

aktuell

- ◆ **Conférence des syndicats**
Mobilisation pour les salaires et les conditions de travail
- ◆ **Arbeitszeitdirektive:**
gegen die Verschlechterung des Arbeitsrechts



Luxembourg

L-1020 Luxembourg BP 2031 / 19, rue d'Épernay
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'Église 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'Épernay
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



Service de consultation STRESS au travail

Tél.: (+352) 621 170 846



info@ogbl.lu

Sommaire

Editorial	4
Eindeutige Botschaft an das Patronat und die Regierung	
Conférence des syndicats du 12 juin	6-19
Mobilisation pour les salaires et les conditions de travail	
Syndikatskonferenz vom 12. Juni	6-19
Mobilisierung für die Löhne und die Arbeitsbedingungen	
Interregionales Protestmeeting gegen die Reform der Arbeitszeitdirektive	20
„Zesumme muss mer eis Stëmm erhiewen ...”	
Manifestation de la CES	23
A l'offensive en faveur de la Charte des droits fondamentaux	
Assemblée générale du Département des immigrés	32
„La situation n'est pas des meilleures”	
Du nouveau dans les entreprises	33
(e.a. Commerce, transports, banques, chimie ... etc)	

Chères lectrices, chers lecteurs,

Enfin les vacances! Après un mois de juin et de juillet bien chargés, voici venu le temps des vacances tant attendues. Le prochain Aktuell vous attend à l'automne. Il y aura du pain sur la planche et notre solidarité sera garante de notre force d'action continue.

Les deux dossiers principaux de la rentrée sociale 2007 restent évidemment le programme d'action tarifaire offensif décidé par la Conférence des syndicats du 12 juin et la réforme absolument essentielle des droits de cogestion. Pour les autres dossiers qui s'empilent et qui seront à l'ordre du jour dès septembre, il s'agira de trouver des solutions soit à travers la concertation bilatérale entre syndicats et employeurs, soit en présence du Gouvernement.

Mais dès à présent, mettons à profit les congés dont nous bénéficions - rappelons au passage que ces congés payés que nous prenons ne sont pas tombés du ciel, mais sont un de ces «acquis sociaux» tant critiqués par certains - pour bien recharger nos batteries et être prêts pour une rentrée active.

Bonnes vacances et rendez-vous à la rentrée!



Chantal Boly



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg”

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg”
 Herausgeber für den OGBL: Jean-Claude Reding
 60, bd. J.F. Kennedy B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette
 Editeur responsable pour la Belgique:
 Jacques Delacoelette 17, rue de l'Ecole B-6666 Wibrin
 INTERNET: www.ogbl.lu e-mail: ogbl@ogbl.lu
 Tel.: 54 05 45-1 Fax: 54 16 20

Chefredakteur: Chantal Boly chantal.boly@ogbl.lu
 Koordination: Christiane Wagner christiane.wagner@ogbl.lu
 Layout: Lucien Hilger
 Druck / impression: Techprint, Esch/Lankelz
 Photo couverture: James Vallad

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

Eindeutige Botschaft an das Patronat und die Regierung

Die letzten Wochen vor der Ferienperiode waren im OGBL Wochen intensiver Aktivität. Verschiedene Strukturen wie die Rentnerabteilung, die Immigriertenabteilung, die Abteilung behinderter Arbeitnehmer organisierten ihre jährlichen Tagungen, die gut besucht waren und die allesamt von der Sorge um unser Sozialmodell geprägt waren, das es zu verteidigen und zu verbessern gilt.

Höhepunkt der gewerkschaftlichen Aktivität war sicherlich die Syndikatskonferenz des OGBL an der über 500 gewählte Personalvertreter aus den 15 Berufssyndikaten des OGBL teilnahmen. Die Syndikatskonferenz zeigte klar, dass die Personalvertreter des OGBL kein Verständnis für die Haltung des Patronats haben. Die OGBL Delegierten setzen sich für eine offensive Lohnpolitik ein. Die wirtschaftliche Lage ist gut und es gibt keine Ursache, dass hauptsächlich die Betriebseigner und die Aktienfonds davon profitieren. Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf einen gerechten Anteil des geschaffenen Reichtums. Deshalb hat die Syndikatskonferenz des OGBL eine Vielzahl von Argumenten für eine offensive Lohnpolitik vorgebracht. Die Syndikatskonferenz hat sich auch für qualitative Verbesserungen in Bezug auf die Arbeitszeitorganisation, die

Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf einen gerechten Anteil des geschaffenen Reichtums.

Vereinbarung von Berufs- und Familienleben, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die alltäglichen Arbeitsbedingungen, die individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten, die Demokratie in der Arbeitswelt eingesetzt. Die Syndikate des OGBL und die Verhandlungskommissionen des OGBL sind nunmehr aufgefordert diese Forderungen fantasievoll, kreativ in ihren Betrieben und Wirtschaftsbereichen umzusetzen. Die Delegierten der Syndikatskonferenz haben gespürt, dass sie dabei auf die bereichs- und betriebsübergreifende Solidarität im OGBL zählen können.

Die Syndikatskonferenz hat aber nicht nur eindeutige Botschaften an das Patronat sondern auch an die Regierung und speziell den Arbeitsminister gesendet. Die Erfahrungen der letzten Monate zeigen, dass der OGBL leider Recht hatte als er forderte, dass es im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzzerhalt gelte die Arbeitnehmerorganisationen in die Pflicht zu nehmen und nicht bloß an ihren guten Willen zu appellieren. Die Gesetzgebung über den „Maintien de l'emploi“ muss nachgebessert werden. Dringend notwendig ist ebenfalls eine Verbesserung des Schutzes der Arbeitnehmer bei Konkursen.

Die Syndikatskonferenz hat aber nicht nur eindeutige Botschaften an das Patronat sondern auch an die Regierung und speziell den Arbeitsminister gesendet. Die Erfahrungen der letzten Monate zeigen, dass der OGBL leider Recht hatte als er forderte, dass es im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzzerhalt gelte die Arbeitnehmerorganisationen in die Pflicht zu nehmen und nicht bloß an ihren guten Willen zu appellieren. Die Gesetzgebung über den „Maintien de l'emploi“ muss nachgebessert werden. Dringend notwendig ist ebenfalls eine Verbesserung des Schutzes der Arbeitnehmer bei Konkursen.

Eine Woche nach der Syndikatskonferenz nahm eine Dele-

gation des OGBL an einer Demonstration des Europäischen Gewerkschaftsbundes in Brüssel teil, um für die Verankerung der Charta der Grundrechte in die europäischen Verträge zu demonstrieren. Tags darauf nahmen 150 OGBL-Delegierte an einer Protestkundgebung der Gewerkschaften der Großregion gegen die geplanten Verschlechterungen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie teil. Zeitgleich fand der europäische Gipfel über die Reform der europäischen Verträge statt. Rückschritte in Bezug auf die soziale Dimension der Union konnten verhindert werden. Die luxemburgischen Regierungsvertreter spielten dabei eine positive Rolle. Fortschritte konnten aber keine erzielt werden. Konservative und neoliberale Regierungen beherrschen weiterhin die europäische Union. Tatsache ist auch, dass die Erweiterung der Union auf unklaren politischen Grundlagen geschah und wahrscheinlich zu schnell vonstatten ging. Dies gibt den mehrheitlich anti-europäischen Tendenzen in Großbritannien neuen Aufschwung. Wahrscheinlich gibt es keine Alternative zu einem Europa der zwei Geschwindigkeiten. England, Polen und andere wollen kein soziales Europa, sie wollen bloß einen großen gemeinsamen Markt.

Kurz nach dem enttäuschenden europäischen Gipfel kamen dann die Diskussionen um das neue gemeinsame Statut der Arbeitnehmer in die Endphase. Eine positive Reform ist möglich. Die vorliegenden Regierungsvorschläge respektieren das aktuelle Statut der Privatbeamten, bringen ihnen keine Nachteile, die bestehenden Diskriminierungen der Arbeiter verschwinden, die Krankenkassen werden effizienter organisiert - dies ist im Interesse der Versicherten -, die Betriebe werden nicht zusätzlich belastet. Im Gegenteil, das soziale Umfeld wird verbessert und es wird sich schnell zeigen, dass dies im Interesse des Wirtschaftsstandorts Luxemburg ist. Der Strukturkonservatismus mancher Patronatsfunktionäre, der pure Egoismus und die Gier einzelner, das kurzfristige Denken anderer dürfen nicht zum Scheitern dieser Reform führen. Es kann auch nicht sein, dass die gesamtwirtschaftliche Kostenneutralität, die abgemacht war, zu Steuergeschenken führt, die nicht abgemacht waren. Die Vorschläge der Regierung vom letzten Februar gehen in die richtige Richtung. Die Diskussionen in den letzten Monaten erlaubten es diese Vorschläge zu konkretisieren. Der OGBL hatte diese Vorschläge grundsätzlich begrüßt. Solange die Regierung sich in diesem Rahmen bewegt, sehen wir keinen Anlass unsere Meinung zu ändern. Der OGBL steht zu seinem Wort.

Jean-Claude Reding
président

Message clair à l'adresse du patronat et du gouvernement

Les semaines avant la période des vacances étaient des semaines bien laborieuses pour l'OGBL. Différentes structures comme le Département des pensionnés, le Département des immigrés, le Département des travailleurs handicapés ont organisé leurs assemblées annuelles, par ailleurs bien fréquentées, et toutes empreintes du souci imminent pour notre modèle social qu'il s'agit de défendre et d'améliorer.

Sans aucun doute, la Conférence des syndicats à laquelle ont participé plus de 500 délégués élus issus des 15 syndicats professionnels de l'OGBL, a été le point fort de toutes les activités syndicales. La Conférence des syndicats a clairement démontré que les délégués du personnel de l'OGBL ne sont pas prêts à tolérer l'attitude actuelle du patronat. Les délégués se sont prononcés pour une politique tarifaire offensive. La situation économique est bonne et il n'y a pas de raison pour que principalement les propriétaires des entreprises et les fonds d'investissements en tirent profit. Les salariés ont droit à une part équitable de la richesse produite. Voilà pourquoi la Conférence des syndicats de l'OGBL a présenté une multitude d'arguments en faveur d'une politique tarifaire offensive. La Conférence des syndicats s'est également prononcée en faveur d'améliorations qualitatives en matière d'aménagement du temps de travail, pour une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, pour la parité entre hommes et femmes dans le monde du travail, pour de bonnes conditions de travail au quotidien, pour des possibilités individuelles de formation continue, pour la démocratie dans le monde du travail. Il appartient maintenant aux syndicats professionnels et aux commissions tarifaires de l'OGBL de transposer avec imagination et créativité ces revendications dans leurs entreprises et secteurs économiques respectifs. Les délégués de la Conférence des syndicats ont fortement ressenti qu'ils peuvent compter sur la solidarité de l'OGBL, cette énorme solidarité qui dépasse les frontières des entreprises et des secteurs.

La Conférence des syndicats ne s'est pourtant pas limitée à adresser des messages clairs au patronat, mais également au gouvernement et plus particulièrement au ministre du Travail et de l'Emploi. Les expériences des derniers mois prouvent que l'OGBL avait malheureusement raison en revendiquant dans le contexte du maintien de l'emploi l'obligation de négocier des patrons et non seulement l'appel à leur bonne volonté. La législation sur le maintien de l'emploi doit donc être reformée. Une amélioration de la protection des salariés en cas de faillite s'impose également de toute urgence.

Une semaine après la Conférence des syndicats, une délégation de l'OGBL a participé à une démonstration de la CES à Bruxelles

pour manifester en faveur de l'intégration de la Charte des droits fondamentaux dans les traités européens. Le lendemain, 150 délégués de l'OGBL ont participé à un meeting de protestation des syndicats de la Grande Région contre les détériorations de la directive sur le temps de travail. Parallèlement a eu lieu le Sommet européen sur la réforme des traités européens. Une marche rétrograde concernant la dimension sociale de l'Union européenne a de justesse pu être évitée. Les représentants du gouvernement luxembourgeois ont d'ailleurs joué un rôle positif dans ce contexte. Pourtant il n'a pas été possible d'aboutir à des progrès. En effet, ce sont des gouvernements conservatifs et néo-libéraux qui continuent à dominer l'Europe. Force est de constater que l'élargissement de l'Union européenne s'est déroulé sur des bases politiques diffuses et que, probablement, ce processus a été trop rapide. Ce qui donne, en Grande-Bretagne, de nouvelles impulsions aux tendances majoritairement anti-européennes. Probablement il n'y a pas d'alternative à une Europe des deux vitesses. L'Angleterre, la Pologne et d'autres ne veulent pas d'une Europe sociale; ils n'aspirent qu'à un grand espace économique commun.

Peu de temps après ce Sommet plutôt décevant, les discussions sur le nouveau statut unique des salariés entraient dans leur phase finale. Une réforme positive est tout à fait réalisable. Les propositions élaborées par le gouvernement respectent l'actuel statut des employés privés, n'engendrent pas de désavantages pour eux, les discriminations actuelles des ouvriers disparaissent, les caisses de maladie seront organisées plus efficacement – ceci dans l'intérêt des salariés –, et les entreprises n'auront pas de charges supplémentaires à supporter. Bien au contraire, le contexte social sera amélioré et il s'avérera vite que ceci est dans l'intérêt du site économique du Luxembourg. Le conservatisme structurel de certains hauts fonctionnaires patronaux, l'égoïsme et l'avidité de certains autres, les visions à court terme ne doivent entraîner un échec de cette réforme. La neutralité financière convenue pour l'ensemble de l'économie ne peut pas non plus conduire à des cadeaux fiscaux. Les propositions de février dernier du gouvernement vont dans la bonne direction. Les discussions au cours des derniers mois ont permis de concrétiser ces propositions. L'OGBL avait en principe accepté ces propositions. Pour autant que le gouvernement continue à agir dans ce cadre, nous ne voyons pas de raison pour changer d'opinion. L'OGBL tient parole.

Les salariés ont droit à une part équitable de la richesse produite.

Mobilisation pour les salaires et les conditions de travail

Plus de 500 délégués élus de l'OGBL de tous les secteurs économiques du Luxembourg se sont prononcés à la Conférence de leurs syndicats professionnels en faveur d'un programme d'action tarifaire offensif.

Les thèmes centraux de la conférence:

Une plus grande équité salariale. Maintenant!

«Une plus grande équité salariale passe par une meilleure prise en compte des résultats économiques dans les conventions collectives.

Et lorsque les choses évoluent dans le mauvais sens, il faut se mobiliser. En 2007, le Luxembourg s'est engagé dans la mauvaise direction.

Les bénéficiaires progressent de façon nettement plus marquée que les salaires. L'OGBL ne peut accepter une telle divergence, négative pour les salariés.

Et si 500 représentants syndicaux élus de l'OGBL se réunissent ici aujourd'hui, c'est là l'expression de leur ferme volonté de répondre à cette inégalité par une offensive salariale cohérente.»

(Déclaration faite lors de la conférence syndicale de l'OGBL le 12 juin 2007)



Des salaires trop bas, des horaires irréguliers, pas d'infrastructures adaptées pour la garde des enfants. Un week-end de repos, c'est aussi rare que de gagner au Lotto. Dans le secteur du commerce, seules les conventions collectives de l'OGBL nous permettront d'aller de l'avant!

Suzi HAENTGES
(Cactus S.A.)

Meilleure prise en compte des gains de productivité des entreprises dans les conventions collectives des salariés!

Avec une croissance économique de + 4% en 2005 et + 6,2% en 2007, et une évolution de la productivité de 1,5% à 2,5% en moyenne annuelle (hors le secteur financier!), parler de politique salariale modérée est parfaitement déplacé.

Le Luxembourg n'a pas de problèmes de compétitivité et est une des places économiques les plus attractives du monde.

«Et les statistiques fantômes bricolées par l'organisation patronale UEL n'y changeront rien. Nulle part ailleurs un euro investi ne rapporte autant qu'au Luxembourg. Entre 2001 et 2006, les coûts salariaux unitaires ont en effet baissé de 8,9% au Luxembourg. Une action sur les salaires s'impose donc de toute urgence.»

«L'OGBL n'est pas le moins du monde disposé à discuter d'un gel des salaires. Ni dans le secteur privé ni dans le secteur des services publics.»

L'accord tripartite n'est lui non plus pas favorable à la mise en œuvre d'une politique salariale modérée. Pour le moyen terme, il a été décidé de calquer l'évolution des salaires sur l'évolution générale de la productivité de l'économie luxembourgeoise.

Mobilisierung für die Löhne und die Arbeitsbedingungen

Mehr als 500 gewählte Personalvertreter des OGBL aus allen Wirtschaftsbereichen Luxemburgs haben sich am 12. Juni auf der Konferenz ihrer Berufssyndikate für ein offensives tarifpolitisches Aktionsprogramm ausgesprochen.

Die zentralen Themen der Konferenz:

Mehr **Lohn**gerechtigkeit. Jetzt!

„Wer mehr Lohngerechtigkeit haben will, der muss dafür sorgen, dass die wirtschaftlichen Resultate stärker in die Kollektivverträge fließen.

Und wenn es in die falsche Richtung geht, dann muss man sich mobilisieren. Und es geht in Luxemburg im Jahr 2007 in die falsche Richtung.

Die Profite entwickeln sich besser als es für die Löhne der Fall ist. So eine negative Scherenentwicklung wird vom OGBL nicht akzeptiert.

Und wenn sich heute 500 gewählte Betriebsvertreter des OGBL hier zusammenfinden, dann ist dies der Ausdruck ihres festen Willens, diese Schieflage mit einer konsequenten Lohnoffensive zu beseitigen.“

(Deklaration auf der Syndikatskonferenz des OGBL am 12. Juni 2007)

Die **Produktivitätsgewinne** der Betriebe müssen stärker in die Kollektivverträge der Beschäftigten fließen!

Bei einem Wirtschaftswachstum von + 4% im Jahr 2005 und von + 6,2% im Jahr 2007 und bei einer durchschnittlichen jährlichen Produktivitätsentwicklung von 1,5% bis 2,5% (ohne Finanzsektor!) ist eine so genannte moderate Lohnpolitik völlig fehl am Platz.

