

aktuell

- ◆ Sozialrentrée
- ◆ Dossier: Einheitsstatut



Luxembourg

L-1020 Luxembourg BP 2031 / 19, rue d'Eprenay
Tél.: 49 60 05-1 Fax: 48 69 49

Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30

Lundi, mercredi, vendredi et le mardi et jeudi après-midi sur rendez-vous;

permanences spéciales frontaliers français mardi et vendredi sur rendez-vous

Esch / Alzette

L-4002 Esch/Alzette BP 149 / 42, rue de la Libération
Tél.: 26 54 43-1 Fax: 26 54 02 59

Lundi: 14h00 - 17h00

Mardi, vendredi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00

Mercredi: 10h00 - 12h00 (sur rdv) / 14h00 - 17h00

Jeudi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00 (sur rendez-vous)

Antenne d'Audun-le-Tiche

F-57390 Audun-le-Tiche BP 41 / 64, rue Maréchal Foch
Tél.: (+33) (0) 3 82 50 32 50 Fax: (+33) (0) 3 82 50 32 53

Mardi et jeudi: 14h00 - 17h45

Dudelange

L-3441 Dudelange Maison Syndicale / 31, avenue Gr.-D. Charlotte
Tél.: 51 50 05-1 Fax: 51 50 05-29

Lundi: 14h00 - 17h00

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

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

Vendredi: 10h00 - 12h00 sur rendez-vous

Antenne Grevenmacher

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

Antenne Volmerange

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

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

Antenne Thionville

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

Mercredi: 14h00 - 17h00

Differdange

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

Mardi: 9h00 - 12h00

Mercredi: 14h00 - 17h00

Jeudi: 15h00 - 18h00

Rodange

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

frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Antenne Arlon

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

Antenne Athus

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

Mercredi, vendredi: 14h00 - 17h00

Antenne Aywaille

B-4920 Aywaille 22, rue Louis Libert (FGTB)
Les 1^{er} et 3^e lundi du mois: 14h30 - 17h30

Antenne Bastogne

B-6600 Bastogne 8a, rue des Brasseurs (FGTB)
Samedi: 9h00 - 12h00

Antenne Vielsalm

B-6690 Vielsalm 57, rue de la Salm (FGTB)
Les 1^{er} et 3^e jeudi du mois: 14h30 - 17h30

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 / 14h00 - 17h00

Mercredi: 13h00 - 17h00 (sur rdv)

Jeudi: 8h00 - 11h00

Antenne Wiltz

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

Mardi: 14h00 - 16h00 (sur rdv) 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

SBA (Syndicat Banques et Assurances)

L-1490 Luxembourg 19, rue d'Eprenay
Tél.: 26 49 69 - 0 Fax: 26 49 69 - 433 ogblsba@pt.lu

Syndicat Bâtiment

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

Mardi et jeudi: 14h00 à 17h00

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

Aktuell

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| Editorial | 4 |
| Gezielte steuer- und sozialpolitische Maßnahmen drängen sich auf | |
| Rentrée sociale | 6 |
| Repenser les aides au logement | |
| Réforme de l'école fondamentale au détriment de l'égalité des chances | 8 |
| Non à l'étatisation du recrutement | |
| Die europäische Kommission und die „Flexicurity“ | 10 |
| Alter Wein in neuen Flaschen | |
| Du nouveau dans les entreprises | 15 |
| (e.a. secteur bancaire, transport, énergie, ...) | |
| DOSSIER: Statut unique | 19 |
| DOSSIER: Einheitsstatut | 25 |
| Formation IFES/OGBL | 38 |
| Calendrier d'octobre à décembre 2007 | |



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

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

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

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



Jean-Claude Reding
Präsident

Gezielte steuer- und sozialpolitische Maßnahmen drängen sich auf!

Vieles deutet darauf hin, dass das Leben für Klein- und Mittelverdiener in Luxemburg schwieriger geworden ist und dass die sozialen Unterschiede in Luxemburg wachsen. Hier gilt es gegenzusteuern.

Offensiv für eine kontinuierliche Lohnpolitik

Die Tarifkommissionen und Berufssyndikate des OGBL liegen richtig, wenn sie sich offensiv für eine kontinuierliche Lohnpolitik bei den Kollektivvertragsverhandlungen einsetzen. In manchen Betrieben und Bereichen konnten in den letzten Monaten gute Resultate erreicht werden. Andererseits sind wir im Finanzsektor mit einer Politik konfrontiert, die systematisch versucht den Kollektivvertrag zu untergraben und seiner Substanz zu berauben, von angemessenen Lohnaufbesserungen ganz zu schweigen. Ähnliches gilt im Transportsektor, wo kaum Fortschritte in der Tarifpolitik zu vermelden sind und der Unmut unter den Fahrern stetig wächst.

Eine besondere Symbolkraft haben die laufenden Verhandlungen im Reinigungssektor, einem Sektor in dem Tausende von Menschen arbeiten, die überwältigende Mehrheit Frauen. Diesen Frauen geschieht doppelt Unrecht: einerseits weil ihnen keine angemessene Lohnentwicklung zugestanden wird und andererseits weil ihnen die Anerkennung ihrer beruflichen Erfahrung verweigert wird. Dass die Frauen im Reinigungsgewerbe auch nach 10-jähriger Berufserfahrung den qualifizierten Mindestlohn nicht bekommen ist eine geschlechtsspezifische Diskriminierung. Falls es nicht zu einer verhandelten Lösung kommt, wird der OGBL gewerkschaftliche Aktionen der betroffenen Frauen konsequent unterstützen und alle verfügbaren juristischen und politischen Mittel einsetzen, um Gerechtigkeit für die Frauen aus dem Reinigungssektor durchzusetzen.

Steuertabellen an die Teuerung anpassen

Seit 2002 wurden die Steuertabellen für die Einkommenssteuer nicht mehr an die Entwicklung der Teuerung angepasst. Die Folge davon ist, dass Arbeitnehmer und Rentner heute relativ mehr Steuern als 2002 zahlen. Dies spüren Klein- und Mittelverdiener am meisten. Deshalb verlangt der OGBL eine Anpassung der Steuertabellen. Zusätzlich verweist der OGBL darauf, dass Freibeträge und Steuerermäßigungen zum Teil seit mehr als 15 Jahren nicht mehr

angepasst wurden. Auch dieses Thema muss bei den anstehenden steuerpolitischen Entscheidungen behandelt werden.

Gezielte Maßnahmen für Eltern

Die Regierung hat die Desindexierung des Kindergeldes mit dem Argument durchgesetzt, dass das Kindergeld nicht sozialgerecht sei und dass es gelte öffentliche Einrichtungen für Kinder zu fördern sowie die Politik anders zu gestalten. Auf Druck der Gewerkschaften versprach die Regierung gezielte Ausgleichsmaßnahmen bis Ende dieses Jahres vorzulegen, ansonsten die Familienzulagen wieder indexiert werden müssen. Ein Steuerkreditsystem wurde in Aussicht gestellt, konkrete Vorschläge fehlen jedoch bislang. Der OGBL drängt darauf, dass die versprochenen Ausgleichsmaßnahmen kommen und dass sie gezielt den Familien mit kleinen und mittleren Einkommen zugute kommen. Der OGBL hat bekanntlich auch alternative, innovative Modelle zur Diskussion gestellt.

Den Wasserpreis sozial gestalten

Wichtig für den OGBL bleibt auch die Thematik des Wasserpreises. Wasser ist ein unentbehrliches Gut und muss geschützt werden. Eine Reform der Wassergesetzgebung ist notwendig, aber sie muss soziale Aspekte berücksichtigen. Es ist nicht akzeptabel, dass Familien mit kleinen und mittleren Einkommen, die sparsam mit dem Wasser umgehen, demnächst dreimal mehr zahlen sollen als bisher. Sicher diejenigen, die sich Swimmingpool und Golfgras leisten wollen und können, sollen auch dafür bezahlen, aber es muss ein Unterschied im Preis gemacht werden für den Grundbedarf und den Wasserverbrauch der über diesen Grundbedarf hinausgeht. Die EU-Wasserrichtlinie verbietet keineswegs eine soziale Gestaltung des Wasserpreises, im Gegenteil.

