bonnevoie	Jean-Claude Reding
28.04.	Samstag	18.00	PME	Centre Sportif de la Porte de Trêve	Bastogne	Carlos Pereira
28.04.	Samstag	18.00	Rédange	Café Rooda	Roodt/Rédange	Marco Casagrande
29.04.	Dimanche	09.30	Frontaliers Français	Salle Jean Moulin – av. S. Allende	Audun-le-Tiche	Nico Clement

Mai 2007

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent (in)
04.05.	Freitag	18.30	Beckerich	An der Millen	Beckerich	Jerry Müller
04.05.	Freitag	19.00	Luxembourg	Hôtel Alfa	Luxembourg	Romain Daubenfeld

CHANGEMENT D'ADRESSE et/ou d'EMPLOYEUR

Il est important de communiquer vos changements d'adresse, de patron, non seulement à la commune, à l'employeur, à vos établissements financiers, au Centre commun de la Sécurité sociale (Département Affiliation), à la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste, mais également à votre syndicat.

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

Nom

Prénom: Matricule de sécurité sociale:

Matricule OGBL: Date de naissance:

CHANGEMENT D'ADRESSE

Anciennement:

Rue et numéro

Code postal Localité

Actuellement:

Rue et numéro

Code postal Localité

CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Anciennement:

Actuellement:

26.04.07

Découvrez des métiers atypiques!

www.boys-day.lu

www.girls-day.lu




OGB-L
Frontaliers belges

Antenne Athus
B-6791 Athus 16A, rue des Usines (FGTB)
Tél. : 063/38 54 69
Uniquement pour métallurgistes
Mercredi, vendredi : 14h00-17h00



**PFINGSTEN VOM 25. MAI - 2. JUNI
2007 IN UNGARN**

**3 TAGE BUDAPEST / 5 TAGE TAPOLCA
AM BALATONSEE**

Abfahrt am Freitag, den 25. Mai 2007 um 20.00 Uhr in einem modernen Reisebus am Bahnhof Luxemburg. Frühstück in Ungarn, anschließend Zimmereinweisung im 4 Sterne Hotel TULIP-INN in Budapest. Besichtigung von Budapest mit einheimischen Reiseleiter, nächtliche Schifffahrt auf der Donau.

Am Pfingstmontag, den 28. Mai 2007: Tagesausflug in die Puszta/Révbèr, Fahrt mit der Pferdekutsche. Während wir zu Mittag essen werden ungarische Pferdehirten uns ihre Reitkünste vorführen. Abendessen und Übernachtung im 4 Sterne Hotel PELION in Tapolca / Balaton.

Von Tapolca aus werden wir die Kristallfabrik «Ajka Kristaly» besichtigen, das im Barockstil erbaute Schloss Festetics in Keszthely, die Halbinsel Tihany sowie das Weinstädtchen Badacsony. Auch werden wir einer typischen ungarischen Bauernhochzeit beiwohnen, zu der wir zum Abendessen eingeladen sind.

Am vorletzten Abend besuchen wir einen 230 Jahre alten Weinkeller (Kostproben von ungarischen Weinen) und werden bei einheimischer Stimmungsmusik und Folklore zu Abend essen.

Am Freitag (Ruhetag) bleibt Zeit in unserem 4 Sterne Hotel PELION anderen Aktivitäten nachzugehen, z.b. Tennis, Sauna, Fitnesscenter, Solarium, (Spa & Wellnes Center), Massage, Billard, Minigolf oder Outdoor-Schwimmbad.

Rückfahrt am Samstag, den 2. Juni 2007 nach dem Frühstück. Ankunft in Luxemburg zirka 23.00 Uhr.

Preis im Doppelzimmer: 639.- Euro

Der Preis enthält die Übernachtungen und Vollpension, alle im Programm vorgesehenen Tagesfahrten, den Reiseleiter in Budapest, die Weinprobe im Weinkeller mit Folklore und Abendessen, die Bauernhochzeit mit Abendessen, die Reiterführung in der Puszta mit Mittagessen, eine Schifffahrt auf der Donau und den Eintritt zur Besichtigung der Kristallfabrik, sowie das Frühstück bei Hinfahrt und das Mittagessen bei der Rückfahrt.

Info und Reservierung:

**OGBL-ACAL Sektion Luxemburg c/o Mett Waldbillig -
17, Am Hoirbock L-8552 Oberpallen**

Tel: 23 62 12 68 - GSM 691-143 626 - Fax: 26 62 02 69
email: mathiasw@pt.lu

28 avril 2007

Journée internationale de commémoration des travailleurs morts et blessés au travail

Dans le cadre de la journée de commémoration internationale, reconnue officiellement au Luxembourg, l'OGBL avec le soutien du STM (Service de Santé au Travail Multisectoriel) organise une conférence-débat en date du :

**mercredi 25 avril 2007 à partir de 16h30
à la salle des fêtes de la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette**

Programme de la conférence

Les agents cancérigènes

- environnement ou mode de vie
- milieu professionnel

La prévention du risque professionnel : le rôle du médecin du travail

- dans la prévention du risque
- au moment du retour au travail de la personne atteinte d'un cancer

Intervenants: Dr Ernest JENTGES , Dr Nicole MAJERY, médecins du travail auprès du STM

Une traduction simultanée en langue française est prévue.