Luxemburg hat kein Wettbewerbsproblem und ist einer der attraktivsten Wirtschaftsstandorte der Welt

„Daran ändern auch die gebastelten Gespenstestatistiken der Patronatsorganisation UEL nichts. Nirgends auf der Welt bekommt man für einen investierten Euro so viel zurück als es in Luxemburg der Fall ist. In der Zeitspanne 2001-2006 sind hier im Land die Lohnstückkosten nämlich um 8,9% gefallen. Es besteht also akuter Handlungsbedarf bei den Löhnen.“



André Roeltgen, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands

„Der OGBL ist nicht im Geringsten bereit Nullrunden-diskussionen zu führen. Weder im privaten Sektor noch im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen.“

Auch das Tripartite-Abkommen hat einer moderaten Lohnpolitik nicht das Wort geredet. Abgemacht wurde, dass die Lohnentwicklung mittelfristig die allgemeine Entwicklung der Produktivität der luxemburgischen Wirtschaft respektieren muss.



Nach der allmählichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen im vergangenen Jahrhundert sollen diese Errungenschaften nun beschnitten werden. Ein gutes Beispiel dafür ist die Arbeitszeitrichtlinie, gegen die wir uns mit allen Mitteln wehren müssen.

Fernand GALES
(Fortis Bank)

Le pays a besoin de nouvelles conventions collectives! Contre le dumping salarial, pour de meilleurs salaires et de meilleures carrières salariales, pour des conditions de travail plus attractives!

L'OGBL veut accroître la densité d'accords tarifaires au Luxembourg en négociant de nouvelles conventions collectives. Dans beaucoup d'entreprises encore, dans de nombreuses professions et certains nouveaux secteurs de services, les salariés ne bénéficient d'aucune convention collective.

Pour la grande majorité de ces salariés, les salaires, les carrières salariales et les conditions de travail sont en-deçà de ce qu'ils devraient être. L'OGBL offre à ces personnes le bénéfice de la collaboration syndicale pour, ensemble et durablement, améliorer les salaires et les conditions de travail.

En outre: la proportion de femmes est, dans la plupart de ces entreprises, très élevée. L'introduction de conventions collectives serait donc aussi un pas de géant dans le sens de l'égalité salariale entre hommes et femmes et, plus généralement, de l'égalité des chances entre les sexes dans le monde du travail.



C'est très rassurant de voir une telle solidarité. Dans la restauration collective, il nous faut une convention collective. J'espère que les patrons ont compris le message de cette conférence.

Tony AYADI
(Sodexo S.A.)

L'index est un acquis intangible!

La perte de salaire et de pouvoir d'achat due à l'augmentation des prix doit, demain aussi, être automatiquement compensée. C'est pourquoi l'OGBL rejette catégoriquement toute détérioration de la loi sur l'index.

L'OGBL s'est opposé avec succès, lors des discussions tripartites de 2006, aux détériorations structurelles de l'index voulues par le gouvernement et le patronat. Cette opposition reste active: toute tentative politique de détériorer la loi sur l'index déclencherait automatiquement l'action syndicale des membres de l'OGBL!

L'OGBL rappelle que le report actuel de tranches d'index en cas de forte inflation constitue une mesure provisoire qui doit expirer au 31.12.2009.



Der **Index** ist eine unantastbare Errungenschaft!

Der durch die Preisentwicklung verursachte Lohn- und Kaufkraftverlust muss auch in Zukunft automatisch ausgeglichen werden. Deshalb lehnt der OGBL strikt jede Verschlechterung des Indexgesetzes ab.

Der OGBL hat sich in den Tripartite-Gesprächen 2006 erfolgreich gegen die von der Regierung und dem Patronat angestrebten strukturellen Verschlechterungen beim Index widersetzt. Dieser Widerstand bleibt aktiv: jeder politische Versuch, das Indexgesetz zu verschlechtern, wird automatisch die gewerkschaftliche Aktion der Mitglieder des OGBL auslösen!

Der OGBL erinnert daran, dass die jetzt verzögerten Indexranchen im Fall einer hohen Inflation eine zeitlich befristete Maßnahme sind, die am 31.12.2009 beendet ist.

Neue **Kollektivverträge** braucht das Land! Gegen Lohndumping, für bessere Löhne und bessere Lohnlaufbahnen, für attraktivere Arbeitsbedingungen!

Der OGBL will durch die Einführung neuer Kollektivverträge die Vertragsdichte in Luxemburg erhöhen. In noch vielen Betrieben, in manchen Berufen und in einigen neuen Dienstleistungsbereichen gibt es noch keine Kollektivverträge für die Beschäftigten.

Für die Mehrzahl dieser Beschäftigten liegen die Löhne, die Lohnlaufbahnen und die Arbeitsbedingungen unter dem, was möglich ist. Der OGBL bietet diesen Beschäftigten die gewerkschaftliche Zusammenarbeit an, um gemeinsam und auf sicherem Weg die Löhne und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Übrigens : der Anteil der Frauen in den meisten dieser Betriebe ist überproportional hoch. Die Einführung von Kollektivverträgen wäre also auch ein Riesenschritt in Richtung gleicher Lohn für Mann und Frau und allgemeine Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern in der Arbeits- und Berufswelt.



Als Lehrerin setze ich mich für Chancengleichheit und öffentliche Schulen von hoher Qualität ein. Ich bin Mitglied des OGBL, weil ich überzeugt bin, dass wir nur zusammen stark sind. Angestellte des privaten und des öffentlichen Sektors: nur gemeinsam und solidarisch können wir wirksam für unsere Rechte und gegen die Globalisierung zugunsten des Kapitals eintreten!

Marie-Paule MÜLLER
(Lycée Technique Esch/Alzette)

Introduire de nouvelles conventions collectives

... dans toute une série d'entreprises du secteur commercial et de l'Horeca, où le personnel est payé au salaire minimum (ou guère plus) et n'a droit qu'au nombre minimum légal de jours de congé! Les conventions collectives sont le seul moyen de mettre fin au dumping salarial pratiqué par le patronat et au paiement de salaires trop bas.

... dans bon nombre de nouveaux secteurs de services, comme par exemple les sociétés de consultance, de recherche, d'informatique, les bureaux d'architecture, d'ingénierie et techniques, les sociétés immobilières et de téléphonie, les sociétés d'études de marché et de publicité, entre autres.

... pour les professions de l'artisanat, comme par exemple les coiffeurs (coiffeuses), ou les professions administratives (secrétaires médicales).



Une réforme en profondeur de la loi sur les faillites et de nouvelles dispositions en matière de création de sociétés s'imposent de toute urgence.

En cas de faillite, les principales victimes sont toujours les salariés. Non seulement ils perdent leur travail, mais en plus ils se retrouvent pour longtemps sans revenus.

Jorge Brito ALMEIDA
(Mercedes Luxembourg)

Les salaires et carrières établis par conventions collectives sont générateurs de confiance et de sécurité

Avec leurs stratégies salariales, les employeurs ne visent pas uniquement une réduction de la masse salariale de l'entreprise.

Ils veulent aussi accroître la pression concurrentielle parmi les salariés, renforcer la discipline et augmenter l'intensité de travail. Et ils veulent la désolidarisation et la désaffection des salariés face à la pensée collective et à l'action syndicale.

Pour sa part, l'OGBL lutte pour des structures salariales solides, linéaires ou uniformes dans tous les secteurs économiques. Ces systèmes salariaux sont transparents et permettent la classification des salaires en fonction des compétences professionnelles et des qualifications.

Les structures salariales établies par conventions collectives génèrent confiance et motivation parmi les salariés. Elles se démarquent positivement de ces méthodes de rémunération qui ne reposent sur aucune règle précise et où aucun contrôle véritable quant à la pertinence de la classification et de la rémunération des salariés n'est possible.

Jean-Claude Reding, président de l'OGBL



Wie wäre es also mit der Einführung von **neuen Kollektivverträgen**...?

... in einer ganzen Reihe von Betrieben im Geschäfts- und Handelsbereich und im Hotel- und Gaststättengewerbe, in denen das Personal mit (oder mit nicht viel mehr als) dem Mindestlohn und dem gesetzlichen Minimum an Urlaubstagen abgespeist wird! Nur Kollektivverträge können den Lohndumping des Patronats und die Bezahlung von zu niedrigen Löhnen beenden.

... in vielen neuen Dienstleistungsbereichen, wie z.B. die Consulting-, Forschungs-, Informatikbetriebe, die Architekten-, Engineering- und technischen Büros, die Immobilien- und Telephoniegeschäfte, die Betriebe für Marktstudien und der Werbung u.a.m.

... in Berufen des Handwerks, wie z.B. Frisör(se) oder in administrativen Berufen, wie z.B. die Sekretärinnen der Arztpraxen.

Kollektivvertragliche Löhne und Laufbahnen schaffen **Vertrauen** und **Sicherheit**

Die Arbeitgeber peilen mit ihren Lohnstrategien nicht nur die Verringerung der betrieblichen Lohnmasse an.

Sie wollen auch den Konkurrenzdruck unter den Beschäftigten verstärken, ihre Disziplinierung erreichen und die Arbeitsintensität erhöhen. Und sie wollen die Entsolidarisierung und die Entfremdung der Beschäftigten gegenüber dem kollektiven Denken und dem gewerkschaftlichen Handeln.

Der OGBL strebt seinerseits in allen Wirtschaftsbereichen feste, lineare oder über Sockelbeträge sich aufbauende Lohnstrukturen an. Diese Lohnsysteme sind transparent und erlauben die Aufgliederung der Löhne gemäß den beruflichen und den qualifikationsgebundenen Kompetenzen.

Die kollektivvertraglichen Lohnstrukturen schaffen Vertrauen und Motivation bei den Beschäftigten. Sie heben sich wohltuend von jenen Methoden der Entlohnung ab, denen kein entsprechendes Regelwerk zugrunde liegt und bei denen keine echte Kontrolle über die richtige Einstufung und Lohnhöhe der Beschäftigten möglich ist.



Die Lohnentwicklung muss sowohl im privaten Sektor als auch im öffentlichen Sektor der positiven Entwicklung der Produktivität der luxemburgischen Wirtschaft Rechnung tragen. Deshalb ist es für mich untragbar, dass die Regierung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine Nullrunde durchsetzen möchte.

Guy SCHOLZEN
(Ponts et Chaussées)

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est une priorité de négociation pour l'OGBL

«En ce qui concerne les temps de travail également, la convention collective est le meilleur instrument qui soit pour harmoniser toute nouvelle organisation du temps de travail avec les besoins des salariés en termes de loisirs, détente, apprentissage, éducation, culture et vie sociale et familiale.»

L'OGBL demande aux entreprises d'introduire des droits supplémentaires en matière de temps libre et de congé qui répondent aux besoins des salariés en matière d'éducation, de formation ainsi qu'en matière sociale et culturelle, comme par exemple le droit à un congé social rémunéré, à un congé rémunéré et non rémunéré à des fins de formation professionnelle continue, le droit à de nouvelles formes de congés sans solde en rapport avec l'organisation de la vie privée et familiale, le droit à un temps partiel (non)limité dans le temps, etc.

L'OGBL s'oppose à toute détérioration de la réglementation du temps de travail et rejette formellement toute forme de prolongation du temps de travail.



La conférence est un succès formidable! Ensemble nous avons montré au patronat et à la politique que nous sommes une force qui doit être entendue.

Estelle WINTER (Pedus)

Les employeurs et l'Etat doivent contribuer sans réserve à la sécurité sociale des salariés

L'OGBL s'oppose catégoriquement aux revendications et aux tentatives du patronat visant à réduire les cotisations sociales des employeurs, à diminuer les cotisations sociales en général et à les fragiliser par une détérioration des prestations de sécurité sociale. L'OGBL s'oppose au transfert à charge des salariés de surcoûts privés sous forme d'assurances obligatoires privées.

Cette volonté de redistribution affichée par le patronat, mieux connue sous son néologisme idéologique de «frais parasalariaux» qui «entraveraient la compétitivité des entreprises», est une attaque inacceptable contre les salaires des salariés et contre leur sécurité sociale.

La position de l'OGBL est claire: le financement des besoins collectifs vitaux des salariés et de leurs familles est une zone interdite. Pour le patronat et le gouvernement.



Der **Einklang** von Arbeitsleben und privatem Leben ist für den OGBL eine Verhandlungspriorität

„Auch bei den Arbeitszeiten ist der Kollektivvertrag das beste Instrument, um neue Arbeitszeitorganisationen mit den Bedürfnissen des Beschäftigten in Sachen Freizeit, Erholung, Lernen, Erziehung, Kultur und soziales und familiäres Zusammenleben in Einklang zu bringen.“

Der OGBL fordert, dass die Betriebe neue und erweiterte Zeit- und Urlaubsrechte für die erzieherischen, die ausbildungsbezogenen, die sozialen und die kulturellen Bedürfnisse der Beschäftigten einführen, wie z. B. Rechte auf bezahlten Sozialurlaub, auf bezahlten und unbezahlten Urlaub für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung, Rechte für neue Formen unbezahlten Urlaubs im Zusammenhang mit der Gestaltung des privaten und familiären Lebens, Recht auf (un)befristete Teilzeitarbeit, usw.

Der OGBL ist gegen jede Verschlechterung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen und lehnt jede Form von Arbeitszeitverlängerungen strikt ab.



Arbeitgeber und Staat müssen ohne Abstrich ihren Beitrag zur **sozialen Sicherheit** der Beschäftigten leisten

Der OGBL widersetzt sich kategorisch den Forderungen und Angriffen der Arbeitgeber, ihren Anteil an den sozialen Beiträgen zu kürzen, die sozialen Beiträge im Allgemeinen herabzusetzen und durch Leistungsver-schlechterungen bei der Sozialen Sicherheit zu verbilligen. Den arbeitenden Menschen dürfen keine private Mehrkosten für private Versicherungen entstehen.

Diese Umverteilungsforderungen des Patronats, besser bekannt unter dem ideologischen Unwort der „Lohnnebenkosten“, die die „Kompetitivität der Betriebe belasten“ würden, sind ein inakzeptabler Angriff gegen die Löhne der Beschäftigten und gegen ihre soziale Sicherheit.

Die Position des OGBL ist glasklar: die Finanzierung lebenswichtiger kollektiver Bedürfnisse der Arbeitnehmerschaft und ihrer Familien ist politisches Sperrgebiet. Für das Patronat und für die Regierung.



Der 12. Juni war ein wichtiger Tag. Durch die überwältigende Zahl von Teilnehmern aus den unterschiedlichsten Wirtschaftsbereichen hat die Gewerkschaft ihre Stärke unter Beweis gestellt. Der Beifall der Konferenzteilnehmer zeigt, dass die Forderungen breite Unterstützung finden.

Jean-Marie DROBISZ
(Arcelor Bettembourg)



Belle journée syndicale que celle du 12 juin 2007, tant par la participation enthousiaste de nos délégués que par la diversité et la qualité des sujets abordés. Face à la détérioration du dialogue social et à l'inquiétude des salariés quant à leur avenir, nos délégués ont su montrer une forte mobilisation et une détermination claire face aux défis qui nous attendent. Nous avons aujourd'hui une idée claire des combats à mener.

Jean-Luc KLIMEZYK
(Administration centrale
Arcelor-Mittal)

Garantie de l'emploi et protection contre le chômage

En cas de modernisations, rationalisations, restructurations, fusions, y compris fermetures partielles ou totales d'entreprises, il faut désormais nécessairement prévoir l'obligation pour les entreprises de prendre des mesures garantissant au mieux la sécurité de l'emploi, des postes de travail, des contrats de travail et des perspectives sociales et professionnelles des salariés sur le long terme.

L'OGBL

1. revendique des employeurs d'introduire, dans le cadre des conventions collectives, des modèles innovants au niveau des secteurs et des entreprises pour la sécurité de l'emploi et la protection contre le chômage.
2. demande au ministre du Travail et de l'Emploi de revoir au plus vite sa loi sur le «maintien dans l'emploi», les suppressions d'emplois scandaleuses récemment intervenues chez Technicolor et le Garage Muller ayant démontré à souhait la totale insuffisance de cette loi.

La loi doit contraindre les employeurs à négocier et à prendre des mesures! La loi doit les obliger à agir de façon préventive et socialement responsable.

«Les appels politiques, les déclarations solennelles et les chartes sur la responsabilité sociale des employeurs ne remplaceront jamais un droit du travail de qualité.»

Arbeitsplatzsicherheit und Schutz gegen die Arbeitslosigkeit

Bei betrieblichen Modernisierungen, Rationalisierungen, Restrukturierungen, Fusionen bis hin zu teilweisen oder ganzen Betriebsschließungen führt kein Weg mehr daran vorbei: die Betriebe müssen endlich dazu gezwungen werden, all jene Maßnahmen zu ergreifen, die die Sicherheit der Arbeit, der Arbeitsplätze, der Arbeitsverträge und der langfristigen sozialen und beruflichen Perspektive der Beschäftigten bestmöglichst garantieren.

Der OGBL

1. fordert von den Arbeitgebern, dass im Rahmen der Kollektivverträge innovative betriebliche und sektorale Modelle für die Sicherheit der Arbeitsplätze und für den Schutz gegen die Arbeitslosigkeit eingeführt werden.
2. fordert den Arbeitsminister auf, sein Gesetz über den „maintien dans l'emploi“ schnellstens nachzubessern, weil die rezenten skandalösen Arbeitsplatzvernichtungen bei Technicolor und Garage Muller hinlänglich bewiesen haben, dass sein Gesetz völlig unzureichend ist.

Die Arbeitgeber müssen zum Verhandeln sowie zum Ergreifen von Maßnahmen gesetzlich gezwungen werden! Das Gesetz muss sie verpflichten, präventiv und sozial verantwortlich zu handeln.

„Politische Appelle, feierliche Erklärungen und Chartas über die soziale Verantwortung der Arbeitgeber können eben kein Ersatz für ein gutes Arbeitsrecht sein.“



Zusammen mit meiner Gewerkschaft trete ich dafür ein, dass die Regierung endlich die Gesundheits- und Sozialberufe anerkennt und diese in Bezug auf ihre Ausbildung und ihre Gehälter nicht wie Berufsgruppen „2. Klasse“ behandelt.