Rentenajustement und Mindestlohnentwicklung

In Punkto Rentenajustement versuchte die Regierung 2006 bekanntlich das Rentenajustement von 2007 fallen zu lassen. Das ist ihr nicht gelungen, aber die Zweiteilung und zeitliche Verzögerung des Ajustements waren eine bittere Pille für viele kleine Rentner. 2009 ist wieder eine Rentenanpassung fällig. Sie ist notwendig und darf nicht noch einmal verzögert oder gar ausgesetzt werden. Und zum gleichen Zeitpunkt steht auch eine Mindestlohnerhöhung an, die für den OGBL über die einfache Anpassung an die allgemeine Lohnerhöhung hinausgehen muss.

Steuertabellen an die Teuerung anpassen

Jean-Claude Reding
président

Des mesures fiscales et sociopolitiques ciblées s'imposent

Tout porte à croire que la vie pour les petits et moyens revenus est devenue plus serrée au Luxembourg et que les différences sociales augmentent. Il s'agit dès lors de rectifier le cours.

A l'offensive pour une politique tarifaire continue

Les commissions tarifaires et les syndicats professionnels de l'OGBL sont sur le bon chemin en s'engageant offensivement pour une politique tarifaire continue lors des négociations de contrats collectifs. Dans certaines entreprises et secteurs économiques de bons résultats ont pu être obtenus les derniers mois. Dans le secteur financier par contre, nous sommes confrontés à une politique qui essaye systématiquement de saper la convention collective et de la vider de toute sa substance, sans parler d'augmentations salariales convenables. Il en est de même dans le secteur du transport où il n'y a que peu d'avancées dans la politique tarifaire et où le mécontentement des chauffeurs va croissant.

Les négociations dans le secteur du nettoyage en cours ont un caractère symbolique particulier. Il s'agit en effet d'un secteur dans lequel des milliers de salariés travaillent, en majorité des femmes. Ces femmes subissent une double injustice: d'un côté, elles n'ont pas droit à une évolution salariale correcte et, d'un autre côté, leur expérience professionnelle n'est pas reconnue. Le fait de ne pas accorder aux femmes travaillant dans le secteur du nettoyage, même après dix ans d'expérience professionnelle, le salaire social minimum qualifié, constitue une discrimination purement sexiste. Si l'on ne parvient pas à négocier un accord, l'OGBL soutiendra conséquemment les actions des femmes concernées et mettra en œuvre tous les moyens juridiques et politiques afin d'obtenir justice pour toutes les femmes du secteur du nettoyage.

Adapter les barèmes d'impôt à l'évolution des prix

Depuis 2002, les barèmes d'impôt n'ont plus été adaptés à l'évolution des prix. Une des conséquences est que les salariés et les retraités paient aujourd'hui proportionnellement plus d'impôts qu'en 2002. Les salariés à petits et moyens revenus s'en ressentent le plus. L'OGBL revendique en conséquence une adaptation des barèmes d'impôt. En plus, l'OGBL rappelle que les différents abattements et réductions d'impôts n'ont plus été adaptés depuis 15 ans. Ce thème doit également être pris en considération lors des futures décisions dans le domaine fiscal.

Des mesures ciblées pour les parents

Le gouvernement a fait adopter la désindexation de l'allocation

familiale avec l'argument qu'elle n'est socialement pas équitable, qu'il importe de promouvoir les infrastructures publiques pour les enfants et de changer de politique dans ce domaine. Sous la pression des syndicats, le gouvernement a promis d'élaborer des mesures de compensation ciblées jusqu'à la fin de l'année. Faute de propositions gouvernementales, les allocations devraient à nouveau tomber sous le régime de l'indexation automatique. Un «crédit d'impôt» a été avancé, des propositions concrètes y relatives font cependant toujours défaut. L'OGBL insiste que les mesures compensatoires promises soient mises en œuvre et qu'elles soient bénéficiaires surtout aux familles à petits et moyens revenus. L'OGBL a d'ailleurs introduit dans la discussion des modèles alternatifs et novateurs.

Ne pas oublier la composante sociale lors de la fixation du prix de l'eau

La problématique du prix de l'eau reste d'une grande importance pour l'OGBL. L'eau est un bien indispensable qui doit être protégé. Une réforme de la législation sur l'eau est nécessaire, mais elle doit tenir compte des aspects sociaux. Il n'est pas acceptable que les familles à petits et moyens revenus, qui pratiquent une gestion de l'eau économe, doivent payer à l'avenir le triple du prix actuel. Certes, ceux qui veulent et peuvent s'offrir piscine et pelouse de golf doivent payer pour ce luxe, mais il faudra différencier entre besoin fondamental et consommation allant au-delà de ce besoin fondamental. La directive-cadre européenne sur l'eau n'interdit nullement une conception sociale du prix de l'eau, bien au contraire.

Adapter les barèmes d'impôt à l'évolution des prix

Ajustement des pensions et évolution du salaire social minimum

Tout le monde sait qu'en ce qui concerne l'ajustement des pensions, le gouvernement avait essayé en 2006 de laisser tomber l'ajustement de 2007. Il n'a pas réussi, mais le paiement en deux phases et le décalage dans le temps de l'ajustement ont été une pilule dure à avaler pour de nombreux bénéficiaires de petites pensions. Une nouvelle adaptation des rentes sera due en 2009. Cette adaptation est nécessaire et ne doit pas être décalée ou même être suspendue. Pour la même période, l'augmentation du salaire social minimum devrait avoir lieu. Pour l'OGBL, cette augmentation devra aller au-delà de la simple adaptation à l'évolution générale des salaires.

Repenser les aides au logement



Après le statut unique, l'OGBL revendique une réforme de la législation de la cogestion. Sur la liste des revendications l'on retrouve également les allègements fiscaux pour les ménages.

Avec le ministre de la Sécurité sociale, Mars di Bartolomeo, l'OGBL avait invité pour son premier Comité national après les vacances, l'un des architectes du statut unique. Le syndicat considère cette réforme fondamentale comme un des fruits de sa lutte. Déjà lors de son premier congrès en 1984, l'OGBL avait formulé cette revendication, rappelle le président de l'OGBL, Jean-Claude Reding. Grâce à cette réforme, les dernières discriminations vis-à-vis des ouvriers seront abolies, précise-t-il. Pour les entreprises, le statut unique sera intéressant grâce à la réassurance nouvellement créée.

Le succès des discussions sur le projet du statut unique n'est pas une fin en soi pour l'OGBL, mais un point de départ pour entamer d'autres réformes. Plus particulièrement l'amendement de la législation sur les délégations du personnel et les comités d'entreprise mixtes. Le ministre du Travail avait mis en suspens un projet de loi y relatif à cause des négociations pour le statut unique. Il serait temps maintenant de le sortir à nouveau des tiroirs, de même que le projet sur l'obligation d'information des entreprises vis-à-vis des salariés.

Adapter les barèmes d'impôt

Le Comité national a également adressé des revendications financières à l'Etat. Jean-Claude Reding rappela dans ce contexte l'évolution relativement positive des recettes de l'Etat suite à la croissance économique soutenue dans la première moitié de l'année. Tout porte à croire que cette évolution continuera en 2008.

L'OGBL est, tout comme la CGFP, d'avis que les barèmes d'impôt doivent être adaptés à l'inflation. Les employés de l'Etat avaient rendu cette revendication publique à la veille du Comité national de l'OGBL.

«Nous vivons dans un système économique où les inégalités s'accroissent», constate Jean-Claude Reding. Surtout les jeunes ménages avec des enfants sont victimes de charges croissantes sans pour autant pouvoir compter sur des compensations ad hoc. Le président du syndicat rappela les propositions d'introduire des chèques-services, pour payer par exemple les frais de crèche. Cela représenterait une forme de politique sociale sélective.