Les personnes intéressées sont priées de s'inscrire en renvoyant la souche d'inscription ci-après:



Journée internationale de commémoration des travailleurs morts et blessés au travail 28 avril 2007 / conférence du 25 avril

Nom et prénom: _____

Entreprise: _____

Numéro de téléphone: _____

Email: _____

Traduction française souhaitée: OUI ® NON ® (prière de cocher)

A renvoyer pour le 16 avril 2007 au plus tard à:
par poste: OGBL / Mme Chantal Dominicy / B.P.149 / L-4002 Esch/Alzette
par fax: (+352) 54 16 20
par mail: chantal.dominicy@ogbl.lu

VEILLE VILLE ARABE	▼	SJNGE AMÉRICAIN	▼	HABITUEL	▼	PÂTE CÉRAMIQUE	▼	DEVOILER
BARRAGE	▶	SOLDAT ROMAIN	▼	PIERRE	▼	ALLIAGE	▼	
	▶	6	▼	▼	▼	▼	▼	▼
PAIE	▶							
TROUPE								
	▶					CURRICULUM	▶	
						ÉQUIDÉ	▶	7
LOGEMENT	▶			RÉSERVE	▶	▼		
PRIÈRE				ESPACÉ	▶	▼		10
	▶	3		▼	FLEUVE AFRICAÏN	▶		
				▼	PROTECTEUR			
LE MATIN	DROMADAIRES		BELLE PIERRE	▶	▼			
			BALLE DE FUSIL					
	▼	FAUSSE CHASSE À COURRE	▶	▼			1	GREFFAS
		TRANQUILLE						
INSTRUMENT DE DESSIN	▶	▼		9				
EAU-DE-VIE								
	▶			ORGANE DUR	▶			4
				ROI DE JUDA				
ASSISTAI	▶			▼	8	POSSESSIF	▶	
APPRO-FONDIRAI								
	▶	2						
SOUFFLE VITAL	▶	5				PERSONNEL	▶	

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/01 © HACHEL INT

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 15 avril 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.

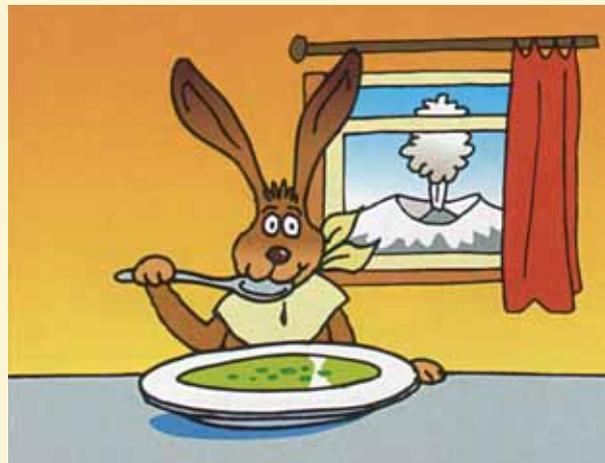
Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell à la Centrale de l'OGBL à Esch/Alzette (boulevard Kennedy). Prière d'appeler le N° de tél. 54 05 45-240 pour fixer un rendez-vous.

A gagner:

1^{er} prix: 1 barbecue électrique

2^e prix: 1 réveil matin

8 Erreurs / Fehler



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

02/07 - Solution: CANTATRICE

Roland Lallemand, Athus (B) 1^{er} prix
Irma Heintz, Hondelange (B) 2^e prix

Feierliche Veranstaltung	▽	Kohlenhandelsform	▽	▽	ausgest. Riesenlaufvogel	nach Art von (franz.)	Säugetierordnung	▽	griechische Siegesgöttin	Hafenstadt im Süden Perus	Unternehmen (Mz.)	▽	Landschaft am Jordan	Auf-rührer
ein Kontinent	▷					▷	Dienstkleidung	▷			6			▽
▷	8				tun, handeln		Zweigstelle	▷						
Hafen des antiken Roms		Band, Gürtel			Ausguck auf Schiffen	▷			9					Ketzerei
Kampfplatz	▷	▽					niemals	▷		span. Maler, † 1828		engl. Fürwort: es	▷	▽
billiger Zierrat	▷								Alleinerbe eines Gehöfts	Kunststil	▷			5
▷					griech. Göttin d. Jahreszeit		ein Edelgas	▷			1		nord-amerikanisches Wildrind	
kontinuierlich	Kunststil der 20er (Kw.)		dt. Dichter, † 1856 (Heinr.)	▷					7	ein US-Präsident		frz.: Korn, Weizen	▷	▽
Erdzeitalter	▷						ital. Rechtsgelehrter, † 1220		Zellstoffprodukt	▷				
▷			Abk.: Notausgang		Schiff der griechischen Sage	▷				englisch: Asche	▷		2	englisch: auf
Sohn Jakobs (A.T.)		Fehlschlag beim Tennis	▷									Fremdwortteil: Gebirge	▷	▽
Insel der griech. Zauberin Circe	▷				Stamm der Tibeter	▷			wissen	▷				

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

DEKE 1512-0407



02/07 - Lösungswort:
ELFERRAT

Jean Winandy, Differdange (L) 1. Preis
Maisy Lang-Rollinger, Bridel (L) 2. Preis

8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
02/2007



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL Personals.

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

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

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

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

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

Zu gewinnen sind:

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

1^{er} MAI

Fête du travail et des cultures



Abbaye de Neumünster
Luxembourg/Grund

Vendredi, le 27 avril à 18h00
à la Maison Syndicale à Dudelange
Allocution politique du président national
Jean-Claude Reding



OGB-L

LE SYNDICAT NUMERO 1