Mady REINESCH-FABER
(Centre Hospitalier
Luxembourg)

Enfin plus de droits pour les délégués du personnel!

La législation sur la cogestion, c'est-à-dire la loi sur les délégations du personnel, la loi sur les comités mixtes et la loi sur la représentation du personnel au sein des conseils d'administration doivent être actualisées et adaptées à la situation dans les entreprises. L'avant-projet de nouveau texte de loi déposé par le ministre du Travail et de l'Emploi en 2004 n'a eu aucune suite.

L'OGBL attend du gouvernement qu'il mette en œuvre, au cours de cette législature encore, comme prévu au programme gouvernemental, les améliorations urgentes de la législation concernant le droit de cogestion.

Les textes de lois obsolètes sont une entrave à l'action efficace des délégués du personnel élus

- Les textes de loi ne tiennent pas compte des réalités économiques et industrielles d'aujourd'hui (mondialisation, fusion d'entreprises,...);
- les nouvelles formes d'entreprises ne sont pas couvertes par les dispositions légales actuelles;
- le champ d'action des délégués du personnel est restreint et bien souvent limité à une fonction de conseil sans droit de codécision;
- les droits et obligations des diverses représentations du personnel sont définis de façon très vague;
- il n'est pas rare que les moyens qui doivent être mis à la disposition des représentants du personnel par l'employeur s'avèrent obsolètes.



La conférence syndicale était un franc succès, non seulement par le nombre impressionnant de participants, mais surtout par l'enthousiasme qu'on pouvait ressentir intensément pendant toute la durée de la manifestation.

Antoine HAUPERT
(Groupe 4 Securicor)

L'efficacité du travail des délégués ainsi que leur protection doivent être améliorées!

- Le nombre de représentants du personnel doit être redéfini:
 - pour les entreprises employant plus de 10 personnes (jusqu'à 15): une délégation du personnel;
 - à compter de 75 salariés: un comité mixte;
 - au-delà de 500 salariés: une représentation au conseil d'administration
- les droits et les moyens d'influence des délégués doivent être mieux définis;
- il faut introduire de nouvelles représentations du personnel et délimiter avec une extrême précision leurs domaines d'activité;
- il faut donner aux syndicats les moyens d'intervenir en cas de restructuration et de fermeture d'entreprises;
- la responsabilité sociale, si souvent rebattue, doit être définie par le patronat et par le salariat;
- les devoirs, les compétences, les moyens et la protection des délégués doivent être définis avec précision;
- les représentants du personnel doivent avoir le droit de visiter les divers sites d'implantation de leur entreprise;
- les dispositions en matière de formation pour les délégués du personnel doivent être réformées du point de vue qualitatif et de façon orientée vers le futur.



Alain Kinn, membre du Bureau exécutif

Endlich mehr Rechte für die Personalvertreter!

Die Mitbestimmungsrechte, d.h. das Delegationsgesetz, das Gesetz über gemischte Betriebsräte sowie das Gesetz über die Personalvertretung in den Verwaltungsräten müssen den betrieblichen Gegebenheiten von heute angepasst werden. Seit der Arbeitsminister 2004 einen Vorentwurf für einen neuen Gesetzestext vorgelegt hatte ist nichts mehr passiert.

Der OGBL fordert die Regierung auf die dringenden Verbesserungen der Mitbestimmungsgesetze, so wie im Regierungsprogramm vorgesehen, in dieser Legislaturperiode umzusetzen.

Die veralteten Gesetzestexte verhindern eine effiziente Arbeit der gewählten Personalvertreter

- Die Gesetzestexte tragen den aktuellen wirtschaftlichen und betrieblichen Gegebenheiten nicht Rechnung (Globalisierung, Fusion von Betrieben,...);
- neue Betriebsformen, werden in den jetzigen gesetzlichen Bestimmungen nicht aufgeführt;
- die Handlungsmöglichkeiten der Personalvertreter sind begrenzt und beschränken sich oft auf eine Beratungsfunktion ohne Mitentscheidungsrecht;
- die Rechte und Pflichten der einzelnen Ausschüsse sind sehr ungenau definiert;
- die Mittel, die den Personalvertretern durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden müssen sind regelrecht altertümlich.

Die Effizienz der Arbeit des Delegierten und dessen Schutz müssen verbessert werden!

- Die Zahl der Personalvertreter muss neu definiert werden:
 - für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten (bisläng 15) eine Personalvertretung;

- ab 75 Angestellte einen gemischten Betriebsrat;
- ab 500 Beschäftigte eine Vertretung im Verwaltungsrat
- neue Ausschussgremien müssen eingeführt und ihr Aufgabenbereich muss genauestens festgelegt werden;
- Rechte und Einflussmöglichkeiten der Delegierten müssen ausgeweitet werden;
- Eingreifsmöglichkeiten der Gewerkschaften im Falle von Umstrukturierungen respektive Betriebsschließungen müssen geschaffen werden;
- die viel zitierte soziale Verantwortung muss von Patronats- und Arbeitnehmerseite her definiert werden;
- Aufgaben, Kompetenzen, Mittel und der Schutz der Delegierten müssen genau festgehalten werden;
- die Personalvertreter müssen das Recht haben die verschiedenen Betriebsstandorte aufzusuchen;
- die Fortbildungsbestimmungen für die Personalvertreter bedürfen dringend einer qualitativen und fortschrittlichen Reform.



Eine grundlegende Reform der nationalen Gesetzgebung im Bereich der Mitbestimmung ist dringend erforderlich. Die Rechte und Pflichten sowie die Handlungsmöglichkeiten und Schutzbestimmungen der Personalvertretungen müssen unbedingt genauer festgelegt werden.

Nicolas REICHLING
(Dupont Teijn Films)

La Commission européenne s'en prend au droit du travail!

La Commission fait de fausses promesses

Dans un Livre vert, la Commission de l'UE met en avant certains éléments du droit du travail qui semblent positifs de prime abord, mais se révèlent en réalité très négatifs en terme d'impacts pour les salariés:

- «moderniser» le droit du travail est essentiel si l'on veut améliorer la capacité d'adaptation des salariés et des entreprises aux évolutions structurelles et aux défis de la mondialisation.
- faire correspondre une plus grande flexibilité avec une sécurité maximale pour les salariés.

Afin de gagner les Etats membres au processus, la Commission a inventé un nouveau terme, la «flexicurité», combinaison et contraction de flexibilité et de sécurité.

Les salariés ont la vie trop belle!

Pour comprendre les visées de la Commission, il faut savoir qu'elle juge le coût du travail trop élevé en Europe, qu'elle estime que les salariés européens sont trop bien lotis, trop chers et trop bien protégés.

Pourquoi la Commission de l'UE se trompe-t-elle?

- Rien ne prouve formellement qu'un assouplissement des dispositions du droit du travail, comme par exemple l'assouplissement de la protection contre le licenciement, débouchera sur une amélioration de la situation de l'emploi au sens d'une réduction du chômage – et certainement pas à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité!
- L'insécurité de l'emploi est peu motivante pour les salariés et s'avère, à terme, contre-productive.

Une politique hostile aux salariés

- La flexibilité, de même que la sécurité, doivent avant tout servir les intérêts de l'entreprise et non des salariés.
- Les salariés doivent afficher une capacité d'adaptation maximale et, dans le même temps, offrir aux entreprises des niveaux de qualification maximums via la formation continue permanente.

Avec, pour contrepartie: des emplois précaires.

- La Commission européenne veut faire croire que les contrats de travail standard à durée indéterminée tels que nous les connaissons sont obsolètes et vont à l'encontre du développement économique de l'espace de l'UE.

L'OGBL rejette catégoriquement toutes détériorations du droit du travail européen et national!

L'OGBL rejette les propositions de la Commission, car elles introduisent, pour les salariés, des détériorations considérables tant au niveau du droit européen que, à moyen terme, au niveau du droit national.

Pour l'OGBL, il faut définir un droit du travail européen et national qui protège mieux les salariés.

L'OGBL fera campagne au sein de la CES (Confédération européenne des syndicats) pour que le mouvement syndical européen s'oppose par tous les moyens dont il dispose à une détérioration du droit du travail.



Nico Clement, membre du Bureau exécutif

EU-Kommission plant wesentliche Verschlechterungen des Arbeitsrechts!

Kommission bietet eine Mogelpackung an

In einem so genannten Grünbuch befasst sich die EU-Kommission mit dem Arbeitsrecht und stellt dabei Punkte in den Vordergrund, die auf den ersten Blick positiv scheinen, in Wirklichkeit aber sehr negative Auswirkungen für die Arbeitnehmer darstellen:

- die „Modernisierung“ des Arbeitsrechts ist von zentraler Bedeutung für eine bessere Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen an den Strukturwandel und die Herausforderungen der Globalisierung;
- Verbindung von größerer Flexibilität mit größtmöglicher Sicherheit für die Arbeitnehmer.

Um den Mitgliedsstaaten diesen Prozess schmackhaft zu machen hat die Kommission gleich ein neues Wort geschaffen die „Flexicurity“, eine Kombination aus Flexibilität (flexibility) und Sicherheit (security).

Den Arbeitnehmern geht es zu gut!

Um zu verstehen worauf die Kommission hinaus will, muss man wissen, dass sie davon ausgeht, dass die Arbeit in Europa zu teuer ist, es den Arbeitnehmern in Europa zu gut geht, sie zu teuer und zu gut geschützt sind.

Warum irrt sich die EU-Kommission?

- Es gibt keine wissenschaftlichen Beweise dafür, dass eine Lockerung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie z. B. die Lockerung des Kündigungsschutzes zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktlage im Sinne einer Minderung der Arbeitslosigkeit führen wird - und schon gar nicht zu mehr und besseren Arbeitsplätzen!
- Unsichere Arbeitsbedingungen sind wenig motivierend für die Arbeitnehmer und führen auf Dauer nicht zu einer Steigerung der Produktivität. Im Gegenteil.

Eine Politik gegen die Arbeitnehmer

- Die Flexibilität sowie die Sicherheit sollen in erster Linie den Unternehmen dienen und nicht dem Arbeitnehmer.
- Die Arbeitnehmer sollen maximal anpassungsfähig sein und gleichzeitig durch ständige Weiterbildung

den Betrieben maximale Qualifikationssicherheit bieten.

Die Gegenleistung: unsichere Jobs.

- Die EU-Kommission versucht den Eindruck zu erwecken, dass die herkömmlichen unbefristeten Standard-Arbeitsverträge antiquiert sind und der wirtschaftlichen Entwicklung des EU-Raums entgegenstehen.

OGBL lehnt Verschlechterungen des europäischen und nationalen Arbeitsrechts kategorisch ab!

Der OGBL lehnt die Vorschläge der Kommission ab, weil sie sowohl für das europäische als auch mittelfristig für das nationale Recht wesentliche Verschlechterungen für die Arbeitnehmer einführen.

Der OGBL ist der Meinung, dass wir ein europäisches und nationales Arbeitsrecht brauchen, das den Arbeitnehmer besser schützt.

Der OGBL wird sich innerhalb des EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) dafür einsetzen, dass die europäische Gewerkschaftsbewegung sich mit all ihren Mitteln gegen eine Verschlechterung des Arbeitsrechtes zur Wehr setzen wird.

ZITATE Sozialdialog

Der nationale Sozialdialog ist in Luxemburg klinisch tot. Das hat viel mit der Haltung des Patronats zum Einheitsstatut zu tun. Aber nicht nur... Der Sozialdialog, der ja eigentlich ein anderes Wort für kollektive Verhandlungen ist, muss durch Regeln und Institutionen so eingerahmt sein, dass wir als gleichberechtigte Partner miteinander verhandeln können, mit Regeln und Mitteln, die verhindern, dass die Beschäftigten und ihre Vertreter aus einer Position der Schwäche verhandeln müssen. Ein Diktat ist keine Verhandlung und kein Dialog.

(Rede des OGBL-Präsidenten Jean-Claude Reding zum 1. Mai in Düdelingen am 27. April 2007)

Wir sollten den Sozialdialog nicht leichtsinnig aufs Spiel setzen. Er braucht in Luxemburg eine neue Belegung. Die Alternative zum Sozialdialog ist der Sozialkonflikt. Wir wollen keine Konfliktgesellschaft. Wir würden gerne eine dialogbereite Gesellschaft bleiben.

(Erklärung von Staatsminister Jean-Claude Juncker zur wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Lage Luxemburgs am 9. Mai 2007)

Interregionales Protestmeeting gegen die Reform der Arbeitszeitdirektive

„Zesumme musse mer eis Stämm erhiewen...“



Liebe Kolleginnen aus Rheinland-Pfalz und dem Saarland, vielen Dank für eure Präsenz!

Chers collègues de Lorraine et de Wallonie, merci pour votre participation!

Léif Kolleginnen a Kollegen aus Lëtzebuerg, merci fir är Präsenz!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Es ist nicht das erste Mal, dass wir uns zu interregionalen Meetings und Demonstrationen treffen. Es gibt eine Tradition der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit in unserer Region, die auf die Montan-Union und die Gründerzeit der europäischen Gemeinschaft zurückgeht. Wir haben viele gemeinsame Erfahrungen, wir

wurden oft mit den gleichen Problemen konfrontiert. Ich verweise nur auf die Restrukturierung in der Stahlindustrie.

Wir haben zusammen die Entwicklung der europäischen Union erlebt. Wir haben einen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt und wir wissen, dass dies positive Auswirkungen auf die Beschäftigungspolitik hat. Wir wissen, dass ohne die europäische Direktive über die Zusammenarbeit im Bereich der sozialen Sicherheit, diese Entwicklung so nicht möglich gewesen wäre. Wir wissen, dass die europäischen Direktiven gegen Diskriminierungen viel zur Verbesserung der arbeits- und sozialrechtlichen Situation, besonders der Grenzgänger beigetragen haben. Wir wissen um die Vorteile unserer gemeinsamen Währung, wir wissen das Schengener Abkommen und den Wegfall der Grenzen zu schätzen.

Wir kennen aber auch die Probleme der Menschen. Seit nunmehr fast zwei Jahrzehnten gibt es Massenarbeitslosigkeit in der europäischen Union. Wir finden uns damit nicht ab. Arbeitslosigkeit muss es nicht geben. Es ist kein Naturgesetz. Arbeitslosigkeit ist ein Zeichen dafür, dass die Organisation der Wirtschaft, die Wirtschaftspolitik versagt. Seit mehr als 10 Jahren herrscht nunmehr eine klare neoliberale Politik in der EU vor. Deregulierung, Flexibilität heißen die Stichwörter. Im Endeffekt geht es dabei vor allem um Abbau im Arbeits- und Sozialrecht. Es geht um die Schwächung der Gewerkschaften, um die Bedingungen für Lohndumping, Lohnabbau zu schaffen, es geht um eine gigantische



Umverteilung des geschaffenen Reichtums zu Gunsten des Kapitals und zu Ungunsten der Arbeitnehmer. Gegen diese Politik, die auf unsere Kosten geht, wehren wir uns. Gegen dieses Europa wehren wir uns. Wir fordern eine europäische Politik im Interesse der Arbeitnehmer, ein soziales Europa, ein Europa, das ein Modell für die soziale, wirtschaftliche und ökologische Entwicklung in der Welt sein kann.

Chers collègues,

Notre meeting d'aujourd'hui a lieu à un moment où se réunissent les chefs d'Etat de l'Union européenne. Ils s'appêtent à enterrer le Traité constitutionnel et le risque est grand qu'en même temps la porte soit fermée sur le développement de la dimension sociale de l'Union européenne.

Voilà pourquoi le mouvement syndical européen a manifesté hier à Bruxelles pour que la Charte des droits fondamentaux soit inscrite dans le traité. Nous demandons aux chefs d'Etat de donner une suite positive à cette demande. Ce serait un signal fort, car les droits sociaux, les droits fondamentaux des citoyens, des travailleurs auraient alors le même statut juridique que les droits économiques inscrits actuellement dans les traités.

Mais il faut aller plus loin.

Il faut débloquent le dialogue social européen, il faut que la Commission européenne prenne des initiatives pour ancrer et renforcer le rôle des services publics dans le modèle social européen. La Commission doit présenter un projet de directive pour protéger les services publics en Europe.

- Il faut réglementer le travail intérimaire au niveau européen.
- Il faut renforcer la directive sur le détachement des travailleurs.
- Il faut introduire partout en Europe un salaire minimum qui est fixé de sorte que chaque travailleur puisse en vivre décemment.
- Il faut renforcer le droit à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs.
- Il faut améliorer la directive sur le temps de travail en Europe.

C'est inacceptable que la semaine de 48 heures soit

toujours la période de référence au lieu de la semaine de 40 heures. Il est inadmissible que la Commission et le Conseil essaient de contourner les jugements de la Cour de justice européenne qui assimile le temps de garde au temps de travail puisqu'il s'agit de temps lors duquel le travailleur, la travailleuse sont à la disposition du patron. Il est inadmissible que les autorités politiques de l'UE essaient de maintenir la fiction, que volontairement un salarié puisse accepter un contrat reléguant le droit à un horaire de travail réglementé et limité à la poubelle. Cette approche n'est pas compatible avec le modèle social européen. Cette approche tout comme l'approche de légitimer des périodes de référence de plus en plus longues, est une attaque en règle contre des fondements du droit du travail.

Nous nous opposons à cette politique de dérégulation, à une politique qui abandonne l'organisation du temps de travail et portant l'organisation de la vie citoyenne, de la vie familiale aux impératifs de la rentabilité et de la compétitivité des entreprises. Nous disons non à une telle politique. Nous refusons un projet européen qui détruit le progrès et les acquis sociaux !

Kolleginnen und Kollegen,

Wir brauchen eine andere europäische Politik. Die Menschen in Europa sind nicht gegen die Union, nein, sie sind für ein besseres, ein stärkeres Europa, ein Europa, das die Situation der Arbeitnehmer verbessert. Wir wollen Reformen, aber Reformen für die Arbeitnehmer und nicht gegen die Arbeitnehmer.