Pour le président de l'OGBL il importe également de passer à l'action dans le domaine du logement. Le système des subventions d'intérêt mérite d'être repensé. En effet, ce ne sont actuellement que les bénéficiaires du salaire social minimum qui en profitent. Vu leur revenu très bas, leur chance d'avoir un crédit bancaire est pour ainsi dire nulle. Le gouvernement serait bien conseillé de revoir sa politique des subventions d'intérêt.

Finalement les abattements doivent être revus à la hausse et adaptés. Les salaires ont bien progressé depuis 1991, les plafonds cependant sont restés les mêmes.



Le nombre des faillites en augmentation constante inquiète l'OGBL. De 1995 à 2000, le nombre annuel fut de 414 entreprises avec 1.288 salariés concernés, de 2000 à 2005, le nombre a augmenté à 623 entreprises par année avec une moyenne de 1.648 salariés concernés. Une hausse considérable donc qui donne matière à réflexion e.a. sur la protection des salariés concernés par une faillite.

L'OGBL formule trois revendications dans ce contexte: l'indemnité de départ pour les salariés devrait être garantie en cas de faillite, les créances des salariés être traitées prioritairement, l'Etat pourrait patienter. En troisième lieu, le syndicat plaide en faveur d'un fonds de garantie pour les salariés. Des discussions sur ce sujet auront bientôt lieu avec le ministre du Travail, conclut Reding.

Réforme de l'école primaire

Revoir le projet de loi.

Le président de l'OGBL s'est montré déçu sur les projets de loi concernant la réforme de l'école fondamentale. Cette réforme revendiquée de longue date aurait dû établir l'égalité des chances pour les enfants de milieux socialement défavorisés. «Le projet de loi cependant ne contient aucune phrase ni mesure qui permettrait de combattre les injustices sociales», explique Jean-Claude Reding qui plaide en faveur de l'école à journée continue.

Reding regrette le déficit démocratique de ce projet. Quoique la création de nombreuses institutions pour enseignants, parents et commune soit prévue, le pouvoir de décision appartiendrait exclusivement au ministère de l'Education nationale.

Le projet de loi nécessiterait absolument une révision.



- La nouvelle institution sortant de la fusion des caisses de maladie pourrait être appelée «Caisse nationale de santé». Ce nom symboliserait le profil de la Caisse: promouvoir la prévention et la protection de la santé des assurés (citation Reding)
- 623 entreprises ont fait faillite par année entre 2000 et 2005. 1.648 salariés furent concernés. Pour la période de 1995 à 2000 les chiffres furent de 414 respectivement de 1.288
- L'OGBL compte actuellement 59.375 membres

Traduction de l'article de Lucien Montebusco du Tageblatt du 19 septembre 2007.

Réforme de l'école fondamentale au détriment de l'égalité des chances

Non à l'étatisation du recrutement

A quelques jours de la rentrée scolaire, le syndicat Education et Sciences de l'OGBL a tenu sa traditionnelle conférence de presse. La grande déception quant à la réforme de la loi scolaire par rapport aux attentes suscitées et la revendication claire d'une revalorisation de la carrière de l'instituteur en furent e.a. quelques-uns des thèmes analysés.

En effet, pour le SEW le projet de loi sur l'enseignement fondamental est décevant. Tout n'est pas mauvais – beaucoup de réformes contenues dans le projet de loi sont basées sur des propositions du SEW comme la responsabilisation des équipes éducatives et la démocratisation des commissions scolaires – mais c'est surtout l'étatisation qui choque le SEW, car elle risque de réduire les moyens disponibles sur le terrain, de court-circuiter le partenariat établi au niveau des commissions scolaires et de bureaucratiser le travail des équipes pédagogiques et surtout des comités de cogestion. Le SEW va lancer un appel aux élus communaux, car à ses yeux, ce n'est pas seulement la nomination des instituteurs qui leur échappe, mais la majeure partie de leur autonomie sur l'organisation scolaire.

Les socles de compétences, les cycles d'apprentissage, les équipes multidisciplinaires, les comités d'école

pourraient être les jalons pour une école plus efficace à condition d'en faire le bon usage et de leur accorder les moyens nécessaires.

Les exigences quant à l'évaluation des élèves, la concertation, l'aide aux élèves en difficulté, la collaboration avec les parents augmentent, mais sur le terrain il n'y a pas de moyens supplémentaires prévus contrairement à l'école de recherche fondée sur la pédagogie inclusive. Le projet autorisant l'Etat à créer une école primaire de recherche fondée sur la pédagogie inclusive est un modèle à suivre. Le rôle de cette école est le même que pour toutes les autres, mais les moyens mis en œuvre sont différents. L'équipe multidisciplinaire est sur le terrain et a le temps de se consacrer à la recherche. Ceci n'est pas le cas dans les autres écoles primaires, où les membres de cette équipe seront éloignés du terrain et travailleront sur des dossiers plutôt qu'avec des enfants. Ainsi, la pédagogie inclusive devrait être étendue à toutes les écoles primaires et il faudrait augmenter les moyens sur le terrain, étoffer les équipes pédagogiques et valoriser leur travail, ceci non en dernier lieu pour augmenter l'égalité des chances.

Une revalorisation des carrières s'impose également. Actuellement les enseignants du primaire sont classés dans la carrière E3. Le SEW demande l'intégration dans la carrière E6 reconnaissant le cycle de quatre années d'études dispensé par l'université du Luxembourg. Le SEW a engagé des pourparlers afin de constituer une intersyndicale pour passer à l'action concrète.

Le projet de loi portant réforme de la formation professionnelle ne trouve pas du tout un accueil favorable auprès du SEW qui se rallie aux avis des chambres professionnelles.

Au sujet de la réforme de l'enseignement des langues, les responsables syndicaux notent que celle-ci est traitée de façon très théorique et abstraite. A leur avis, il ne s'agit pas encore d'un projet cohérent, les enseignants s'interrogent sur les moyens et la mise en place concrets.

La rentrée scolaire risque donc d'être chaude. Le SEW de son côté continuera à lutter pour la cause de tous les enseignants et dans l'intérêt des élèves.



Gezielte steuerliche und sozialpolitische Maßnahmen für Klein- und Mittelverdiener drängen sich auf

Einheitsstatut

In ihrer ersten Sitzung nach der Sommerpause beschäftigte die OGBL-Exekutive sich vordergründig mit der Einführung des einheitlichen Arbeitnehmerstatuts, durch das die veraltete und überholte Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten endlich abgeschafft wird. Mit ihm werden nicht nur ungerechtfertigte Unterschiede zwischen dem Arbeiter- und Angestelltenstatus (z .B. auf der Ebene der Abfindungen, der Zuschläge für Überstunden, des Sterbegeldes „trimestre de faveur“ oder der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber), sondern das luxemburgische Sozialsystem wird durch die Bildung einer großen Krankenkasse gestärkt. Letztendlich wird auch die wirtschaftliche Attraktivität Luxemburgs durch die Reform erhöht, indem die Unternehmen durch die neue Rückversicherung, die sie gegen die finanziellen Risiken im Falle von Krankheit eines Arbeitnehmers während der ersten 13 Krankenwochen versichern wird, eine zusätzliche Sicherheit erhalten, was zum einen die Anziehungskraft Luxemburgs für Investoren und zum anderen die Zahl der Beschäftigten erhöhen kann. Die Exekutive begrüßt in dem Sinne die Ausarbeitung des Gesetzesprojektes und seine Hinterlegung in der Abgeordnetenkammer.

Daneben verlangt die Exekutive, dass die Modernisierung des Arbeitsrechts weitergeführt werden muss: insbesondere ist der Arbeitsminister gefordert die Gesetzgebung über die Personalvertretungen (Konsultierungs- und Mitbestimmungsrechte) zu reformieren, eine gesetzliche Basis für die Zeitkonten zu schaffen und eine gesetzliche Definition des Mobbing einzuführen. Auch die Patronatorganisation UEL steht in der Pflicht die Umsetzung der europäischen Abkommen in Sachen Mobbing oder Gleichstellung von Männern und Frauen, konstruktiv zu diskutieren.