In vielen europäischen Ländern wurden Reformen im Rentenbereich durchgeführt, die das Rentensystem, die Rentenanprüche verschlechtert haben, anscheinend weil die Renten sonst nicht mehr zu zahlen sind. Jetzt stellt die OECD in Paris fest, dass durch diese Reformen, die Renten so verschlechtert wurden, dass sie nicht mehr genügen, um ordentlich davon leben zu können. Es soll gespart werden und neue zusätzliche Rentenversicherungen sollen aufgebaut werden.



Und wer soll die bezahlen? Gleichzeitig wird dann eine moderate Lohnpolitik angemahnt.

Kolleginnen und Kollegen,

Die wirtschaftliche Lage in Europa ist gut, die Profitabilität der Betriebe ist gut. Aber die Gier der Aktionäre und der Manager in den Direktionsetagen ist grenzenlos. Um dem einen Riegel vorzuschieben, brauchen wir eine andere europäische Wirtschafts- und Geldpolitik. Es muss in die Menschen investiert werden, ihre Arbeit muss respektiert werden und dies geschieht zu allererst durch eine angemessene Bezahlung und durch einen gerechten Anteil am geschaffenen Reichtum.

Kolleginnen und Kollegen,

Wir verlangen eine offensive, europäische Sozialpolitik. Wir verlangen sozialen Fortschritt und wehren uns gegen Rückschritt. Deshalb verlangen wir, dass die europäische Arbeitszeitrichtlinie verbessert wird indem die 40-Stundenwoche als Höchstnorm eingeschrieben wird anstelle der 48-Stundenwoche. Deshalb wehren wir uns gegen eine Aushöhlung des Arbeitszeitrechts durch

überlange, nicht verhandelte und kontrollierbare Referenzperioden, durch „Opting out“ Klauseln.

Kolleginnen und Kollegen,

Die vorgesehenen Reformen im Bereich der Arbeitszeitdirektive müssen gestoppt werden. Hier soll versucht werden die fortschrittlichen Urteile des EUGH zu kippen. Wir müssen dieses Unterfangen bekämpfen, so wie wir die Bolkestein-Direktive bekämpft haben.

Kolleginnen a Kollegen,

Zesumme musse mer eis Stämm erhiewen, kloer soen, datt Sozialofbau an d'Sakgaass féiert. D'Gewerkschafte sinn an Europa entstanen, si hunn e Sozialmodell erkämpft, deen e Virbild fir vill vun eise Kollegen duerch d'Welt ass. Mir brauche méi Europa, jo mä en Europa, dat den europäesche Sozialmodell verbessert, weider entwéckelt an net verschlechtert.

Eis Manifestatioun haut ass e staarkt Signal dofir.

Merci!

EU-Vertrag: OGBL setzt sich für die Grundrechtecharta ein

Im Rahmen der Grundrechte-Demo des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) in Brüssel am 20. Juni 2007 im Vorfeld des Gipfels, fand am 19. Juni eine Unterredung zwischen Europaminister Schmit und dem OGBL statt. Der OGBL, vertreten durch Jean-Claude Reding und Nico Clement, hatte anlässlich dieser Unterredung seiner Besorgnis über die Entwicklung der aktuellen Verhandlungen Ausdruck gegeben.

Der OGBL unterstrich, dass es wichtig ist insbesondere die Charta der Grundrechte zu verteidigen und sich dafür einzusetzen, dass der Text der Charta von Nizza zu einem integralen und rechtsverbindlichen Teil des EU-Vertrages wird.

Der OGBL stellte fest, dass die luxemburgische Regierung die Sorgen der Gewerkschaftsbewegung teilt und sich für die Einbeziehung der Charta in den EU-Vertrag und für die Stärkung der sozialen Dimension der Union einsetzt.

Für den OGBL sollte die Charta zu einem integralen Bestandteil des Verfassungsvertrages werden, wie das ursprünglich vorgesehen war. Sollte dies nicht durchsetzbar sein, dann muss die Charta mindestens als soziales Protokoll an den Vertrag angehängt werden. Ein solches verbindliches Protokoll könnte eine Opt-In Klausel enthalten, wie das Sozialprotokoll des damaligen Maastrichter Vertrages. Das würde allen Mitgliedsstaaten die Freiheit geben, auf sozialem und bürgerrechtlichem Gebiet weiter zu gehen.



Une forte délégation de l'OGBL à la manifestation de la CES

À l'offensive en faveur de la Charte des droits fondamentaux

Lors de son Comité national du 5 juin, l'OGBL avait décidé de participer à la manifestation organisée par la Confédération européenne des syndicats (CES) le mercredi 20 juin à Bruxelles à la veille du Sommet européen des 21 et 22 juin. Ainsi, une forte délégation de l'OGBL avait suivi cet appel pour défendre avec des milliers de syndicalistes européens les droits fondamentaux, l'Europe sociale et plus et de meilleurs emplois.

Lors de son discours, le secrétaire général de la CES a déclaré: «La Charte des droits fondamentaux est importante pour les travailleurs européens. Elle indique les normes que les gouvernements et les employeurs doivent respecter, normes qui sont actuellement mena-

cées par le pouvoir croissant du nouveau capitalisme financier. Nous nous mobilisons afin de passer à l'offensive en faveur de la Charte et d'inciter vivement les Etats membres à ne pas renoncer à ce qu'ils ont déjà accepté - à savoir rendre la Charte obligatoire pour tous les pays de l'UE.»

Le gouvernement luxembourgeois a d'ailleurs joué un rôle positif dans les discussions du Sommet, dont on peut retenir que la Charte finalement a finalement été intégrée dans le Traité et a un caractère obligatoire.



Les syndicats européens saluent le débloqué de l'Europe, mais ...

À l'occasion de la réunion d'été du Comité exécutif de la CES, les représentants des syndicats membres ont analysé les résultats du Sommet européen des 21 et 22 juin passé. Ils ont par ailleurs débattu du rapport intermédiaire des partenaires sociaux européens sur les défis essentiels auxquels les marchés européens du travail sont confrontés. Dans ce contexte, les syndicalistes se sont échangés sur le thème de la «flexicurité».

Le nouveau traité européen: un moindre mal décevant

D'emblée le secrétaire général de la CES, le Britannique John Monks, affiche sa satisfaction que l'Allemagne soit parvenu à sortir l'Union Européenne (UE) de l'impasse provoquée par les «non» français et néerlandais au Traité constitutionnel. Il souligne les points positifs de l'accord trouvé lors du Conseil européen des 21 et 22 juin tout en regrettant un recul indéniable par rapport au Traité constitutionnel. Monks constate de façon pragmatique que le résultat du Conseil européen n'est pas négatif. Il cite les exemples positifs suivants:

- Les chefs d'Etat souhaitent conférer à la Charte des droits fondamentaux le statut d'un traité, c'est-à-dire ils souhaitent la rendre juridiquement contraignante avec la possibilité regrettable de non-adhésion («opt-out»);
- ils souhaitent le maintien d'une référence à l'«économie sociale de marché» et au «plein emploi»;
- ils souhaitent que l'UE promeuve la «justice sociale», la «solidarité entre les générations» et qu'elle lutte contre l'«exclusion sociale et la discrimination»;
- ils souhaitent que le Traité donne aux citoyens de l'UE le droit d'initiative à partir d'un million de signatures;
- ils souhaitent pour la première fois que le Traité fasse référence, dans un protocole, aux services publics «non-économiques»;
- ils souhaitent que le Traité contienne une nouvelle clause sociale qui s'appliquera de manière horizontale à toutes les politiques de l'UE.

La CES souhaite de sa part une clarification sur certains points comme le rôle des partenaires sociaux ainsi que la base juridique des services publics.

Pour la CES, ce nouveau Traité, si mis en œuvre comme le souhaite le Conseil européen, représentera une avancée par rapport au Traité actuel, mais un recul par rapport au traité constitutionnel. Les syndicalistes resteront vigilants vis-à-vis des travaux de la Conférence intergouvernementale qui sera mise en place sous Présidence portugaise pour élaborer ce nouveau Traité. Ils ont appris avec un certain étonnement que plusieurs Etats membres, dont les Pays-Bas et le Royaume-Uni, réfléchissent déjà à la ratification du nouveau Traité par voie référendaire.

Flexicurité

Dans l'attente de la Communication de la Commission européenne sur la «flexicurité», les syndicalistes ont à nouveau défini la ligne jaune à ne pas franchir. Si toute la démarche appelée «flexicurité» consistait simplement à affaiblir le droit contractuel du travail ainsi que les systèmes de protection sociale, par exemple avec le but d'offrir aux entreprises une plus grande liberté de licenciement, les syndicats ne seraient pas au rendez-vous des négociations.

Nico Clement a représenté la CGT-L (OGBL/FNCTTFEL) à cette réunion du Comité exécutif de la CES.

Augmentation des rentes et pension à partir du 1^{er} juillet 2007

Suite aux décisions de l'accord tripartite du 19 avril 2006, les rentes et pensions seront relevées **de 1% à partir du 1^{er} juillet 2007**, puis de 1% à partir du 1^{er} juillet 2008.

EVOLUTION DU COÛT SALARIAL UNITAIRE (CSU)¹

11/2007

8 juin 2007

L'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) vient de constater que le coût salarial unitaire a augmenté sur une période allant de 2000 à 2005 (et non 2001 comme indiqué en titre du tableau)².

La CEP•L rappelle que si l'on prend en considération les données pour l'année 2006, qui sont déjà connues, la période 2000-2006 connaît alors une baisse du CSU de 3% au Luxembourg. En effet, en 2006, le CSU connaît une forte baisse déjà mentionnée par la CEP•L³.

Dès lors, seule l'Allemagne, parmi les pays observés, présente une baisse plus forte.

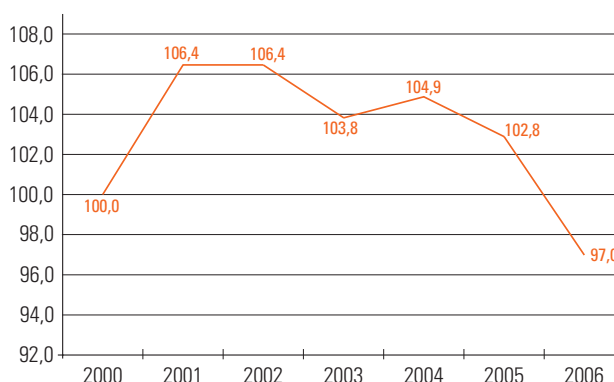
Evolution du CSU

	UEL 2000/2005	AMECO 2000/2006
Belgique	-3,5	-1,9
Allemagne	-1,1	-4,9
France	0,0	0,1
Luxembourg	2,9	-3,0

Source : UEL et AMECO (Commission européenne, DG-ECFIN)

En revanche, si l'on souhaite couvrir, comme l'UEL le propose, une période de cinq années uniquement et que l'on observe donc l'évolution du CSU sur la période 2001-2006, la baisse serait encore plus marquée avec - 8,9% pour le Luxembourg, soit une diminution largement plus forte que dans les pays voisins.

Evolution du CSU au Luxembourg (base 100 en 2000)



Source : AMECO

¹ Pour rappel, le CSU compare la rémunération à la productivité. Il s'agit du rapport entre combien chaque salarié est payé et la valeur qu'il produit par son travail, selon la formule :

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

² http://www.uel.lu/membres/upload/doc888/Indicateurs-presentation_presse-07def.ppt

³ Econews 4/2007 (<http://www.cepl.lu/ceplweb/ecoPages/2007/Econews4-2007.pdf>)

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



La Chambre des employés privés estime que le projet de loi sur la formation professionnelle ne peut pas être adopté en l'état

La formation professionnelle, dont notamment le CATP, se base sur un texte légal qui date de 1945. Il y a unanimité à constater que les attentes de l'économie ont changé depuis lors; le libellé du texte reflète lui-même une autre époque; il y a unanimité également pour dire qu'une nouvelle loi ne doit pas uniquement satisfaire aux besoins d'aujourd'hui, mais qu'elle doit également avoir un caractère visionnaire pour l'avenir. En même temps cette loi doit rester réaliste et tenir compte des moyens qui peuvent être débloqués en bonne âme et conscience.

Des insuffisances et des exagérations:

Le projet de loi propose d'ouvrir les voies d'apprentissage à l'avenir aussi au régime du technicien. La CEP•L salue cette volonté tout en demandant à ce qu'une flexibilité soit garantie tel que l'enseignement soit organisé sous la formule convenant au mieux aux considérations pédagogiques et aux dispositions de collaboration de l'économie. En effet, les employeurs doivent être conscients de leur responsabilité sociale et offrir à un maximum de jeunes la possibilité d'entrer dans un premier contact avec le monde du travail.

D'un autre côté le concept de la formation professionnelle n'a plus le même sens que jadis, relevant notamment du domaine manuel. De nos jours, des études universitaires peuvent être rangées sous cette catégorie. Dès lors rien ne s'oppose à intégrer dans une nouvelle loi les BTS, la maîtrise artisanale ainsi que les bachelors professionnels. Ainsi l'on aurait pu rédiger un texte cohérent; le texte soumis risque par contre de diviser le régime technique en deux volets bien distincts, même au niveau organisationnel des départements du ministère.

Le CATP serait remplacé par le DAP (Diplôme d'aptitude professionnelle) qui connaîtrait nombre de modifications structurelles par rapport à l'existant. Toutes les nouveautés ne rencontrent pas l'appui de la CEP•L.

Les auteurs du projet veulent introduire une 10^{ème} plein temps à l'école organisée par famille de métiers. Etant donné que le ministère a abandonné l'idée de cycles de formation au post-primaire, la CEP•L ne voit pas l'intérêt d'une telle 10^{ème}, qui inéluctablement créera des déséquilibres en matière d'offres et de demandes de postes d'apprentissage à l'entrée de la 11^{ème}. L'organisation par famille de métiers donne des combinaisons

surréalistes et génère un manque de connaissances en profondeur à l'issue de la 10^{ème}.

Les examens théorique et pratique de fin d'études seraient remplacés par un projet intégré. La CEP•L trouve cette idée intéressante, mais souligne qu'il y a des limites en ce qui concerne l'implication des employeurs et de ses cadres appelés à contribuer à cet exercice d'évaluation. Le même consentement avec un bémol est exprimé par la CEP•L pour l'introduction d'une formation obligatoire pour les tuteurs encadrant les apprentis.

Le projet intégré abolit par conséquent l'examen national en place actuellement. Pour ouvrir les portes aux études supérieures, le ministère veut réintroduire un examen national facultatif pour les élèves ayant obtenu leur DAP ou leur certificat de technicien. La CEP•L s'oppose sans équivoque à ces diplômes à double étage: le deuxième certificat, celui de l'examen national, dévalorisera le premier, également sur le marché de l'emploi.

Le nouvel enseignement serait organisé à partir de la 11^{ème} suivant un schéma modulaire.

La Chambre des employés privés ne s'oppose pas à une modularisation de l'enseignement per se, mais elle souligne qu'il faut prévoir les moyens humains, matériels et financiers appropriés pour pouvoir offrir tous les modules qui s'imposent, sachant que certaines filières connaissent des effectifs très réduits.

Ensuite, la CEP•L ne peut que constater que la fiche financière accompagnant le projet est trompeuse et lacunaire. Il est évident qu'un système modulaire et un système d'évaluation sous forme de projets intégrés pour la formation du DAP, ainsi qu'une implication plus importante du monde professionnel, solliciteront des investissements budgétaires considérablement plus élevés que ceux prévus.

Bien que la Chambre des employés privés apprécie qu'un volet du projet de loi soit consacré à la formation continue, elle regrette que le projet manque de créer des liens concrets entre formation initiale et formation continue.

Des suggestions de la CEP•L:

La CEP•L salue l'intégration de dispositions réglant l'application de la Validation des acquis de l'expérience au Luxembourg, toutefois elle souhaite que cette VAE soit étendue à toutes les formations organisées au

Grand-Duché. La VAE fait son chemin en France et est fortement encouragée par la Commission européenne; elle permet d'obtenir des certifications grâce à des expériences professionnelles et extraprofessionnelles valablement documentées.

Etant donné que de plus en plus de détenteurs du CATP «Employé administratif et commercial» ont des difficultés d'embauche, la CEP•L propose la création de nouvelles formations plus spécialisées de niveau DAP telles que: assistant en cabinet médical, réceptionniste et distributeur/trice messagerie, secrétaire bureau-tique, chargé(e) de groupe d'immeubles, caissier/ère, employé(e) de station service.

Pareillement, elle estime que le régime de la formation du technicien devrait être doté de nouvelles formations à côté de la division administrative et commerciale: assistant(e) des services comptables, réceptionniste

en établissement hôtelier, attaché(e) commercial(e), assistant(e) juridique, personnel administratif de la circulation internationale des marchandises.

Finalement, la Chambre des employés privés est d'avis que les dispositions relatives à l'orientation professionnelle sont insuffisantes et ne laissent pas entrevoir de progrès en la matière. La CEP•L pense que la fusion des services de l'orientation scolaire avec le service de l'orientation professionnelle de l'ADEM contribuerait à mieux orienter les élèves et à améliorer de ce fait leur taux de réussite scolaire et d'insertion professionnelle.

D'après les observations qui précèdent, le projet de loi n'a pas pu trouver l'appui de la CEP•L lors de la réunion de l'Assemblée plénière du 24 avril 2007.

ONG Solidarité syndicale et Global Social Trust

Aidez les femmes enceintes et les mères d'enfants en bas âge les plus démunies au Ghana

Le Global Social Trust (GST), mécanisme novateur de financement de la Solidarité internationale, et l'OGBL, par l'intermédiaire de son ONG Solidarité sociale, le ministère de la Santé au Ghana et le Bureau international du Travail ont conclu un accord pour exécuter un projet pilote en faveur des plus démunies au Ghana. Le choix s'est porté sur ce pays parce qu'il a déjà adopté un système d'assurance maladie qu'il s'agit maintenant d'étendre aux plus pauvres. Les fonds collectés permettront de verser chaque mois une prestation en espèces aux femmes enceintes et aux mères d'enfants les plus démunies afin de leur permettre d'accéder aux soins de santé et d'échapper à la précarité. La somme modeste de **cinq euros** par mois fera toute la différence et permettra un changement réel et durable dans la vie de ces femmes et de leurs enfants.

Contribuez donc à ce changement durable et adhérez au Global Social Trust de Luxembourg en vous inscrivant en ligne sur www.ilo.org/gst ou en demandant la documentation et la fiche d'inscription au tél.: 54 05 45 242 (Norma Gasparri)





Nando Pasqualoni neuer Präsident der Arbeiterkammer



In der Plenarversammlung vom 15. Juni 2007 wählten die Mitglieder der Arbeiterkammer Nando Pasqualoni zum neuen Präsidenten der Kammer. Nando Pasqualoni gehört der Arbeiterkammer seit 1998 an und ist seit 2004 ebenfalls Mitglied des Vorstands.

Die Wahl eines neuen Präsidenten wurde erforderlich, da der bisherige Vorsitzende der AK, Henri Bossi, zum Direktionsbeauftragten im CEFOS-Bildungszentrum der Arbeiterkammer in Remich ernannt wurde.

AK-Info 1/2007 zum Thema Pflegeversicherung erschieden

Soeben ist eine neue Nummer des Informationsbulletins AK-Info der Arbeiterkammer erschienen, die dem Thema „Die Pflegeversicherung“ gewidmet ist.

Das Pflegeversicherungsgesetz aus dem Jahr 1998 wurde in einigen Punkten abgeändert, und diese neuen Bestimmungen sind seit dem 1. Januar 2007 in Kraft.

In der neuen Broschüre der Arbeiterkammer werden die Leistungen der Pflegeversicherung genau erklärt. Es handelt sich hier um Leistungen, die sowohl zuhause als auch in Einrichtungen, also den Altenheimen (integrierte Zentren für ältere Menschen) und Pflegeheimen, in Anspruch genommen werden können.

Neben der Beschreibung der Leistungen enthält das Heft aber auch praktische Informationen betreffend die Formalitäten, die pflegebedürftige Personen oder deren Angehörige erfüllen müssen, um die Leistungen in Anspruch nehmen zu können.

Es wird ebenfalls erklärt, wie eine pflegebedürftige Person vorgehen muss, wenn sie in ihrem Haushalt eine Person beschäftigen will, die sie pflegt.

Die Broschüre behandelt auch das Finanzierungssystem der Pflegeversicherung, in dem der Beitragssatz ab 1. Januar 2007 auf 1,40% angehoben wurde.

Konkrete Beispiele und eine ausführliche Liste von Kontaktadressen sollen des Weiteren dazu dienen, den Zugang zu den Leistungen der Pflegeversicherung zu erleichtern.

Da die Broschüre kostenlos ist, wird sie nicht verschickt.

Sie ist jedoch erhältlich bei der Arbeiterkammer:

18, rue Auguste Lumière in L-1950
Luxemburg,
oder unter

<http://www.akl.lu>



11. Kongress des europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) in Sevilla

In die Offensive gehen

Vom 21. bis zum 25. Mai fand der 11. Kongress des europäischen Gewerkschaftsbundes in Sevilla statt. Der OGBL war vertreten durch Véronique Eischen, Danièle Nieves, Jean-Claude Reding und Nico Clement. Mil Lorang nahm als Berater für das gemeinsame Europa-sekretariat teil.

Unter dem Motto „in die Offensive gehen“ trafen sich Vertreter aller Mitgliedsgewerkschaften des EGB, die zusammen 60 Millionen Mitglieder in Europa vertreten, in Sevilla, um die zukünftige strategische Ausrichtung des EGB zu definieren und eine neue Führungsmannschaft zu wählen.

Nehmen wir gleich vorneweg, dass in Sachen Führungsmannschaft, außer dass Candido Mendes aus statistischen Gründen nicht mehr für den Präsidentenposten kandidieren konnte, alles beim Alten blieb.

Gewählt wurden:

Wanja Lundby-Wedin	(S)	Präsidentin
John Monks	(GB)	Generalsekretär
Maria Helena André	(P)	beigeord. Generalsekretärin
Reiner Hoffmann	(D)	beigeord. Generalsekretär
Catelene Passchier	(NL)	Sekretärin
Joel Decaillon	(F)	Sekretär
Jozef Niemiec	(PL)	Sekretär
Walter Cerfeda	(I)	Sekretär

Das Motto des Kongresses wurde bewusst gewählt, um zu unterstreichen, dass die europäische Gewerkschaftsbewegung offensiver werden will. Offensiver werden heißt konkret sichtbarer werden. Es genügt nicht Lobbyarbeit zu leisten und intelligente Argumente mit den Arbeitgebern und der Kommission auszutauschen. Der EGB wird seine Fähigkeit zu mobilisieren beweisen müssen. Die europäische Kommission, mit Billigung vieler europäischer Staaten, hat auf breiter Front einen Angriff auf die sozialen Rechte der ArbeitnehmerInnen in Europa eingeleitet.

Sei es in Sachen Arbeitszeit oder Arbeitsrecht überall will man modernisieren, flexibilisieren und anpassen. Mit anderen Worten: man will abbauen, verschlechtern. Kurz gesagt der Preis der Arbeit muss billiger werden und die Gewinne sollen weiter steigen.

Um diesen Trend umzukehren müssen die europäischen ArbeitnehmerInnen und ihre Gewerkschaftsorganisation EGB sich in Zukunft viel wirksamer zur Wehr setzen.

Um seine Position zusammenzufassen hat der EGB auf seinem Kongress ein Strategiepapier beschlossen das unter <http://sevilla.etuc.org/-Vers-une-manifeste-de-Seville-> herunter geladen werden kann. Auf Wunsch kann das umfangreiche Papier auch auf Deutsch zugesandt werden. Anfragen bitte an Sandra Marcelet, Telefonnummer 26 54 43-1 richten.

Informationen, sowie Pressemitteilung zu den wichtigsten Programmpunkten des EGB-Kongresses finden Sie unter www.etuc.org

Der EGB gibt auch monatlich einen Online-Newsletter zu den aktuellen europäischen Themen heraus, den man unter <http://www.etuc.org/r/801> abonnieren kann.

Nachstehend veröffentlichen wir eine Zusammenfassung dieses Strategiepapiers, des so genannten Sevilla-Manifestes.

Nico Clement

„Das Sevilla-Manifest“

Angenommen vom EGB-Kongress,
Sevilla, 21.-24. Mai 2007

1. Der EGB setzt sich weiterhin nach allen Kräften für „mehr“ Europa und ein „besseres“ Europa ein; ein Europa, das eine Integration auf der Grundlage von Rechten und Werten wie Frieden, Freiheit, Demokratie, Grundrechte, Gleichberechtigung, nachhaltige Entwicklung, Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit, sozialer Dialog, Minderheitenschutz, universeller und gleichberechtigter Zugang zu hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen impliziert, sowie eine erfolgreiche Wirtschaft, die den sozialen Fortschritt und sichere Beschäftigung unterstützt. Von besonderer Bedeutung sind wirksame Maßnahmen, um die ursprünglichen Ziele von Lissabon-Wachstum – ökologischer Fortschritt und sozialer Zusammenhalt – im Gleichgewicht zu halten. Dieses Gleichgewicht wird ohne ein erneutes Engagement für das Soziale Europa abhandeln kommen. Und Europa muss etwas unternehmen, um dem Wettstreit der Mitgliedsstaaten um niedrigere Steuersätze – insbesondere Unternehmenssteuern – und einen geringeren Sozial- und Beschäftigungsschutz entgegen zu treten. Nur so können wir ein Abrutschen in den ruinösen Wettbewerb der Systeme verhindern.

2. Der Sevilla-Kongress ist deshalb für den EGB ein neue Phase auf dem Weg zu einer stärkeren, einflussreicheren Organisation mit größerem Zusammenhalt, die für die Interessen der Arbeitnehmer in Europa und der Welt noch wirksamer eintreten muss. In die Offensive gehen erfordert eine Organisation, die kritik- und mobilisierungsfähig und zugleich konzeptions-, verhandlungs- und aktionsfähig ist. Das Wesentliche an der Aufgabe, unsere Offensive effektiv und produktiv zu gestalten, besteht daher in der Stärkung des europäischen Gewerkschaftsstrukturen und der Kapazitäten des EGB.
3. Eine Offensive ist notwendig. Der EGB ist mit beachtlichen Herausforderungen im politischen, ökonomischen, ökologischen und sozialen Bereich konfrontiert. Diese Herausforderungen sind komplex. Doch angesichts früherer Herausforderungen, denen sich unsere Vorgänger erfolgreich gestellt haben (darunter Massenarbeitslosigkeit und Armut, Kriegsverwüstungen und Neuaufbau in der Nachkriegszeit, Friedensschaffung und -erhaltung seit 1945 sowie die spätere Überwindung von Diktaturen und die Wiedervereinigung Europas), dürfen wir niemals an der Fähigkeit unserer Generation zweifeln, unsere Herausforderungen zu bewältigen. Worin bestehen diese?
4. Im politischen Bereich sprechen alle Anzeichen dafür, dass die Begeisterung für die Europäische Union in so manchem Land zurückgegangen ist und dass es immer mehr Skepsis über die Schaffung eines stärkeren, besser integrierten Europas gibt. In den Augen einiger Gewerkschaften gilt Europa in der Tat fast schon als Spitzenreiter, was die negativen Auswirkungen der Globalisierung angeht. Dies wird daran festgemacht, dass Arbeitsplätze an billigere Standorte abwandern, und oftmals Menschen einwandern, die bereit sind für weniger Geld zu arbeiten als die lokale Bevölkerung. Die Folge ist, dass nach und nach eine öffentliche Stimmung entsteht, die tendenziell empfänglicher für vereinfachende nationalistische und protektionistische Rhetorik macht als für die wesentlich komplexeren Prozesse zur Stärkung der europäischen Integration. Was sich parallel dazu abzeichnet, ist eine geringere Bereitschaft, die Vorteile der Globalisierung ebenso wahrzunehmen wie die Nachteile.
5. Im wirtschaftlichen Bereich: Die Arbeitslosigkeit ist in vielen Ländern nach wie vor hoch, natürlich hat es in jüngster Zeit auch willkommene Verbesserungen gegeben, allerdings sind doch viele der neuen Arbeitsplätze prekär und schlecht bezahlt. Darüber hinaus ist der Reallohnzuwachs in einigen Schlüsselländern vernachlässigenswert gering. Überhaupt ist der Anteil der Löhne und Gehälter am Bruttoinlandsprodukt in nahezu allen einkommensstarken Ländern zurückgegangen. Ganz offensichtlich gibt es unter den Finanzinvestoren auch einen rasanten Trend zum „Short-Termism“: Private Equity, Hedge Fonds und ähnliche Anlageformen zeigen, dass die Investoren Unternehmen in erster Linie als Spekulationsobjekte behandeln, statt Investitionen in neue Produkte, neue Dienstleistungen, hohe Produktivität und nachhaltige Technologien zu tätigen. Während die Europäische Zentralbank mit ihren Regeln für den Euro Kontrolle über die makroökonomische Politik ausübt, kämpft Europa um Wachstum, um mit den aktuellen und zukünftigen Wirtschaftsmächten der Welt Schritt halten zu können.
6. Was die Umwelt betrifft, so sind sich die Bürger Europas in besonderer Weise der Bedrohungen der weltweiten Klimaerwärmung bewusst. Doch bis dato entsprechen die Bemühungen der europäischen Behörden zu deren Bekämpfung nicht dem Ausmaß dieser Herausforderung. Europa sollte bei der Lösung dieser Probleme eine Vorreiterrolle übernehmen; auf manchen Gebieten, wie der Chemikaliengesetzgebung, tut es das. Ein Fortschritt auf europäischer Ebene wurde bei der Ausweitung der erneuerbaren Energiequellen erzielt. Doch im Allgemeinen gibt es zwischen den Mitgliedsstaaten große Unterschiede und auf europäischer Ebene zu wenig konzentrierte Aktionen. Deregulierung ist in der Europäischen Kommission zurzeit eines der vorherrschenden Themen, und das erschwert Fortschritte in Umweltfragen.
7. Auch das soziale Europa hat unter dem alles bestimmenden Glauben an die Deregulierung gelitten. In den vergangenen vier Jahren wurden praktisch keine gesetzlichen Maßnahmen zum Schutz der europäischen Arbeitnehmer realisiert. Die Mehrheit der Kommissionsmitglieder, die meisten Arbeitgeber und einige Mitgliedsstaaten, haben dem Fortschritt in Sachen Arbeitszeit und Zeitarbeit gemeinsam einen Riegel vorgeschoben. Zeitweise haben einige Regierungen sogar bezweifelt, dass es überhaupt ein Soziales Europa gibt – wobei sie die ca. 60 gesetzlichen Maßnahmen außer Acht ließen, die bereits zu den Themen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Europäische Betriebsräte, Gleichstellung, Information und Anhörung verabschiedet wurden. Stattdessen haben sie behauptet, dass Europa keine soziale Dimension braucht und dabei leichtsinnigerweise vergessen, wie unverzichtbar die Unterstützung der Bevölkerung für das Vorhaben „europäische Integration“ ist.
8. Das Ergebnis ist, dass Europa mittlerweile schwere Schäden davon getragen hat. In früheren Jahren ist das soziale Europa für ein erfolgreiches Europa maßgebend gewesen. Das muss es wieder werden und der Strategie- und Aktionsplan des EGB ist dafür richtungweisend.

La 96^e Conférence internationale du Travail a conclu ses 15 jours de travaux

Du 30 mai au 15 juin a eu lieu la 96^e Conférence internationale du Travail à Genève. La CGTL a été représentée par René Pizzaferrri, Eugène Bausch et Nico Clement.

La Conférence internationale du Travail rassemble chaque année plus de 3 000 délégués représentant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs des 180 Etats membres.

Nouvelles normes pour les pêcheurs, travail des enfants dans l'agriculture et travail forcé

Les délégués ont adopté de nouvelles normes destinées à améliorer la condition de millions d'hommes et de femmes qui travaillent dans le secteur de la pêche. Ces nouvelles normes contiennent des dispositions visant à garantir aux travailleurs de ce secteur de meilleures conditions sanitaires et de sécurité au travail, des soins médicaux en mer et à quai pour les marins blessés ou malades, des temps de repos suffisants pour leur santé et leur sécurité, la protection d'un accord d'engagement et la même protection de sécurité sociale que les autres travailleurs.

Les délégués ont également lancé un nouveau partenariat destiné à l'élimination du travail des enfants dans l'agriculture et abordé un certain nombre de questions relevant de l'adhésion aux normes internationales du travail.

La Commission de l'application des normes a mené des discussions complexes sur une série de questions. Cette commission a tenu une séance spéciale sur la situation en Myanmar. Elle s'est déclarée profondément préoccupée par la situation relative au travail forcé au Myanmar, telle qu'exposée dans l'Observation de la commission d'experts. Elle a conclu qu'aucune recommandation de la commission d'enquête n'avait encore été mise en œuvre et que le travail forcé était toujours imposé de manière généralisée, particulièrement par les forces armées auxquelles des instructions spécifiques devraient être données.

Le développement durable

Un autre thème qui a été abordé par la Conférence a été le volet du développement durable. La conférence a indiqué que les entreprises durables sont une source principale de croissance, de création de richesses, d'emplois et de travail décent. Pour réaliser de tels

gains, un environnement propice aux entreprises durables est essentiel, y inclus paix et stabilité politique, bonne gouvernance et Etat de droit, dialogue social, respect des droits humains universels et des normes internationales du travail, culture d'entreprise, politiques économiques saines, concurrence loyale et accès aux services financiers, infrastructures matérielles et technologiques, éducation et formation. Finalement la 96^e Conférence a de nouveau confirmé la forte demande de travail décent dans toutes les régions du monde.

La Conférence était présidée par M. Kastriot Sulka, vice-ministre de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Egalité des chances d'Albanie, Son Excellence Carlos Antonio da Rocha Paranhos (gouvernement) du Brésil, Michel Barde (employeurs) de la Suisse et Marc Blondel (travailleurs) de la France.

Plus d'informations en langue française :

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/InternationalLabourConference/lang--fr/index.htm

Congrès de la FEM – Lisbonne, les 6 et 7 juin 2007

Plus de solidarité pour une Europe sociale: Emploi, justice sociale et démocratie

Le maître mot du 3^{ème} Congrès de la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) qui s'est déroulé les 6 et 7 juin 2007 à Lisbonne a été «solidarité» – une solidarité mise en place par une fédération syndicale européenne forte, capable de défendre les intérêts de ses membres, l'emploi, la justice sociale et la démocratie mais aussi de contribuer à la construction de l'Europe sociale.

Environ 400 délégués de 68 organisations affiliées à la FEM représentant 33 pays européens ainsi que quelque 75 invités et observateurs locaux et internationaux ont participé à cet événement. La délégation luxembourgeoise était composée de Alain Kinn, Raymond Kapuscinsky (tous les deux de l'OGBL), Patrick Dury, Georges Conter (tous les deux du LCGB) et David Büchel (OGBL/LCGB Sidérurgie A.s.b.l.).

Assemblée générale du Département des immigrés de l'OGBL

«La situation n'est pas des meilleures»

Malgré la bonne situation économique en général, la situation de nombreux immigrés n'est au Luxembourg pas des meilleures. C'est en tout cas la conclusion qu'ont tiré les responsables du Département des immigrés lors de leur assemblée générale annuelle le samedi, 16 juin.