Gezielte steuerliche und sozialpolitische Maßnahmen für Klein- und Mittelverdiener

In Folge der Desindexierung verschiedener Familienleistungen, erinnert die OGBL-Exekutive an die versprochene Einführung eines Steuerkredites und an seinen Vorschlag Service-Gutscheine im Bereich der Kinderbetreuung (chèques-services) für Familien mit kleinen oder mittleren Einkommen einzuführen. Weiter drängen sich die Anpassung der Einkommenssteuer an die Preisentwicklung, sowie die Anhebung verschiedener Freibeträge, die seit Jahren nicht mehr angepasst wurden, auf. Schließlich fordert die Exekutive die steuerliche Begünstigung der Essensgutscheine (chèques-repas) und der Bausparverträge.

Wohnungsbeihilfen verbessern

Um es Klein- und Mittelverdienern wieder zu ermöglichen sich erschwinglichen Wohnraum in Luxemburg anzuschaffen, verlangt die OGBL-Exekutive die Wohnungsbeihilfen grundlegend zu verbessern und den Kreis der Nutznießer der staatlichen Zinssubventionen auszudehnen.

Wasserpreis

Die OGBL-Exekutive äußert erneut ihre Besorgnis über die ultraliberalen Ansätze bei der Umsetzung der Wasserdirektive. Sie verlangt bei der Gestaltung des neuen Wasserpreises die soziale Dimension stark zu berücksichtigen, dies umso mehr da diese mit umweltpolitischen Überlegungen zu vereinbaren ist.



Die europäische Kommission und die „Flexicurity“

Alter Wein in neuen Flaschen



Nico Clement

Der Begriff „Flexicurity“, die Kombination von Flexibilität und Sicherheit wurde zuerst von dem holländischen Soziologen Hans Adriaansen Mitte der 90er Jahre in den Niederlanden verwendet. Das Konzept war ein typisches Produkt des Poldermodells der damaligen sozial-liberalen Koalition der 90er. Gefördert wurden atypische Beschäftigungsverhältnisse. Gleichzeitig sollten aber ein Absacken der Arbeitsbedingungen und der Erhalt der sozialen Absicherung dieser neuen Beschäftigungsverhältnisse erhalten bleiben. Kurz darauf entstand das dänische Flexicurity-Modell. Kombiniert wurden hier flexible Arbeitsverhältnisse, eine finanzielle hohe Arbeitslosenunterstützung und aktive Arbeitsmarktpolitiken.

Beide Länder haben seitdem die Arbeitslosigkeit gesenkt und den Beschäftigungsgrad erhöht.

Der Schluss liegt also nahe zu glauben, dass dies ein Verdienst der Flexicurity sei.

Betrachtet man die Situation in den beiden Ländern aber näher, dann sieht man schnell, dass dies ein Trugschluss ist.

Nehmen wir die Beschäftigungsrate in den Niederlanden. Da fast 50 % aller Arbeitsplätze in Holland in der Zwischenzeit Teilzeitarbeitsplätze sind, ist das Modell schnell entzaubert. Die holländische Beschäftigungsquote, umgerechnet auf Vollzeitjobs, liegt noch unter der von Ländern wie Frankreich, Spanien oder Griechenland und nicht höher als die Beschäftigungsquote in Deutschland. Es wäre ein grober Fehler die Ursache des dänischen Erfolges auf die Regulation des Arbeitsmarktes zu reduzieren ohne die makroökonomischen Bedingungen, die Lohnpolitik, die starken Gewerkschaften und die gut funktionierenden sozialen Beziehungen zu berücksichtigen.

Es scheint so, dass die europäische Kommission nach dem Bankrott der neoliberalen Arbeitsmarktpolitik neue

Wege sucht, um die alten Botschaften noch mal zu verkaufen.

Dabei ist inzwischen sogar die OECD der Meinung, dass Deregulierung und Flexibilisierung alleine keine neuen Arbeitsplätze schaffen. Im Gegenteil auch die OECD leugnet nicht mehr den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzsicherheit und Produktivität.

Wir hatten schon Gelegenheit das Grünbuch der Kommission zum Thema im Aktuell zu kommentieren und wollen nicht mehr darauf zurückkommen.

In der Zwischenzeit hat die Kommission eine Mitteilung zum Thema Flexicurity verfasst, um die im Grünbuch angesprochenen Aspekte der Problematik zu vertiefen. Doch auch in ihrer Mitteilung bleibt sich die Kommission selbst treu und vernachlässigte die Arbeitsplatzsicherheit zugunsten der Flexibilität und kam eher den Arbeitgebern entgegen als den Arbeitnehmern.

Außerdem stellt sich die Frage, was eigentlich neu an der Vision der Kommission vom europäischen Arbeitsmarkt ist. Und da bleibt nicht mehr viel. Eigentlich werden nur die alten Kamellen des Neoliberalismus neu aufgewärmt. Die Palette reicht von flexibleren Arbeitsverhältnissen auf Kosten der Arbeitnehmer bis zu Beschäftigungsfähigkeit und Abbau von Sozialleistungen.

Die positiven Elemente wie aktive Arbeitsmarktpolitik, Implikation der Sozialpartner bleiben eher vage und werden nicht ausformuliert.

Solidarität wird ersetzt durch Wettbewerb zwischen den Arbeitnehmern.

Bedenklich ist auch die Tendenz die europäische Beschäftigungsstrategie auf Flexibilität und Beschäftigungsfähigkeit zu reduzieren.

Ein bisschen ergiebiger, aus Arbeitnehmersicht, sind die drei Anhänge, die die Kommunikation begleiten. Wir werden in unserer nächsten Ausgabe ausführlicher auf die dort vorgeschlagenen Lösungsansätze eingehen.

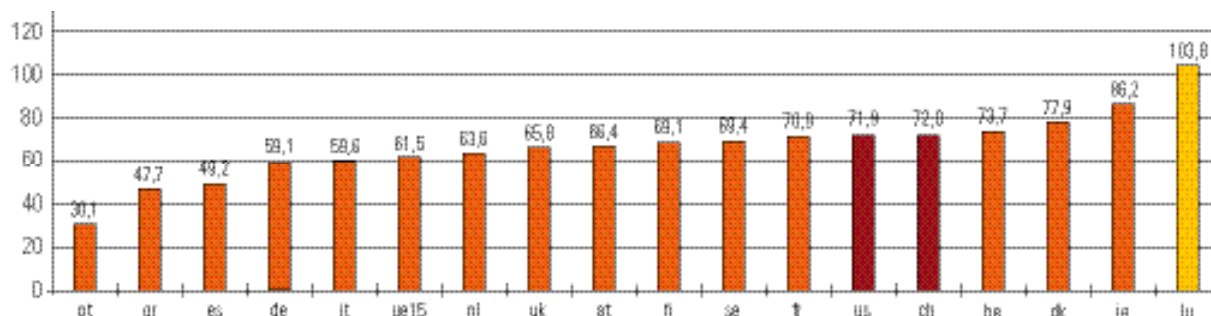
PIB PAR EMPLOI : LE CAP DES 100.000 EUROS FRANCHI EN 2006

11 juillet 2007

12/2007

A la faveur d'une croissance 2006 du PIB luxembourgeois particulièrement forte (6,2% en volume et même 12,4% en valeur), le Luxembourg a franchi le cap symbolique des 100.000 euros de PIB par emploi.

PIB par personne occupée 2006 (milliers d'euros)



Source : Eurostat, Statec ; Calculs : CEP•L

Avec 103.800 euros de richesse produite par emploi, le Luxembourg se situe en première place au sein de l'Union européenne. Il devance de 20% l'Irlande et bien plus largement ses voisins et principaux partenaires. Chaque emploi permet en effet d'y créer une richesse de 41% plus élevée qu'en Belgique, 46% qu'en France et 76% qu'en Allemagne.