Le président du Département des immigrés de l'OGBL, Ademar Rodrigues, qualifiait d'inquiétant le fait que, selon une étude Ceps/Instead, dans un des pays les plus riches du monde, 13% de la population vivent en dessous du seuil de la pauvreté. «Ce sont surtout des salariés non qualifiés, par conséquent bon nombre d'immigrés, qui sont touchés par cette évolution», nota le président du département. Dans cet ordre d'idées, on ne peut donc pas, d'après lui, parler d'égalité de chances. A cause de leurs connaissances linguistiques déficientes, de nombreux concitoyens étrangers sont toujours discriminés sur le marché de l'emploi, constata Rodrigues. «L'attitude de nos politiciens est d'autant plus incompréhensible. Pour des raisons qui nous échappent, les partis politiques n'entreprennent rien pour combattre la discrimination existante et le racisme et pour favoriser la cohésion sociale et l'intégration», critique le syndicaliste. Le Département des immigrés de l'OGBL cependant ne veut pas s'arranger avec cette situation et se battre également à l'avenir pour l'égalité des droits des concitoyens étrangers, même pour ceux qui viennent de pays tiers. Le département sera vigilant en ce qui concerne la situation précaire de nombreux travailleurs intérimaires et en ce qui concerne la réglementation correspondante pour l'obtention des indemnités de chômage.

Le président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, souligna de son côté l'importance de l'introduction du statut unique pour une politique salariale plus équitable. «Les textes de loi sont pour ainsi dire prêts. En ce qui concerne la réglementation pour le paiement des heures supplémentaires et l'intégration dans les conventions collectives de salariés jusqu'ici exclus, quelques divergences de vue subsistent».

Jean-Claude Reding ne ménageait pas ses critiques vis-à-vis des patrons, qui malgré une bonne situation économique essayent, sous le prétexte de la compétitivité, de ne pas faire participer les salariés aux bénéfices réalisés. Le président réitéra aussi la revendication de l'OGBL d'une adaptation des barèmes fiscaux. «La situation financière de l'Etat luxembourgeois s'est

améliorée plus vite que prévu. Il n'y pas de raison pour ne pas discuter d'une politique fiscale adaptée à l'inflation, d'une politique fiscale socialement plus équitable donc et d'aides financières pour les salariés nécessiteux».

3 questions à Ademar Rodrigues

Tageblatt: Monsieur Rodrigues, quels sont les buts et les domaines d'activités du Département des immigrés de l'OGBL?



Ademar Rodrigues: Notre but principal est l'amélioration des conditions de travail et de vie de tous les immigrés qui vivent au Luxembourg. Nous combattons pour plus d'équité des chances et nous soutenons les 17 000 à 18 000 membres de ce département de l'OGBL dans presque tous les domaines. Nous nous engageons auprès du gouvernement et au sein du Conseil national des étrangers pour de meilleures conditions de travail, une sécurité sociale adaptée mais aussi pour améliorer la situation dans le domaine du logement et de la garde des enfants.

Tageblatt: Quelle est votre position quant à l'introduction de la double nationalité?

A.R.: Nous saluons en principe l'introduction de la double nationalité. Nous ne sommes pourtant pas d'accord avec l'augmentation du temps de résidence exigé de cinq à sept ans. Jusqu'à cette date, le ministre de la Justice compétent ne nous a pas donné d'explication. Nous sommes d'avis que ce temps de résidence prolongé n'est pas favorable à l'intégration des concitoyens étrangers.

Tageblatt: Que pensez-vous de l'introduction projetée d'un test linguistique et de cours d'instruction civique?

A.R.: Apprendre la langue luxembourgeoise est très important. Il est de même pour les cours d'instruction civique. Les tests y relatifs ne devraient pourtant pas représenter un obstacle pour l'obtention de la nationalité luxembourgeoise. Ainsi, nous revendiquons par exemple l'introduction d'un congé linguistique.

Traduction de l'article de Tom Wenandy au Tageblatt du 18 juin 2007

Transport par route



François Hoffmann



Hubert Hollerich

Chaque semaine un accident de bus ou de camion

OGBL-ACAL exige de la formation pour conducteurs professionnels

Les articles et les photos d'accidents, dans lesquels des autobus ou des camions sont impliqués, marquent le secrétariat de l'OGBL-ACAL où ces articles sont minutieusement classés pour pouvoir s'en servir au cas où un membre serait concerné.

La statistique des accidents de circulation pour les douze derniers mois (de juillet 2006 à juin 2007), établie sur base des articles publiés, est choquante !

Un seul mois sans accident

Dans la période mentionnée, 42 accidents de camions ou d'autobus ont eu lieu sur les routes du Grand-Duché. Seulement au mois d'octobre 2006, on ne note pas d'accident. En moyenne, il y a presque un accident de bus ou de camion par semaine, souvent avec des conséquences dramatiques.

Les 42 accidents ont fait 65 blessés, dont 14 grièvement blessés. Une personne, un conducteur de camion, est décédée. Cette statistique ne prend pas en considération les accidents de circulation qui se sont produits à l'étranger et dans lesquels des camions ou autobus

immatriculés au Luxembourg ont été impliqués. Citons comme exemple les accidents de camions du 12 septembre 2006 en Allemagne, près de Langsur sur l'A64 ou encore celui du 21 août 2006 en Belgique près de Romsée, qui ont fait chaque fois un mort. Le tragique accident d'autocar du 14 juin 2007 près de Reims, qui a fait 3 morts, 3 grièvement blessés et 11 légèrement blessés, n'est pas repris dans cette statistique non plus.

Bien que onze accidents se soient passés sans conséquences graves, il y a eu, en ce qui concerne les autres accidents, en moyenne, plus de deux blessés par accident.

18 minutes de routes barrées par jour

Dans la majorité des cas, les accidents dans lesquels un camion ou un bus est impliqué, provoquent des bouchons puisque les routes restent barrées pendant les travaux de déblaiement. Sur base des informations publiées dans les articles de presse, l'OGBL-ACAL a additionné les heures pendant lesquelles les routes étaient bloquées et a compté un total de 104,5 heures, ce qui fait, en moyenne, 18 minutes de routes barrées par jour!

L'analyse du moment de l'accident confirme que la majorité des accidents a lieu dans l'après-midi (39%), suivi du matin (34%). 21% des accidents ont lieu le soir, tandis que 6% se passent au cours de la nuit.

L'autoroute de Dudelange la plus concernée

Evidemment la plupart des accidents de camion ou de bus se produisent sur les autoroutes (50%). Un tiers (33%) a lieu sur les routes nationales, tandis que 5% ont lieu dans les localités et 12% à d'autres endroits, comme par exemple des aires de repos, des Park & Ride, des parkings. L'autoroute A3 (Luxem-

bourg-Dudelange) semble être la plus dangereuse, alors que 27% des accidents s'y produisent. Suivent les autoroutes A1 (Luxembourg-Trèves) 23%, A13 (Collectrice du Sud) et A6 (Luxembourg-Arlon) chaque fois 18% et finalement l'autoroute A4 (Luxembourg-Esch) 14%.

En comparant les saisons, on constate que pendant les mois d'automne ou d'hiver, le nombre d'accidents n'est que légèrement plus élevé (52%) qu'aux mois de printemps ou d'été.

Arrimage et perte de contrôle

En analysant le déroulement des accidents survenus, il s'avère que la plupart des accidents (36%) sont dus à la perte de contrôle du véhicule par le conducteur. Dans 21% des cas, le conducteur a percuté un autre véhicule devant lui et dans 14% des cas, l'arrimage de la marchandise semble être la raison de l'accident. Dans 5% des accidents, les articles de presse citent un pneu éclaté et dans les 5% restants, la presse ne donne aucune information quant au déroulement de l'accident. Reste à noter qu'un cinquième (19%) des accidents sont provoqués par des conducteurs de voitures particulières.

OGBL-ACAL exige une formation professionnelle

Surtout l'analyse du déroulement des accidents démontre qu'il ne suffit pas d'être en possession du permis de conduire nécessaire pour devenir un professionnel de la route. Un conducteur professionnel doit être en mesure de garder le contrôle sur son véhicule, même dans des situations difficiles. Il doit être au courant des règles de l'arrimage de la marchandise qu'il transporte et il doit connaître les dispositions légales concernant les temps de conduite et de repos.

Ce n'est que par le biais d'une formation professionnelle, initiale

et continue, que nos routes deviendront plus sûres, que la santé et la sécurité des conducteurs seront améliorées et que les professions du routier et du conducteur de bus seront revalorisées.

La directive européenne 2003/59/CE impose une formation obligatoire aux conducteurs de bus et de camions, dans tous les Etats membres de l'Union européenne. Cette directive aurait dû être transposée en loi nationale au mois de septembre 2006. La non-transposition en loi nationale fut sanctionnée, en date du 27 juin 2007, par une lettre d'avertissement de la Commission. Actuellement, l'OGBL-ACAL se trouve en négociations avec le ministère des Transports et la Fédération patronale en vue d'organiser au Luxembourg la formation professionnelle dans le secteur des transports routiers. Espérons que la question du coût de formation ne sera pas de nouveau celle qui dominera les débats mais que tous les acteurs se rendront compte que davantage de sécurité n'est pas obtenue à titre gratuit.

Réflexions du
SEW/OGBL et de l'OGBL/ACAL sur le
tragique accident

Faire primer les consignes de sécurité sur toute autre considération

Après le choc provoqué par l'accident de deux classes de Steinsel lors d'une excursion scolaire, des représentants du SEW/OGBL et de l'OGBL/ACAL se sont rencontrés pour échanger leurs réflexions réciproques.

Devant cet accident tragique une première pensée a évidemment concerné les victimes et leurs proches pour qui un tel événement doit être absolument intolérable.

Il est tout à fait clair que les

prochains départs pour de tels séjours se feront avec plus d'appréhensions de tous les côtés. Il serait néanmoins tout à fait regrettable si ces voyages ne se faisaient plus à cause de ces appréhensions. Pour les jeunes concernés, il s'agit souvent d'une expérience enrichissante pour leur développement.

Voilà pourquoi les deux délégations se sont plutôt concentrées à rechercher les mesures qui pourraient renforcer la sécurité afin de prendre toutes les précautions pour éviter qu'un tel accident ne se reproduise.

Il a été constaté que de plus en plus souvent des professionnels se retrouvent dans des situations où les exigences de la sécurité entrent en conflit avec des critères de rentabilité fixés par les entreprises ou encore par les clients. Dans le secteur du transport cela ne fait aucun doute. Or, c'est justement dans ces situations où une erreur humaine devient de plus en plus probable.

Afin d'éviter tant que possible des situations analogues à l'avenir, les deux délégations ont convenu de réfléchir ensemble sur des mesures faisant primer les consignes de sécurité sur toute autre considération. Dans ce contexte ont été évoqués :

- le port obligatoire de la ceinture de sécurité
- la présence d'un deuxième chauffeur si les normes prescrites l'exigent
- la préparation de chaque voyage impliquant la présentation des consignes de sécurité à tous les responsables.

Pour les voyages avec des enfants et adolescents, l'encadrement doit être suffisant afin de garantir le bon déroulement.

Le SEW/OGBL et l'OGBL/ACAL font appel aux responsables politiques pour que les consignes de sécu-

rité soient rendues publiques, pour que les contrôles soient renforcés et pour que la formation prévue pour les chauffeurs professionnels dans la directive 2003/59/CE soit transposée en loi nationale dans les meilleurs délais.

Gewerkschaften und Regierung setzen auf Sozialdialog

Die Gewerkschaften OGBL, LCGB, FNCTTFEL und FCPT kamen am 6. Juni 2007 mit Vertretern des Arbeitsministeriums und des Transportministeriums zusammen, um über die Lage im Straßentransportsektor zu beraten.

Die Gewerkschaften hatten diese Unterredung beantragt, nachdem die Handelskonföderation (CLC) ihre für den 16. Mai 2007 angekündigte Streikaktion abgesagt hatte. Am Vortag hatte die CLC eine Unterredung mit den Ministern Biltgen und Lux. Die CLC sprach von einer Annäherung und einem Abkommen mit der Regierung. Die Gewerkschaften wollten offiziell erfahren, worin diese Übereinkunft besteht.

Arbeitsminister François Biltgen bestätigte den Gewerkschaftsvertretern, es werde keine Änderung am bestehenden Gesetzprojekt, mit welchem die Arbeitszeitrichtlinie 2002/15/CE für Transportbeschäftigte umgesetzt werden sollte, erfolgen.

Lediglich die Regelung betreffend die Nacharbeit sei zur Überprüfung an die Europäische Kommission weitergeleitet worden, betonte Arbeitsminister Biltgen, der auch darauf pochte, eine Einigung über den Verhandlungsweg zu finden in Bezug auf die Referenzperiode.

Genau wie der Arbeitsminister setzen die Gewerkschaften große Hoffnungen auf den bevorstehenden Sozialdialog, der, nach Monate langer Unterbrechung, am Freitag,

den 8. Juni 2007 wieder mit der CLC aufgenommen wurde.



**Aviation
Civile**

Hubert Hollerich

Ungerechtfertigt gekündigt und erniedrigt!

Der Geschäft führende Vorstand des OGBL hat sich in seiner Sitzung vom 22. Juni 2007 mit einem Urteil aus der Berufungsinstanz im Arbeitsrecht befasst. Einem Beschäftigten, der während 15 Jahren bei der Fluggesellschaft LUXAIR beschäftigt war, wurde gekündigt. Vor dem Arbeitsgericht bekam der Beschäftigte Recht, das Gericht befand die Kündigung als missbräuchlich und sprach dem zu Unrecht Entlassenen 50-Jährigen eine Entschädigung von 13.500 € zu. In der Berufungsinstanz bestätigte das Gericht, dass die Entlassung rechtswidrig sei, senkte aber die Entschädigung von 13.500 € auf 1.000 €.

Der OGBL empfindet dies als einen Skandal. Es ist leider nicht der erste Fall, bei dem in der Appellinstanz die Entschädigungen auf ein lächerliches Minimum herabgesetzt werden.

Der OGBL ist der Meinung, dass das Arbeitsrecht dahingehend geändert werden muss, dass das Gericht über die Rechtmäßigkeit in Streitsachen befinden soll, dass aber die Mindestentschädigungen im Gesetz festgelegt werden müssen.

Der OGBL hat den Arbeitsminister François Biltgen in einem Brief aufgefordert, das Arbeitsrecht umgehend so zu reformieren, dass bei ungerechtfertigten Kündigungen dem Gekündigten eine Mindestentschädigung pro gearbeitetem Jahr in Höhe des sozialen Mindestlohnes zusteht.



**Alimentation
et Hôtellerie**

Romain Daubenfeld

Hôtel Hilton

Première convention collective de travail

Après de longues négociations, les syndicats OGBL et LCGB ont signé la première convention collective de travail pour tous les salariés de l'Hôtel Hilton à Luxembourg,

Les principaux points de cette nouvelle convention sont:

- durée de la convention: 3 ans
- augmentation de la rémunération de 0,5% après 5 ans de service
- augmentation de la rémunération de 1% après 10 ans de service
- augmentation de la rémunération de 1,5% après 15 ans de service
- augmentation de la rémunération de 2% après 20 ans de service
- 1 jour de congé supplémentaire après une ancienneté de service de 10 ans.

Nous espérons que cette convention aura des répercussions sur tout le secteur. Ceci pour entamer un dialogue entre partenaires sociaux dans l'intérêt des salariés.

Suite aux changements intervenus au syndicat Bâtiment, **Romain Daubenfeld** s'occupera dorénavant en tant que secrétaire central à part entière du syndicat Alimentation et Hôtellerie ainsi que du syndicat Services privés de Nettoyage, d'Hygiène et d'Environnement.



**Bâtiment,
Artisanat du
bâtiment et
Constructions
métalliques**

Jean-Luc De Matteis

Jean-Luc de Matteis, nouveau secrétaire central

Un changement est intervenu au niveau du syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques. Jean-Luc de Matteis remplacera Romain Daubenfeld comme secrétaire central de ce syndicat professionnel.

L'adresse du syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques reste inchangée:

Jean-Luc de Matteis

jean-luc.dematteis@ogbl.lu
60 Bd J.F. Kennedy
BP 149 L-4002 Esch/Alzette
tél.: 54 0545 - 236
Gabi Biermann, secrétariat
gabi.biermann@ogbl.lu
tél.: 54 05 45 - 238
fax: 54 16 20

Alex Teotonio, anciennement secrétaire central adjoint au syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques, est affecté au Service information, conseil et assistance de l'OGBL, Agence Luxembourg, BP 2031, 19, rue d'Epernay L-1020 Luxembourg
tél.: 49 60 05-205 fax: 48 69 49
e-mail: alex.teotonio@gbl.lu

Joni Portugal exerce de nouvelles fonctions au Service information, conseil et assistance de l'OGBL, Agence Esch / Alzette, 42, rue de la Libération, L-4002 Esch/Alzette BP 149, tél.: 26 54 43-24, fax: 26 54 02 59, e-mail: joni.portugal@ogbl.lu

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



Alain Mattioli

Jean-Cl. Bernardini

Kronospan

Tout d'abord un grand merci à tous les salariés pour leur soutien manifeste tout au long du conflit pour le renouvellement de leur convention collective. Grâce à leur présence aux réunions et leur participation massive au vote pour ou contre la proposition de la direction, nous sommes enfin arrivés à faire reculer la direction et à changer la prime de production en une prime fixe.

Durée: Du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2009

Augmentation linéaire des salaires: 1% payable au 1^{er} juillet 2008

Prime de production:

La prime de production a été changée en une prime fixe de 2.100€ payable en juillet 2007. A partir de 2008, la prime fixe sera de 2.000€ (il existe cependant la possibilité d'augmenter cette part fixe jusqu'à 3.100€ à condition que le cash-flow de la société le permette). Les conditions d'absentéisme restent inchangées.

Prime unique d'ancienneté:

Prime unique pour chaque personne pouvant faire valoir une ancienneté de 10 ans au début de la convention collective et payable à la date anniversaire d'entrée en service

Prime d'astreinte: Augmentation de la prime d'astreinte à 11,70€

Pendant toutes ces semaines de négociations difficiles, les délégués du personnel se sont engagés et battus pour défendre les intérêts de leur collègues. Si certains tendent à croire qu'un meilleur résultat aurait pu être obtenu, il est pourtant évident que le déplacement à Luxembourg de M. Meschnig, main droite du propriétaire autrichien Kaindl, a pu être considéré comme ultime tentative de solution.

C'est finalement l'engagement de la part de l'ensemble des ouvriers

(rappelons e.a la manifestation de protestation) qui a montré à la direction locale la solidarité entre les salariés et leur détermination à se faire respecter. Nous osons espérer que la direction a compris cette mise en garde.

Catalyst Recovery S.A.

Ici encore une fois c'est la solidarité entre tous les salariés, employés et ouvriers, qui a fait que la signature pour le renouvellement de la convention collective a pu aboutir. La direction voulait absolument mettre en place une augmentation des salaires liée à des conditions de production et à l'absentéisme. Ces propositions ont été refusées par une écrasante majorité du personnel.

Décidés de se faire entendre, les salariés et l'OGBL avaient décidé d'organiser une manifestation sur le site de Catalyst à Rodange. L'annonce de l'action a suffi pour retourner à la table de négociation. Le résultat suivant a pu être obtenu:

- durée de la convention: 2 ans
- augmentation linéaire des salaires de 2% payable avec le salaire de juillet 2007 et de 1,5% payable avec le salaire de juillet 2008
- la prime VIP reste à 4% (prime liée au résultat de l'entreprise)
- divers acquis extra-légaux ont été fixés dans la convention (cadeaux de fin d'année et autres)

Ce résultat a été favorablement accueilli par la majorité du personnel.

Textilcord S.A.

Au mois de décembre 2006, un accord a été signé afin de reclasser 15 personnes dans le cadre de la loi sur le maintien dans l'emploi. Sur ces 15 personnes, 2 personnes ont profité des modalités d'un départ volontaire et 4 personnes ont retrouvé un nouvel emploi sous forme de CDI. 3 personnes ont été reprises par

GoodYear et 1 personne par Hyosung. Pour les 7 personnes restantes un plan social a été négocié. Ces négociations ont commencé le 14 juin et se sont terminées le 29 juin par la signature.

Les personnes licenciées par ce plan social se voient attribuer outre le préavis légal, les indemnités de départs légales et les indemnités de départ prévues par la convention collective tout comme une indemnité de 125 € par mois d'ancienneté. Un montant minimum d'indemnités de 15.000 € est prévu pour chaque personne dont les indemnités cumulées seraient inférieures à ce montant. Chacun des salariés concernés est libéré de la prestation de son préavis. Le solde du congé ainsi que 50% de la prime d'ancienneté seront payés à chaque personne. L'indemnité extralégale de 125€ par mois d'ancienneté, calculée jusqu'au 30 juin 2007, sera payée avec le salaire du mois de juillet. Le solde finalement sera payé soit à la fin du préavis, soit en cas d'arrêt définitif du contrat de travail.

Les négociations pour le renouvellement des conventions collectives pour les employés et les ouvriers débuteront au mois de septembre. Nous espérons pouvoir aboutir à un résultat acceptable pour tous.

Vitrum Lux

Le 24 novembre 2005 un premier courrier a été adressé à la société pour ouvrir les négociations pour la mise en place d'une convention collective. Plusieurs réunions ont eu lieu. Fin d'année 2006 la direction a changé et nous avons demandé à plusieurs reprises de reprendre ces négociations, sans succès.

Les ouvriers sont impatients de continuer les négociations et d'aboutir enfin à un résultat acceptable. Or, comme la direction ne répond à aucune de nos sollicita-

tions, nous nous voyons dans l'obligation de transmettre le dossier à l'Office national de conciliation. Affaire à suivre.

Chemolux - McBride

Depuis plusieurs mois, la délégation est de plus en plus souvent sollicitée par des collègues pour divers problèmes persistants.

- Des problèmes d'harcèlement ont été constatés et une démarche auprès de la direction a été entreprise, avec succès, par la délégation ouvrière et l'OGBL.
- De plus en plus d'avertissements sont exprimés, souvent sans fondement, ce qui est inacceptable.

Tous ces problèmes se sont concentrés dans un même service, ce qui a amené l'OGBL à croire en un abus de pouvoir du manager responsable. Grâce à l'intervention de la délégation de Chemolux et de l'OGBL, le manager en question va quitter l'entreprise. Ce qui va résoudre – espérons-le – les problèmes rencontrés dans le passé.



André Sowa

Commerce

Wiederholungstäter Neuberg Detail

Die Vertragsgewerkschaften LCGB und OGBL sind bestürzt über die angekündigten Entlassungen bei Neuberg Detail, die in der Folge der geplanten Schließung der Geschäftsstelle dieser Firma im Concorde angekündigt wurden. Die Vertragsgewerkschaften erinnern daran, dass Neuberg bereits Zweigstellen in der hauptstädtischen Großgasse und in der Belle-Etoile schloss. Im

Falle der Schließung der Zweigstelle in der Belle-Etoile wurden 6 Mitarbeiter entlassen.

Im Fall der Schließung der Zweigstelle im Concorde werden jetzt zuerst 4 Mitarbeiter (2 Vollzeitbeschäftigte und 2 Teilzeitbeschäftigte) entlassen. Man muss hierzu wissen, dass bei einer kollektiven Entlassung von mindestens 7 Mitarbeitern das Gesetz vorschreibt, einen Sozialplan zu verhandeln. Erst zu einem späteren Zeitpunkt wird Neuberg Detail weitere 4 Mitarbeiter entlassen. Neuberg und seine Rechtsbeistände legen es offensichtlich wieder einmal darauf an sich um einen Sozialplan herum zu mogeln. OGBL und LCGB verurteilen diese Salamitaktik auf das Schärfste.

Die Vertragsgewerkschaften beanstanden zudem, dass Neuberg sich wiederum gegen den normalen Sozialdialog entschied und die Gewerkschaften nicht über die geplante Schließung und die damit verbundenen Entlassungen informierte.

Die Vertragsgewerkschaften stellen auch fest, dass die Betriebsleitung von Neuberg Detail die Möglichkeiten und Regeln des „maintien dans l'emploi“ völlig ignoriert hat. Neuberg hat gar nichts unternommen, um die nun entschiedenen Entlassungen im Vorfeld zu verhindern oder abzufedern. Das Gebaren dieser Betriebsleitung ist rücksichtslos, unsozial und völlig inakzeptabel. Hier werden Mitarbeiter einer betrieblichen Logik geopfert, ohne eine soziale Abfederung für die Betroffenen auch nur im Entferntesten anzustreben.

Die Vertragsgewerkschaften klären jetzt die Betroffenen über ihre Rechte auf. LCGB und OGBL werden alles unternehmen, um die Rechte dieser Arbeitnehmer zu schützen und dort anzusetzen, wo Neuberg Detail versagt hat und nicht gewillt war zu helfen.



Léon Jenal

Services et Energie

Air Liquide Luxembourg S.A.

Renouvellement de la convention collective

Dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail le syndicat OGBL et la direction d'Air Liquide Luxembourg ont pu trouver un accord sur les points suivants:

1. Augmentation linéaire des traitements

Pour les **employés**:

Majoration des traitements mensuels de 1% à partir de 1.07.2007. et de 0,75% à partir du 1.01.2008.

Prime compensatoire de rétroactivité de 200 €.

Extension de la grille de salaires des employés à partir de l'âge de 50 ans par une évolution par annuités.

Pour les **ouvriers** :

Augmentation linéaire des salaires de 1% à partir de 1.07.2007 et de 0,75% à partir du 1.01.2008.

Prime compensatoire de rétroactivité de 200 €.

Pour les **employés** et les **ouvriers** :

2. Revalorisation de la prime qualité-sécurité

Revalorisation substantielle de la partie individuelle de la prime.

3. Pécule de vacances

Relèvement du pécule de vacances à partir de 2008 pour passer à 1050 € (ind.act.)

4. Chèques repas

À partir du 1^{er} septembre 2007 la valeur des chèques-repas sera relevée (de anct. 4,50 €) à 5,20 €

Santé, Services sociaux et éducatifs



Nora Back



Pit Schreiner



André Roeltgen

Ausbildung der Krankenschwestern und Krankenpfleger

Die Regierung befürwortet schulische Abschlussdiplome „2. Klasse“ für die Ausbildungen des Krankenpflegers und seiner Spezialisierungen.

In einem Schreiben vom 11. Mai 2007 teilt Minister Biltgen dem Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL mit, dass er entschieden habe für die Ausbildungsreform der spezialisierten Krankenpflegeberufe ein BTS (Brevet de Techniciens Supérieur) einzuführen, und dass sich die Regierung dafür ausgesprochen habe, das Krankenpflegerdiplom als „diplôme de fin d'études secondaires techniques“ bestehen zu lassen. Das vom OGBL geforderte BTS-Diplom für den Krankenpfleger und das Bachelor-Diplom für die Spezialisierungen kommt laut Herrn Biltgen nicht in Frage.

Nichtanerkennung der Krankenpflegeausbildungen wird fortgesetzt!

Die zuständige Ministerin für Bildung und Berufsausbildung, Mady Delvaux, und der zuständige Minister für Kultur, Hochschulwesen und Forschung, François Biltgen, führen

somit ganz bewusst die Politik der Nichtanerkennung von Studienjahren für den Krankenpfleger/die Krankenschwester fort:

- für 17 Jahre Studien wird ein BTS eingeführt (andere Berufe schließen nach 15 Jahren mit einem BTS-Diplom ab)
- für die voraussichtliche Verlängerung der Krankenpflegerstudien auf 15 Jahre bekommt der Absolvent ein „diplôme de fin d'études secondaires techniques“ (normalerweise wird dieses Diplom nach 13 Studienjahren verliehen).

Die Abschlussdiplome entsprechen somit absolut nicht dem Ausbildungs- und Qualifikationsniveau oder der Studiendauer, die für diese hoch spezialisierten Berufe notwendig sind. Der Grund für dieses inakzeptable politische Fehlverhalten der Minister Biltgen und Delvaux ist noch verwerflicher: ohne jegliche Kritik und Widerstand unterstützen sie jene Regierungspolitik, die seit mehr als einem Jahrzehnt nichts unternommen hat, um die Unterbewertung der Laufbahnen des Krankenpflegers und seiner Spezialisierungen aus der Welt zu schaffen. Deshalb weigern sich die beiden Minister angepasste, höhere Diplome, die der Ausbildung Rechnung tragen, auszustellen, da dies die Unterbewertung der Laufbahnen noch flagranter und offensichtlicher aufzeigen würde.

Bewusste Diskriminierung von Berufen, die größtenteils von Frauen ausgeübt werden

Es ist unannehmbar, dass bei den zuständigen Ministern kein Wille zu erkennen ist die Gesundheitsberufe, die zu über 80% von Frauen ausgeübt werden, mit angepassten schulischen Abschlussdiplomen auszustatten und endlich die längst überfällige Gehältererhöhung vorzunehmen. Schöne Sonntagsreden von Regierungsgliedern über die Gleichstellung von so genannten „Frauen- und Männer-

berufen“ müssen als Affront gegenüber den Krankenschwestern/Krankenpflegern angesehen werden.

Als die Gewerkschaft der Beschäftigten im Gesundheitswesen fordert der OGBL:

- dass Ministerin Delvaux die notwendigen Schritte zu einer qualitativen und fortschrittlichen Reform der Ausbildung des Krankenpflegers/der Krankenschwester unverzüglich in die Wege leitet;
- ein Aussetzen der von den Ministern Biltgen und Delvaux geplanten, unakzeptablen Reform der Spezialisierungen;
- einen konstruktiven Sozialdialog mit den verantwortlichen Ministern;
- die längst überfällige Aufwertung der Gehälterlaufbahnen.

Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande



Robert Wolff

ArcelorMittal Dudelange

Dialogue peu social

Dans le cadre du regroupement fin de l'année 2006 des sociétés Giebel et Galvalange, un certain nombre de questions juridiques avaient été soulevés. Entre-temps elles ont toutes pu être résolues à une exception près, la question des conventions collectives en vigueur et donc des conditions de travail des salariés concernés.

Lors d'une première et unique entrevue en date du 13 juin 2007, la direction et les représentants des salariés ont pu trouver un premier accord qui devrait permettre de

donner une nouvelle base motivante à l'ensemble du personnel. Afin d'informer le personnel concerné de l'état du dossier et de l'accord trouvé les syndicats contractants ont demandé d'organiser des réunions d'informations. La motivation de la démarche commune de l'OGBL et du LCGB fut l'information du personnel dans un souci de créer un climat propice au plein épanouissement des salariés sur leur lieu de travail et de contribuer de cette manière au maintien de la paix sociale au sein de l'entité d'ArcelorMittal Dudelange.

Les responsables syndicaux ainsi que l'ensemble des délégués du personnel furent ainsi atterrés par une réaction tout à fait incompréhensible du responsable RH en relation avec ces réunions. En effet, suite à une réunion qui dura plus longtemps que prévue et se termina finalement vers 15h00, un courrier électronique a été adressé par le responsable des ressources humaines à l'ensemble du personnel le menaçant de ne pas payer les heures (extrait de l'e-mail adressé par le DRH: «sur leur invitation les syndicats n'avaient pas mis que la réunion ne serait pas comptée comme heures de travail, par contre ils avaient mis «réunion obligatoire»). Le personnel concerné se sent intimidé par cette façon d'agir. La paix sociale n'a sans nul doute pas de prix, mais un certain coût. Si cette réunion ne vaut pas l'enjeu pour le responsable des RH, la question doit être permise quelle est la motivation pour un tel comportement.

Comme la situation est grave et devient franchement intolérable – en effet certains problèmes graves persistent depuis quelques temps en relation avec le fonctionnement des ressources humaines de la nouvelle entité - OGBL et LCGB ont demandé dans une lettre commune à Michel Wurth, directeur général, d'intervenir d'urgence avant que la situation se dégrade de manière irréversible.

Banques et Assurances



Nadine Hamilius Véronique Eischen

CCT banques

Jugement du tribunal du travail:

L'ABBL aurait dû payer les échelons d'ancienneté depuis le 1^{er} janvier

En date du 2 juillet, le Tribunal du travail s'est prononcé en matière de paiement des échelons d'ancienneté pour les salariés de banques, donnant gain de cause aux syndicats.

Ces paiements avaient été interrompus depuis le 1^{er} janvier dernier, en raison d'une recommandation émise par l'ABBL, alors que les syndicats s'étaient dès le départ opposés à cette décision illégale. La loi indique en effet clairement qu'une convention collective dénoncée reste d'application jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, voire jusqu'à la constatation de l'échec des négociations.

L'ABBL – qui semble parfois avoir des états d'âme pour appliquer la loi – a alors cru bon de faire une demande en interprétation devant

le Tribunal du travail. Or ce dernier a clairement confirmé que le paiement des échelons d'ancienneté est dû pour l'année 2007.

Le chantage de l'ABBL – qui ne voulait attribuer ces échelons qu'en échange de la signature d'une nouvelle convention basée exclusivement sur un système de rémunération liée à la performance – prend dès lors fin.

Employés de banque: pressés comme un citron!

Le syndicat Banques et Assurances (SBA) de l'OGBL a organisé un stand d'information le 19 juin dernier, dans la Grand-Rue à Luxembourg, pour protester contre les tentatives persistantes de démontage social dans les banques et la dévalorisation de la convention collective de travail.

Le stand fut placé sous le signe du citron - décliné sous toutes ses formes - pour illustrer le sentiment de beaucoup de salariés d'être pressés jusqu'à la dernière goutte.

Des représentants du personnel OGBL de diverses banques se sont relayés sur place tout au long de la journée pour participer à cette action.

Le syndicat a par ailleurs distribué des tracts et des autocollants pour sensibiliser le public aux problèmes que rencontrent actuellement les salariés de la place financière.



Formation IFES/OGBL Calendrier du 2^e semestre 2007

date	Intitulé du/des seminaire(s)	réf
Septembre		
A partir du 15/09/07	Cours de langue luxembourgeoise pour débutants	F 7125
17/09 - 18/09/07	Mieux vivre au travail - 1 ^{er} module	F 7054
20/09 - 27/09/07	Introduction à l'informatique et bureautique MS-Excel pour débutants	F 7185
21/09 - 28/09/07	Introduction à l'informatique et bureautique MS-Word pour débutants	F 71851
24/09 - 25/09/07	Les thèmes de l'actualité syndicale en 2007	A/L 7043
26/09/07	Les différentes formes de salaires légaux ou traitements	A/L 7082
Octobre		
A partir du 15/10/07	Cours de perfectionnement en langue luxembourgeoise	F 7126
01/10 - 2/10/07	Le contrat de travail	F 7063
3/10/07	Le syndicat dans le monde du travail	F 7171
04/10 - 5/10/06	L'art de communiquer - 1 ^{er} module	F 7112
09/10 - 10/10/07	Savoir lire le bilan d'une entreprise	F 71362
11/10 - 12/10/07	Globalisierung der Wirtschaft	A/L 7131
12/10/07	Les pensions au Luxembourg	F 7144
12/10/07	Le licenciement économique	F 71332
17/10/07	Connaître le Luxembourg: son environnement politique, économique et social	F 7149
17/10 - 24/10/07	Introduction à l'informatique et bureautique Perfectionnement en MS-Excel	F 7186
18/10 - 19/10/07	La mondialisation de l'économie	F 71382
18/10 - 25/10/07	Introduction à l'informatique et bureautique Perfectionnement en MS-Word	F 71861
22/10/07	Le médiateur au Luxembourg	F 7154
22/10/07	Le temps de travail	F 7092
22/10 - 23/10/07	Mieux vivre au travail - 2 ^e module	F 7055
24/10 - 25/10/07	Les incapacités de travail	A/L 7072
25/10 - 26/10/07	Wie leite ich eine Betriebsratsitzung	A/L 7116
26/10/07	La femme enceinte, la naissance ou l'adoption d'un enfant	A/L 7075
Novembre		
06/11 -7/11/07	Les médias et leur influence	A/L 7188
13/11/07	Les sources d'information via Internet sur le droit du travail et le droit social (après-midi)	F 7182
13/11 - 15/11/07	L'art de communiquer - 2 ^e module	F 7114
14/11/07	La déclaration d'impôts au Luxembourg: Mode d'emploi!	A/L 7151
15/11 - 16/11/07	Wie werden Konflikte im Betriebsrat gelöst?	A/L 7124
16/11/07	La sécurité sociale au Luxembourg	A/L 7142
21/11 - 22/11/07	La gestion du stress en entreprise	F 7058
21/11 - 22/11/07	Décoder la presse économique et financière	F 7184
22/11/07	L'économie luxembourgeoise	F 71312
22/11 - 23/11/07	Les thèmes de l'actualité syndicale en 2007	F 7044
26/11/07	Mieux vivre au travail - 3 ^e module	F 7056
28/11 - 29/11/07	Les incapacités de travail	F 7073
29/11/07	L'indexation automatique des salaires et traitements, des pensions et autres prestations sociales (1/2 journée)	F 71372
30/11/07	La femme enceinte, la naissance ou l'adoption d'un enfant	F 7076
Décembre		
7/12/07	Les pensions au Luxembourg	A/L 7145
10/12/07	Le chômage et sa législation	A/L 7147
14/12/07	L'égalité des chances dans l'entreprise	A/L 7122



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"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
Adresse privée			
Code postal		Pays	
Téléphone/GSM		Localité	
Profession		e-mail	
		Sexe: <input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin	

Ma fonction au sein de la délégation du personnel

 Président

 Secrétaire

 Délégué permanent (effectif)

 Délégué à l'égalité

Depuis le

 Vice Président

 Membre / délégué du personnel

 Membre du comité mixte

 Délégué de la sécurité

EMPLOYEUR

Nom			
Adresse			
Code postal		Pays	
Téléphone		Localité	
		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 / OGB•L.