Même au-delà des frontières de l'Union européenne, le Luxembourg se distingue par sa performance, puisqu'il devance largement les Etats-Unis ou encore la Suisse avec un PIB par emploi de 44% supérieur.

| | | | | | | |
|-----------------|-----------------|----------------|---------------|---------------|-------------|------------------|
| be - Belgique | dk - Danemark | de - Allemagne | gr - Grèce | es - Espagne | fr - France | ie - Irlande |
| lu - Luxembourg | nl - Pays-Bas | at - Autriche | pt - Portugal | fi - Finlande | se - Suède | uk - Royaume-Uni |
| it - Italie | us - États-Unis | ch - Suisse | | | | |

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

LES PREMIERS RÉSULTATS ÉCONOMIQUES POUR 2007 CONFIRMENT LES EXCELLENTE PERFORMANCES DE 2006

13/2007

18 juillet 2007

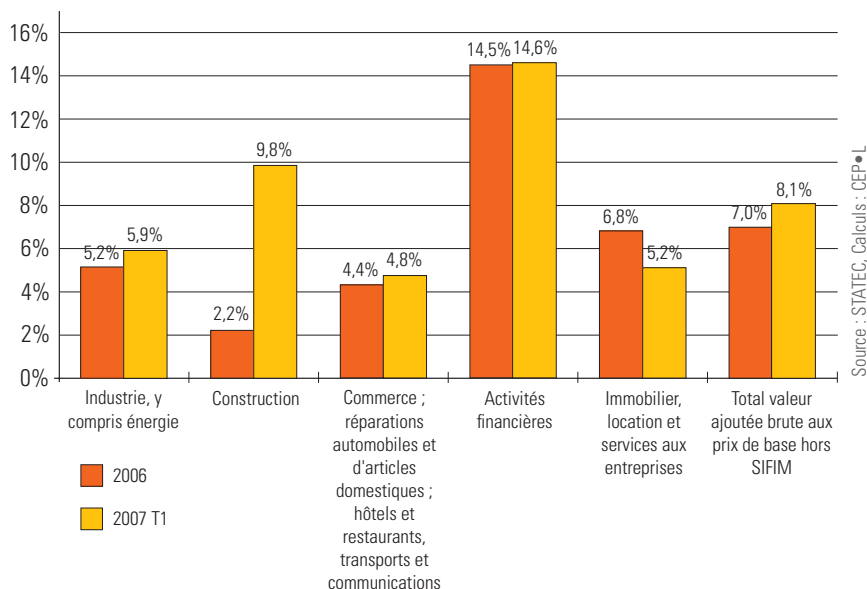
Les premières estimations des comptes nationaux pour le premier trimestre 2007 viennent d'être rendues publiques par le Statec. Elles font état d'une croissance du PIB en volume de 6,2% en données corrigées des variations saisonnières. En données brutes, c'est-à-dire non corrigées des variations saisonnières, la croissance du PIB atteint même 7,3%, et celle de la valeur ajoutée 8,1%.

CROISSANCE : TOUS LES SECTEURS PROFITENT DE LA REPRISE

Si c'est toujours le secteur de la finance qui connaît les meilleures performances en matière de croissance avec 14,6%, les autres secteurs ne sont pas en reste. En effet, si les secteurs du commerce, de l'Horeca et des transports et communications ferment la marche, c'est tout de même avec une croissance de 4,8% en volume, bien au-delà de la croissance totale prévue pour la zone euro pour toute l'année 2007 !

Même l'industrie connaît une croissance particulièrement forte avec 5,9%. Mais on peut surtout apprécier le sort du secteur de la construction qui connaît une croissance en volume de 9,8%. On notera également que, globalement, la croissance du premier trimestre 2007 est en accélération par rapport à 2006. On observera tout particulièrement la progression spectaculaire du secteur de la construction.

**Croissance de la valeur ajoutée en volume par secteur
(glissement annuel, données brutes)**



UNE CROISSANCE 2007 SANS DOUTE PLUS FORTE QUE PREVU

Dans sa dernière note de conjoncture, le Statec fait état d'une prévision de croissance du PIB pour 2007 de 4,5%. Compte tenu de la très bonne performance du premier trimestre 2007, il est probable que cette prévision soit dépassée.

En effet, même si le PIB luxembourgeois stagnait au niveau du premier trimestre, c'est-à-dire que le Luxembourg ne constatait plus de croissance économique pour le reste de l'année 2007, sur l'ensemble de l'année 2007, le PIB connaîtrait tout de même une croissance de 4,4% par rapport à 2006, soit quasiment au niveau retenu par le Statec. Le PIB du premier trimestre étant généralement d'un niveau inférieur aux autres trimestres de l'année, la croissance de l'économie luxembourgeoise pour 2007 sera probablement supérieure aux prévisions.

Ces bonnes performances de l'économie luxembourgeoise sont bien entendu profitables aux finances publiques qui voient leurs recettes croître mécaniquement avec le retour de la croissance.

LES FINANCES PUBLIQUES UNE AMELIORATION NOTABLE

Le projet de loi portant règlement du compte général de l'exercice 2006 fait mention d'un excédent de 251,7 millions d'euros alors même que le budget voté anticipait un déficit de 301,7 millions. Cette amélioration de plus de 550 millions d'euros est due à une progression des recettes plus rapide de 1.063 millions par rapport aux anticipations du gouvernement.

Cet excédent s'accompagne d'une progression des avoirs des fonds qui se sont élevés en 2006 à près de 1,5 milliard d'euros.

CHANGEMENT d'ADRESSE et/ou d'EMPLOYEUR

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

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

Nom

Prénom: Matricule de sécurité sociale:

Matricule OGBL: Date de naissance:

CHANGEMENT D'ADRESSE

Anciennement:

Rue et numéro

Code postal Localité

Actuellement:

Rue et numéro

Code postal Localité

CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Anciennement:

Actuellement:



CEFOS Remich

Neuer Direktionsbeauftragter für das Seminar- und Bildungszentrum



Nachdem er neun Jahre der Arbeiterkammer als Präsident vorstand ist Henri Bossi hauptberuflich zum Direktionsbeauftragten des neuen CEFOS-Zentrum in Remich ernannt worden. Neben der Gesamtleitung ist Henri Bossi vor allem für die Vermarktung des Bildungszentrums verantwortlich.

Ihm zu Seite stehen:

- 6 Beschäftigte in der Verwaltung;
- 9 Beschäftigte für Küche- und Hotelbetrieb;
- 2 Köche;
- 1 Gebäudetechniker;
- 1 Pförtner.

Am 12. November 2007 wird die offizielle Eröffnungsfeier stattfinden.

Das Ziel des neuen Bildungszentrums ist es ein breiteres Publikum anzuziehen als das bislang der Fall war und dies sowohl aus dem In- als auch aus dem Ausland.

Organisationen, Vereine und Firmen unterschiedlichster Art können die neuen Räumlichkeiten für Seminare, Versammlungen, Konferenzen und Ausstellungen nutzen. Das Bildungszentrum wird hier bei der Ausarbeitung von Konzepten und der Auswahl von Referenten

Hilfestellung leisten können. Insgesamt stehen sieben Tagungssäle zur Verfügung, zwei davon umwandelbar, mit einer Aufnahmekapazität von bis zu 60 Teilnehmern, die mit allem technischen Knowhow ausgestattet sind wie z. B. Internetzugang, Projektionsanlagen, automatische Raumverdunklung usw.

Besonders hervorzuheben ist außerdem der multimediale Konferenzraum für bis zu 250 Personen, in dem Simultanübersetzungen in vier Sprachen gleichzeitig möglich sind.

Darüber hinaus bietet das Bildungszentrum, das behindertengerecht eingerichtet ist, neben der Bildungsinfrastruktur eine moderne Übernachtungsmöglichkeit mit allen Annehmlichkeiten. Das Bildungszentrum ist als Ort des Wohlbefindens gedacht. Den Besuchern stehen 18 komfortable Doppel- und 2 Einzelzimmer mit kabel- und kabellosem Internetzugang, ein Wellness-Bereich, ein Fitnessraum, ein Bistro sowie eine Kegelbahn zur Verfügung. Im hauseigenen Restaurant können bis zu 70 Personen gleichzeitig bedient werden. Im Sommer lädt die Terrasse mit Blick auf die großzügige Parkanlage, die in Zusammenarbeit mit der Ackerbauschule konzipiert wurde und die unter anderem mit einer „Boules“-Piste, einem Teich und einem Grillplatz ausgestattet ist, zum Verweilen ein.