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

Vor der Abfahrt!



René Pizzaferri

Des Öfteren schon habe ich darauf aufmerksam gemacht, dass es unbedingt von Vorteil ist vor Urlaubbeginn zu überprüfen, ob man ausreichend über das Gesundheitswesen des Landes informiert ist, in das man sich allein oder mit seiner Familie begibt. Ich habe auch darauf hingewiesen, dass Europa so viele Versicherungssysteme wie es Länder hat. Dann gibt es Reiseziele, die nicht im europäischen Wirtschaftsraum liegen und unter diesen finden wir Länder mit denen Luxemburg bilaterale Abkommen hat. In all diesen Ländern sind nicht nur die Leistungen sehr unterschiedlich, sondern auch die Prozeduren. In Luxemburg haben wir ein nationales System, das praktisch alle Leistungen abdeckt. Die Rückerstattung der Kosten ist im Vergleich mit den anderen Ländern gut. In diesen wird man oft mit privaten und staatlichen Systemen konfrontiert. Wenn man der Sprache nicht mächtig ist und durch gesundheitliche Probleme unter Stress steht, dann kommt es häufig vor, dass man im falschen System landet, dies oft mit dramatischen finanziellen Konsequenzen. Die luxemburgische Krankenkasse übernimmt dann nur teilweise oder überhaupt keine Kosten. Hier einige Internet Adressen, wo man sich über das Sozialversicherungssystem im Reiseland erkundigen kann:

- <http://www.cmep.lu>
- <http://www.cmo.lu>
- http://ec.europa.eu/employment_social/healthcard/index_de.htm

Man kann sich natürlich auch bei seiner Gewerkschaft oder bei der „Patientenvertretung“ informieren.

Wenn Sie eine ärztliche Behandlung, sonstige medizinische Leistungen, Medikamente oder Hilfsmittel während eines Aufenthaltes im Ausland benötigen, so zeigen Sie dem Arzt oder dem Leistungserbringer Ihrer Wahl Ihre europäische Krankenversicherungskarte oder ein gleichwertiges Dokument. Das Gültigkeitsdatum der Karte oder des Dokumentes darf nicht abgelaufen sein! Um eine Kostenerstattung bewilligt zu bekommen ist es unbedingt notwendig, dass der Arzt alle persönlichen Angaben (Name, Vorname(n); persönliche Kenn-

nummer) der europäischen Krankenversicherungskarte auf die ärztliche Verordnung und auf die Honorarabrechnung überträgt. Dies erlaubt auch später noch festzustellen, welche Honorare für welche Leistung verrechnet wurden.

Sind Sie, Ihre Partnerin, Ihr Partner oder Ihre Kinder nicht im Besitz einer solchen gültigen Europäischen Versicherungskarte, gibt es mehrere Wege eine zu bestellen. Wenn sie einen Internetanschluss haben können Sie die Karten von zu Hause aus bestellen. Sie bekommen diese dann innerhalb von 14 Tagen zugestellt.

Die Adresse lautet:

http://www.secu.lu/carte_europenne/CC_DemandeCarteEHIC_01.php

Ansonsten können sie sich direkt an ihre Krankenkasse oder an den OGBL wenden. Hat man den Ausweis verloren oder vergessen, soll man per Telefon, Fax oder E-mail bei seiner Krankenkasse eine Ersatzbescheinigung anfragen.

Eine zusätzliche Frage möchte ich allerdings noch beantworten. Diese Karte ist im Ausland nur gültig für nicht vorhersehbare gesundheitliche Probleme; sie ist kein Freifahrtschein für jedwede Behandlung; dazu braucht man eine vorherige spezifische Erlaubnis der Krankenkasse.

Man sollte sich vor Beginn der Reise also doch ein wenig mit den Texten der europäischen und den nationalen Sozialversicherungsregeln auseinander setzen, um böse, kostspielige Überraschungen zu vermeiden.



Attention danger!

Le mercredi 30 mai 2007, l'OGBL et la FGTB ont informé la presse dans les locaux de la FGTB à Arlon sur les difficultés et les dangers que rencontrent les frontaliers travaillant au Luxembourg.

Nico Clement, membre du Bureau exécutif de l'OGBL et responsable des relations internationales, a surtout insisté sur la nécessité d'une Europe sociale, étant donné que le Luxembourg est le pays d'Europe le plus concerné par le phénomène «frontaliers», juste derrière la Suisse.

Suivant leur accord de coopération, l'OGBL et la FGTB ont décidé d'amplifier le rôle de pression politique pour la défense des travailleurs frontaliers. Il faut savoir qu'un nombre important de salariés frontaliers travaillent au Luxembourg avec des contrats précaires, c'est-à-dire avec des contrats intérimaires ou des CDD, et sont confrontés quotidiennement à la dure réalité en matière de droit du travail, du droit social et fiscal face à des employeurs peu scrupuleux notamment en matière de détachement.

En juin 2007, l'OGBL et la FGTB ont organisé des soirées d'information sur les thèmes qui touchent le vécu des frontaliers, surtout là où des changements ont été apportés par le législateur luxembourgeois et notamment au niveau des prestations familiales de par la loi du 22 décembre 2006.



Signez la pétition

Pour des services publics de qualité, accessibles à tous

Plus de 415 000 citoyens d'Europe ont déjà signé la pétition lancée par la CES au niveau européen pour revendiquer des services publics au service des citoyen(ne)s et demander à la Commission européenne une législation européenne qui fait prévaloir l'intérêt général incarné par les services publics et qui permette l'accessibilité des services publics, qui sont essentiels pour la cohésion sociale, économique et régionale de l'Europe, à tou(te)s.

Si vous avez omis jusqu'à présent de signer, faites le maintenant par voie électronique:

<http://www.petitionpublicservice.eu/PETITION-POUR-DES-SERVICES-PUBLICS>

Télétravail

Informez-vous!

Vous faites du télétravail? Alors votre contrat de travail doit respecter les dispositions de la convention du 21 février 2006 relative au régime juridique du télétravail, conclue entre l'UEL et l'OGBL, et déclarée d'obligation générale par règlement Grand-Ducal du 13 octobre 2006. Dans cette convention, le télétravail est clairement défini comme:

- «une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant dans le cadre d'un contrat de travail les technologies de l'information et de la communication, de sorte que le travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué de façon habituelle hors de ces locaux et plus particulièrement au domicile du salarié.»...



- Le texte a été publié au Mémorial A 189 du 6 novembre 2006

Il est également disponible:

- sur notre site www.ogbl.lu (rubrique accords)
- en version papier dans nos agences et sur demande écrite à l'Agence Luxembourg de notre Service information, conseil et assistance, 19, rue d'Epernay, BP 2031, L-1020 Luxembourg
- par e-mail à info@ogbl.lu

Studienkonferenz der OGBL-Rentnerabteilung im Zeichen einer wissenschaftlichen Meinungsumfrage zum Stellenwert der Gewerkschaften

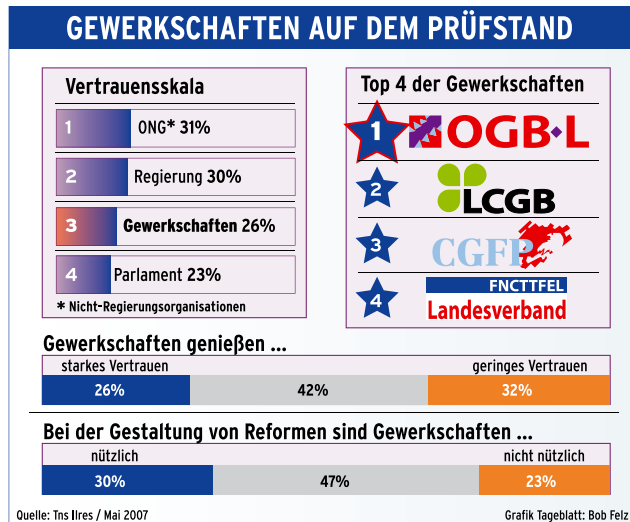
Gewerkschaften genießen mehr Vertrauen als Parteien



Charles Margue

Während der alljährlichen Studienkonferenz der OGBL-Rentnerabteilung in Remich, stellte TNS-Ilres-Forschungsdirektor Charles Margue eine wissenschaftliche Umfrage betreffend die Gewerkschaften in Luxemburg einem zahlreichen und äußerst interessierten Publikum vor.

Aus dieser Umfrage ging hervor, dass 42 Prozent der 15- bis 28-Jährigen Jugendlichen den Gewerkschaften großes Vertrauen entgegenbringen, bei den 50- bis 64-Jährigen verkehrt sich das Verhältnis. 40 Prozent begegnen den Gewerkschaften mit großer Skepsis. Bei den portugiesischen Mitbürgern ist das Vertrauen in die Arbeitnehmerverbände mit 31 Prozent größer als bei den Luxemburgern, die den Gewerkschaften nur zu 25 Prozent großes Vertrauen entgegenbringen. Nimmt man alle Altersgruppen zusammen, so sind 30 Prozent der Befragten von der Nützlichkeit der Gewerkschaften überzeugt, während 23 Prozent vom Gegenteil ausgehen. Bei der vorgestellten Umfrage erhielt die mitgliederstärkste



Gewerkschaft, der OGBL also, den meisten Zuspruch. Laut der Umfrage genießen übrigens die Nichtregierungsorganisationen das meiste Vertrauen, gefolgt von Regierung, Gewerkschaften, Parlament, Arbeitgeber und Parteien.



OGBL frontaliers français Manifestation

le samedi 22 septembre 2007 à 14h00
à Sarreguemines devant le Palais de Justice
**contre le calcul discriminatoire de la
retraite française**

organisée par la Confédération des Travailleurs
frontaliers de Lorraine
(dont fait partie la Section des frontaliers français
de l'OGBL)

Nous réclamons l'intégration des travailleurs frontaliers dans le dispositif du décret n° 2004/144 du 13 février 2004 qui a mis en place une période de référence réduite pour les salariés du régime général et les régimes d'assurance vieillesse des salariés agricoles, des professions artisanales, industrielles et commerciales.

La section des frontaliers français de l'OGBL mettra à votre disposition un transport par bus au départ d'Audun-le-Tiche à partir de 12h00.

Réservez dès maintenant par téléphone:
03 82 50 32 50 ou par fax 03 82 50 32 53
aux jours et heures de permanences de la section
à Audun-le-Tiche.

Assemblée générale du Département des travailleurs handicapés Améliorer la condition des travailleurs handicapés

L'assemblée générale des travailleurs handicapés a eu lieu le mercredi 20 juin avec un ordre du jour bien chargé et en présence de nombreux intéressés. Pour les travailleurs handicapés de nombreux problèmes subsistent quant à leur situation journalière, quant à leur statut et à leur carrière. Tous ceux qui sont dans le cas, pourront augmenter leur force d'action en devenant membre du Département des travailleurs handicapés de l'OGBL.



Armand Schroeder geht in Rente!

Kürzlich hatte Armand Schroeder seine Kollegen vom Arbeiterausschuss der Strassenbauverwaltung, sowie den früheren Zentralsekretär für den öffentlichen Dienst, Tom Jungen, zu einem Abschied nach Schlindermanderscheid eingeladen.

Wir danken Armand Schroeder für seinen langjährigen Einsatz im Interesse seiner Kollegen und des OGBL und wünschen ihm für den jetzt beginnenden Lebensabschnitt, zusammen mit seiner Lebenspartnerin, alles Gute bei bester Gesundheit.



FESTA DE L'UNITÀ 2007 Ancien Laminoir ARBED de Dudelange

Les 27, 28, 29 et 30 septembre 2007

OGBL Sektoun Lëtzebuerg

Gewënnerlëscht

Bal vum 16. Mai 2007

zu Betebuerg beim Lou

Nr. 657 = 75.- €

Nr. 312 = 50.- €

Nr. 118 = 25.- €

Abonnez-vous à la newsletter électronique de l'OGBL!

Depuis une année et demie, l'OGBL édite hebdomadairement une newsletter électronique. Y sont repris tous les communiqués et actions de l'OGBL ainsi que l'agenda de ses activités. Le prochain numéro sera envoyé après les vacances scolaires le vendredi 21 septembre. Profitez donc d'être chaque semaine informé sur le vif des actualités syndicales et abonnez-vous dès à présent par le biais de notre site Internet www.obgl.lu (rubrique newsletter)

Abonnieren Sie unseren elektronischen Newsletter!

Seit anderthalb Jahren verschickt der OGBL wöchentlich einen elektronischen Newsletter. Sämtliche Pressemitteilungen und Aktionen des OGBL sowie der Terminkalender sind jeweils darin zu finden. Die nächste Nummer wird nach den Schulferien am Freitag, den 21. September verschickt. Nutzen Sie die Gelegenheit jede Woche über die gewerkschaftlichen Aktivitäten informiert zu werden und abonnieren Sie ab jetzt unseren Newsletter über unsere Internetseite www.obgl.lu (Rubrik Newsletter)

OGBL Sektion Esch/Alzette

Croisière journalière Tagesschiffahrt mit dem „Roude Léiw“ nach Saarburg

Samstag, 15. September

Unterhaltungsmusik mit der BIG MUSIC BAND

Ab Differdingen über Esch und Düdelingen geht es mit dem Bus nach Remich.

Von dort aus steigen wir in unser Schiff „Roude Léiw“ und fahren gemütlich nach Saarburg.

Erwachsene: 46 €

Kinder > 14 Jahre: 41 €

Die Anmeldung erfolgt durch die Überweisung auf unser Konto BCCE: IBAN LU51 0019 5000 0410 6000

Bitte schreiben sie unter die Rubrik „Verwendungszweck“ Ihren Abfahrtsort.

Weitere Informationen und Anmeldung:

Tel: 54 44 44 Handy: 661 47 55 99

RÉUNION DE SCOUTS	▼	AFFAIBLISS-SEMENT	▼	RECUEIL AMUSANT	▼	DOIGT	▼	DOUBLES RÉGLÉS
ENNUYEUX		TRAITEMENT		RÉPÉTÉ		COMPLIQUÉE		
▶		▼		▼		▼		▼
CONDIMENT	▶		2			5		
HOMME DE MAIN								
▶					CUBES	▶		
					PRÉLAT			
CHER	▶	9			▼	6		TRAVAILLA
POINT DE SAIGNÉE								
▶			PRIÈRE	▶				IMMENSES
			MORCEAU					▼
COPIES		SAISON	▶▼			SANS FAÇON (TOUT DE...)	▶▼	
		ACCAPARÉ				LICHENS		
▶		▼			1	▼		
REGISTRE DU PARLEMENT DE PARIS	DÉCLINAS	▶					8	
	TITRE À LONDRES							
▶	▼		7		VILLE DE SICILE	▶		
					POISSON			
LESTES	▶				▼	AGENT DE LIAISON	▶	
EST NOIR EN ARABIE						GERMANIUM		PERSONNEL
▶		DISPUTÉES... DANS L'EAU	▶		3	▼		10
DÉSARROI	4							

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

V/03 © HACHEL INT

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

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

05/07 - Solution: BANDITISME

Hirsch-Bernard, Thivars (F) 1^{er} prix
Fouard Valérie, Vaux-sur-Sûre (B) 2^e prix

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

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



Gardine	landsch.: Bergwerk	Neufassung	früherer Lanzenreiter	Eiweiß	förmliche Anrede	ital. Klosterbruder (Kw.)	juxten, spaßen	Drama von Shakespeare
4			6	unkompliziert				
Österr. Backware	9	beim ersten Versuch (auf ...)	Zauberkunst		5	englisch: geheim	Abk.: Hektar	
tropische Holzart			7	erkunden (lat.)		Hauptstadt von Oregon (USA)		
deutsche Vorsilbe	3		Märchengestalt	Märchengestalt		Elfenkönig		10
antikes Zupf-instrument	Installation, Montage	Handhabung					Zeichen in Psalmen	
			breiige, erdige Flüssigkeit		Bewohner eines Erdteils	Satz beim Tennis (engl.)		
				Fremdwortteil: Milliarde	Weiden des Rotwildes			männliches Schwein
Präge-stempel-abdruck		deutsche Vorsilbe	Ge-spent	2		8	Tropen-strauch	Stadt im Süden Honshus (Japan)
Oran-genart	franzö-sisch: kommen				chinesischer Politiker (Peng)	ohne Hörver-mögen		
	1		Orgie				englisch: sein	
Chrono-meter			Kranken-pfleger					

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

DEIKE 1512-0707



05/07 - Lösungswort:
MAIBAUM

Maria Gomes Lima, Belvaux, (L) 1. Preis
Irène Feller-Olk, Lamadelaine (L) 2. Preis

8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
05/2007



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. September 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**

Votre **sécurité** demain



OGB-L

LE SYNDICAT NUMERO 1