Kontakt:
CEFOS
Tel.: 26 66 13-1
cefos@cefos.lu



Banques et Assurances



Nadine Hamilius

Véronique Eischen

CCT Banques

Troisième round à l'Office national de conciliation

Une troisième réunion a eu lieu entre l'ABBL et les syndicats, ce mardi, 18 septembre, à l'Office national de conciliation, pour tenter de trouver une issue favorable au conflit qui oppose les deux parties dans le cadre du renouvellement de la CCT bancaire.

En l'absence de tout élément nouveau, le conciliateur a choisi de consulter chaque groupement séparément et ce, avec un cercle de participants restreint. Après concertation, il a été décidé que les représentants des salariés devraient soumettre une contre-proposition au nouveau système de rémunération présenté par l'ABBL.

Pour rappel, le principal point d'achoppement – mais pas le seul – entre patronat et syndicats réside dans l'insuffisance de garanties d'avancement contenues dans les propositions patronales, orientées vers une rétribution liée exclusivement à la performance.

Faisant preuve d'un esprit d'ouverture, les trois syndicats, OGBL, LCGB et Aleba, se sont concertés pour tenter de débloquer la situation et identifier les points susceptibles d'être rediscutés. Ils ont présenté ensuite au conciliateur plusieurs pistes de réflexion en vue de l'introduction d'un nouveau système qui tienne néanmoins compte des reven-

dications légitimes des salariés en matière de garanties de carrière. Le conciliateur, en tant qu'intermédiaire entre les deux parties, a soumis ces réflexions à l'ABBL et entendu leurs commentaires.

Une nouvelle entrevue entre les syndicats et le conciliateur a eu lieu le lundi 24 septembre, au cours de laquelle le conciliateur entendra les positions syndicales sur les autres points litigieux – tels que le temps de travail, la prime de ménage, les fonctions, le travail du samedi et le maintien dans l'emploi.

Il revient ensuite au conciliateur de se consulter avec ses assesseurs et de formuler une proposition d'arrangement qui puisse satisfaire les deux côtés.

La prochaine séance à l'ONC est prévue le 4 octobre 2007.

Dexia BIL

Gestion «dynamique» de l'absentéisme ou nouvelles techniques d'exploitation?

L'OGBL/Syndicat Banques et Assurances (SBA) vient d'être informé d'une action récente de la part du service des Ressources humaines de la banque Dexia BIL. Cette action, dont nous avons les preuves à l'appui, consistait d'abord à confronter verbalement certains membres du personnel avec leurs absences pour cause de maladie, attestées par certificat médical, durant les 12 derniers mois. Ensuite, ces mêmes personnes étaient informées, par voie de courrier, que ces absences perturbaient le fonctionnement normal des services et étaient donc préjudiciables pour la banque. Les personnes concernées étaient ensuite formellement (par écrit) demandées «d'éviter» ces absences dans le futur.

Quant au fond, nous interprétons ces lettres comme des lettres d'avertissement. Paradoxalement à ces accusations, cet absentéisme soi-disant excessif n'a jamais fait l'objet d'une discussion lors des derniers entretiens d'évaluation de ces salariés. Bien au contraire, la plupart d'entre eux ont même été félicités pour leur engagement et leurs efforts quotidiens à travers une évaluation positive.

Nous qualifions de scandaleuses et d'inacceptables ces actions qui ne manquent pas seulement de finesse et de respect élémentaire, mais sont contraires aux règles légales en la matière. Nous contestons tout particulièrement la forme sournoise par laquelle «on fait passer le message». Le nouveau concept de «Coach Ressources humaines», prôné comme outil dynamique d'accompagnement du personnel est finalement «instrumentalisé» comme outil de pression.

Il nous a été rapporté que dans l'entretien avec les représentants des ressources humaines de la banque, ceux-ci auraient questionné les employés concernés quant à la nature et les raisons de leur maladie. Ceci s'inscrit dans le but évident d'intimider les concernés. Et pourtant la banque sait parfaitement que ces informations sont strictement privées et sont protégées par le secret médical. Le message passé est sans équivoque: les raisons des absences pour maladie sont abusives et doivent cesser! Que les conditions de travail créées au sein de la banque puissent être à l'origine de cet absentéisme n'intéresse bien évidemment personne. Nous sommes convaincus que ces éternelles restructurations qui n'ont qu'un simple but - travailler plus avec moins de ressources - créent des malades.

Finalement il est de la responsabilité sociale élémentaire d'un employeur

de voir dans l'absentéisme pas uniquement un facteur de coût, mais également une contrainte physique pour l'employé. Être malade est grave pour l'individu et ne peut pas être interprété de façon forfaitaire comme une convenance personnelle abusive. Opter pour une telle approche s'appellerait «respect» !

Déréglementation des conditions de travail dans le secteur financier ?

Publiée en août dernier, une étude effectuée par Robert Half International révèle que le secteur financier du Luxembourg détient le record mondial en heures de travail hebdomadaires. En moyenne, les Luxembourgeois travaillent en effet 47,6 heures par semaine contre seulement 36,4 heures pour leurs concurrents suisses, par exemple. Sur une année, les salariés offrent ainsi 45 jours de travail supplémentaires à leur employeur; certains d'entre eux sont obligés de sacrifier à cet effet leurs week-ends.

Cette enquête ne fait que confirmer ce que l'OGBL-SBA dénonce depuis longtemps: une flexibilisation à outrance des horaires et le non-respect systématique des dispositions légales en matière de durée de travail hebdomadaire maximale.

Le Code du travail luxembourgeois stipule en effet que les heures supplémentaires ne peuvent être prestées que dans des conditions bien précises et qu'elles sont soumises à l'autorisation préalable des délégations. En cas de refus, le ministre du Travail doit trancher. Malheureusement, l'expérience démontre que ce dernier balaie fréquemment l'avis négatif des représentants du personnel en accordant le feu vert pour la prestation des heures supplémentaires.

L'OGBL-SBA attire l'attention sur le fait qu'un tel laxisme des autorités bénéficie aux seuls chefs d'entreprise et se révèle non seulement néfaste pour la santé et vie privée des salariés – surmenés à longueur d'année – mais également contraire à une politique de l'emploi orientée vers l'embauche et la lutte contre le chômage.

On peut également s'interroger sur le rôle de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) chargée de veiller à l'application des dispositions légales relatives à la durée du travail. Cet organisme a-t-il encore les moyens de prendre sa mission au sérieux étant donné qu'un seul inspecteur est censé contrôler quelque cinq mille entreprises du secteur financier? Depuis des années, l'OGBL-SBA réclame le renforcement des moyens de contrôle dans ce secteur. Mais, il semblerait que les responsables politiques fassent volontairement la sourde oreille dès qu'il s'agit de la «vache sacrée» de l'économie luxembourgeoise.

Dans le contexte d'une déréglementation latente des conditions de travail dans le secteur financier, l'OGBL-SBA combat par ailleurs vigoureusement les tentatives de l'ABBL pour assouplir les dispositions conventionnelles, à savoir l'introduction de la généralisation du travail du samedi et l'annualisation du temps de travail.

Transport par route



François Hoffmann

Hubert Hollerich

Taxisektor

Gemeindeführung der Stadt Luxemburg boykottiert Sozialdialog

Die erneute Aggression eines Taxifahrers im Juli in der Hauptstadt, ist nur die Spitze des Eisbergs, die auf exemplarische Weise verdeutlicht, wie gereizt die Stimmung im Sektor ist. Besagte Aggression ist leider kein Einzelfall. Immer öfters kommen Taxifahrer, die in anderen Gemeinden zugelassen sind, auf illegalen Kundenfang in die Stadt Luxemburg. Hierbei kommt es notgedrungen zu Auseinandersetzungen mit den hier lizenzierten Taxifahrern. Der Schöffenrat der Stadt Luxemburg weiß darüber Bescheid, hat es bislang aber nicht für nötig gefunden, einzuschreiten. Briefe des OGBL-ACAL an Stadtbürgermeister Paul Helminger und den Verkehrs- und Mobilitätsschöffen François Bausch vom 2. April 2007 und 21. Mai 2007, in denen um eine Unterredung gebeten wurde, blieben unbeantwortet!

Gemeinde erhöht Tarife und senkt die Leistungen

Neben der Tatsache, dass der Markt zunehmend mit illegalen Taxis (Pirantaxis) überschwemmt wird und die Schwarzarbeit im Sektor floriert, was zu unlauterem Wettbewerb führt, wollte der OGBL-ACAL auch mit dem

Schöffenrat über die ungenügenden und oft an den falschen, nicht kundengerechten Orten angelegten Taxistellplätze diskutieren. Der OGBL-ACAL hat Alternativen vorgeschlagen. Diese stießen beim hauptstädtischen Schöffenrat bislang auf taube Ohren. Nicht einmal Sanitäranlagen stehen den Taxifahrern auf dem Gebiet der Stadt Luxemburg zur Verfügung. Stattdessen hat die Gemeinde jedoch die Tarife für die Lizenzen um satte 35%, von 370 auf 500 € ab 1. Januar 2007 angehoben. Eine spezielle Ausbildung, wie sie noch vor einigen Jahren bestand und bei der die Taxifahrer auf ihre Straßenkenntnisse getestet wurden, wurde ersatzlos von der Gemeinde gestrichen.

Gemeinde Luxemburg in der Verantwortung

Seit Monaten setzt sich der OGBL-ACAL für die Taxifahrer ein und konnte hierbei einige Erfolge erzielen, so unter anderem beim Transportminister, der Polizeidirektion und der Gewerbeinspektion. Nur der Schöffenrat der Stadt Luxemburg scheint sich an seiner Verantwortung vorbeidrücken zu wollen. Dabei sieht die Gesetzgebung ausdrücklich die Kompetenz der Gemeinden bei der Organisation des Taxiwesens vor. Am kommenden Freitag, den 27. Juli 2007 wird auf gewerkschaftlichen Druck hin in der hauptstädtischen Gemeinderatssitzung über die Lage der Taxifahrer debattiert.

Der OGBL-ACAL fordert eine Bestandsaufnahme und Verbesserungsvorschläge in Bezug auf die Organisation der Taxis auf dem Gebiet der Stadt Luxemburg und verlangt, dass die künftigen Schritte in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern unternommen werden. Außerdem muss sich die Gemeinde Luxemburg Gedanken machen über die von Transportminister Lucien Lux angekündigte Liberalisierung des Sektors.

Taxis

Le conseil échevinal de la Ville de Luxembourg se décharge de toute responsabilité

La réunion du conseil communal de la Ville de Luxembourg du 27 juillet 2007 a eu lieu en présence d'une délégation de l'OGBL-ACAL, comme l'ordre du jour prévoyait un débat sur l'organisation des services des taxis.

En date du 30 juillet 2007, l'OGBL-ACAL a analysé les débats de la réunion du conseil communal.

L'OGBL-ACAL constate que le conseil échevinal de la Ville de Luxembourg s'est déchargé de toute responsabilité. Il a responsabilisé le ministère des Transports des décisions à prendre sur le plan politique communal. A relever que, selon la législation en vigueur, les communes sont compétentes de l'organisation des services des taxis sur leur territoire. Concernant les flagrantes violations de la réglementation communale des taxis et le manque de contrôles, le collège échevinal est d'avis que cela relève de la compétence de la Police Grand-Ducale. Finalement, concernant l'installation d'installations sanitaires sur le territoire de la Ville de Luxembourg, le collège échevinal est d'avis que cela résulte de la compétence des entreprises de taxis. Le fait de remettre les motions présentées par les partis LSAP et CSV en vue d'introduire un groupe de travail aux calendes grecques est inacceptable. Cette attitude montre à suffisance que le collège échevinal de la Ville de Luxembourg refuse catégoriquement tout dialogue social, puisque le groupe de travail proposé par le LSAP et le CSV prévoyait un cadre très large, composé de tous les acteurs concernés.

Où sont les lettres de l'OGBL?

C'est avec consternation que l'OGBL-ACAL prend acte de l'affirmation du bourgmestre Paul Helminger, selon laquelle les lettres de l'OGBL aient été perdues et que, par conséquence, il n'était pas en mesure d'y répondre, respectivement d'accorder une entrevue au syndicat. Rappelons, dans ce contexte, que toutes les lettres de l'OGBL sont arrivées, sans problème, auprès du ministre des Transports, auprès de la direction de la Police et auprès de la direction de l'Inspection du Travail et des Mines. L'OGBL a eu des pourparlers avec ces institutions, il y a quelques mois.

La décision du conseil communal de la Ville de Luxembourg de ne rien entreprendre aura comme conséquence une augmentation de la piraterie dans le secteur des taxis, une augmentation de la concurrence déloyale, la poursuite d'une politique opposée aux besoins des clients et une augmentation des agressions dans le secteur des taxis. Or, le service des taxis devrait être un élément essentiel contribuant à l'image de marque de la ville et du Grand-Duché.

En date du 30 juillet 2007, l'OGBL-ACAL est de nouveau intervenu par écrit – par courrier recommandé! – auprès du collège échevinal et a sollicité, pour la troisième fois, une entrevue. En même temps, l'OGBL-ACAL a demandé d'être reçu, une fois de plus, par le ministre des Transports.

Déménagements R. Streng
succ. Pierre Wolff

Société en faillite

Le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg siégeant en matière commerciale vient de déclarer la société Déménagements R. Streng succ. Pierre Wolff en état de faillite.

Cette mesure permet aux salariés lésés d'introduire des déclarations de créance au Tribunal de commerce afin d'obtenir les salaires échus depuis le mois de novembre 2006 (ou au moins une partie) ainsi que des indemnités relatives à la faillite.

L'OGBL-ACAL espère que la procédure pourra être évacuée dans les meilleurs délais et lance un appel aux anciens salariés des Déménagements R. Streng de se mettre en relation avec le secrétariat syndical en vue de préparer les dossiers individuels.



Aviation Civile

Hubert Hollerich

Besichtigung der Flughafenverwaltung

Eine Delegation des OGBl-Syndikats Zivile Luftfahrt, bestehend aus Delegierten von Luxair, Cargolux und VLM-Airlines sowie aus Mitarbeitern des OGBl-Transportsekretariats besichtigte am 16. August 2007 die Flughafenverwaltung.

Unter fachkundiger Führung der Beamten Jean-Claude Wahl, Marc Mitten, John Santurbano und Fränz Castalucci erhielten die OGBl-Vertreter einen interessanten Einblick in die Aktivitäten am Kontrollturm (Fluglotsen und Radar) und des Service Météo.

In der nachfolgenden Diskussion zeigten sich die Vertreter von OGBl, Fluglotsengilde und Personalvertretung der Flughafenverwaltung insgesamt erleichtert über die gescheiterten Pläne der Regierung, große Teile der Flughafenverwaltung zu privatisieren. Die Privatisierungsbestrebungen konnten Dank

des Einsatzes der Gewerkschaften und der Personalvertretung der Flughafenverwaltung aber vor allem auch Dank des exemplarischen Zusammenhalts des Personals verhindert werden. Viele Fragen bleiben trotzdem noch ungeklärt. An erster Stelle seien die übertriebenen Personenkontrollen auf dem Flughafengelände zu erwähnen. Diese tragen nicht zur besten Arbeitsmoral und Motivation am Findel bei. Der OGBl wird in Kürze, in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung der Flughafenverwaltung, über die zu unternehmenden Schritte beraten.

Imprimeries, Médias et Culture - FLTL



Léon Jenal

RTL Group

Conférence sur la retraite

Le 11 juillet s'est déroulée sur le site de RTL Group une conférence sur le thème de la retraite/préretaire au Grand-Duché.

Organisée par la délégation du personnel (Fraction OGBl/Fräß Lëscht), cette conférence était accessible à tout le personnel et a réuni près de 60 inscrits.

Les particularités du système social et notamment des fonds de pensions au Grand-Duché sont telles que bon nombre des membres du personnel se sont interrogés sur ce thème lors des dernières réunions du personnel.

Afin d'animer cette conférence d'information, deux intervenants de

l'OGBl René Pizzaferrì, secrétaire social et membre du Bureau exécutif de l'OGBl et Léon Jenal, Syndicat Imprimeries, Médias et Culture de l'OGBl, s'étaient proposés pour présenter les structures des différents fonds de pension disponibles ainsi que les conditions de préretraite au Luxembourg.

La présentation s'est déroulée en français et s'est poursuivie dans une ambiance décontractée avec une série de questions/réponses et discussions intéressantes. Grâce à la disponibilité des intervenants et au nombre abordable d'inscrits, tous ont trouvé ici l'opportunité de s'exprimer librement au cas par cas.

Parmi les questions posées:

- Quels sont les différents systèmes de préretraite?
- Comment racheter des années de cotisation lorsque l'on arrête temporairement son activité professionnelle pour élever son enfant?
- Toute partie de salaire (13^e mois) est-elle considérée comme postée?

A la fin de la conférence, Gérard Schneider, Head of Internal Services et Président du Bureau de la Délégation CLT-UFA, est plutôt satisfait. «Nous avons mis cette initiative en place suite au nombre croissant de questions sur la retraite/préretraite lors de nos réunions de délégation du personnel. Avec plus de 60 inscrits, j'ai été agréablement surpris par l'assistance à cette conférence. C'est une initiative que nous aimerions à l'avenir renouveler sur des thèmes tels que l'introduction d'un statut unique pour les salariés qui devrait apporter un changement certain dans notre organisation».

suite entreprises p. 31

Vers la création d'un statut professionnel unique!

Pourquoi l'OGBL est-il pour l'introduction du statut unique?

Parce que la distinction entre ouvriers et employés est dépassée et obsolète

La distinction entre statut ouvrier et statut employé date du début de l'ère industrielle. Elle se fondait sur la distinction entre travail manuel et travail intellectuel. L'évolution du monde du travail a rendu cette distinction de plus en plus dépassée et obsolète. Les critères à la base de cette distinction sont devenus au fil du temps de plus en plus flous dans beaucoup de secteurs, comme le commerce, les services, l'énergie, la santé et les soins, les imprimeries et médias mais aussi dans l'industrie. Ainsi dans certaines entreprises industrielles le statut ouvrier a été complètement aboli.

Parce que c'est une distinction discriminatoire

Malgré l'harmonisation réalisée par la réforme de 1989 entre les deux statuts des différences injustifiées subsistent entre le statut ouvrier et le statut employé.

Pourquoi les indemnités légales de départ sont-elles bloquées à 3 mois pour les ouvriers, alors qu'elles peuvent atteindre 12 mois pour les employés?

Pourquoi les majorations légales des heures supplémentaires des ouvriers n'atteignent-elles pas le niveau de celles des employés?

Pourquoi le conjoint survivant d'un(e) employé(e) bénéficie-t-il/elle d'un trimestre de faveur en cas de décès du partenaire, alors que le code du travail ne le prévoit pas pour un(e) ouvrier(ière)?

Pourquoi l'ouvrier paie-t-il une cotisation pour la continuation de la rémunération pendant les 13 premières semaines de maladie, alors que dans le cas de l'employé c'est l'employeur qui paie?

Parce que c'est une réforme, qui renforcera le système social luxembourgeois

Le statut unique permettra la fusion des caisses de maladie et de pension des ouvriers et des employés privés et la création d'une grande caisse de maladie remplaçant la CMO, la CMEP, la CMOA, la CMEA et l'UCM (Union des caisses de maladie). Il s'agit là d'une évolution qui n'est que logique puisqu'un principe de base de la sécurité sociale luxembourgeoise est la communauté de risque et la solidarité entre les différentes catégories professionnelles, entre les actifs et les retraités. Cette évolution renforcera le système de sécurité sociale public du Luxembourg et permettra de moderniser les structures de la sécurité sociale, de les rendre plus efficaces et de rendre un meilleur service aux assurés.

Parce que c'est une réforme qui renforcera l'attractivité économique du Luxembourg

Le Luxembourg bénéficie d'une bonne réputation économique. La productivité par tête ou par heure travaillée est parmi les plus élevées du monde si elle n'est pas la plus élevée. Les conditions d'investissements sont intéressantes. Le statut unique va encore renforcer ces atouts puisque les cotisations sociales à payer pour les employeurs qui emploient surtout des salariés exerçant des activités manuelles ou artisanales diminueront. La nouvelle mutuelle de réassurance qui protégera toutes les entreprises contre les risques financiers de la maladie d'un salarié pendant les 13 premières semaines de maladie donnera une assurance supplémentaire aux entreprises et renforcera donc également les atouts économiques, la compétitivité du site économique Luxembourg. L'attrait du Luxembourg pour des investisseurs pourra en profiter, l'emploi par conséquent également.

Le statut unique permettra également d'améliorer l'image de marque des professions à dominante manuelle, artisanale ou technique, même si cette image de marque dépend essentiellement des conditions de travail et de rémunération ainsi que des perspectives de carrière offertes.



Quelques chiffres clés sur le marché du travail

Statut et secteur d'activité

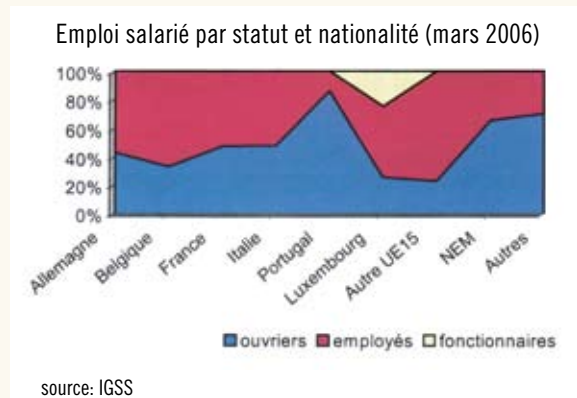
Le tableau ci-dessous fait apparaître que près des 2/3 des ouvriers de sexe masculin travaillent dans la construction (30%), l'industrie manufacturière (21%) et les transports et communications (14%). Leurs homologues féminins sont essentiellement occupées dans le secteur «immobilier, locations et services aux entreprises» qui comprend les activités de nettoyage (18%), dans l'Horeca (15%) et le commerce (14%). Indépendamment du sexe, les employé(e)s sont surtout actifs(ves) dans l'intermédiation financière, le commerce, réparations automobile et d'articles domestiques et l'immobilier, location et services aux entreprises. Le secteur «santé et action sociale» occupe 17% des employées et celui de l'industrie manufacturière 11% des employés masculins.

| | ouvriers | | employés | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | hommes | femmes | hommes | femmes |
| AB - Agriculture, chasse, sylviculture, pêche et aquaculture | 1 083 | 243 | 165 | 113 |
| C - Industries extractives | 234 | 5 | 43 | 29 |
| D - Industrie manufacturière | 19 038 | 3 033 | 8 673 | 3 030 |
| E - Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau | 203 | 18 | 683 | 135 |
| F - Construction | 27 350 | 382 | 3 809 | 1 868 |
| G - Commerce; réparations automob. et d'articles domestiques | 10 651 | 5 143 | 10 752 | 12 574 |
| H - Hôtels et restaurants | 5 182 | 5 584 | 850 | 794 |
| I - Transports et communications | 12 721 | 1 076 | 6 365 | 2 895 |
| J - Activités financières | 100 | 105 | 21 224 | 16 976 |
| K - Immobilier, location et services aux entreprises | 6 159 | 6 645 | 18 573 | 11 247 |
| L - Administration publique | 5 085 | 3 360 | 2 720 | 5 272 |
| M - Éducation | 37 | 101 | 720 | 966 |
| N - Santé et action sociale | 1 675 | 4 596 | 3 353 | 12 102 |
| O - Services collectifs, sociaux et personnels | 1 228 | 2 570 | 1 948 | 1 995 |
| P - Services domestiques | 91 | 4 129 | 24 | 35 |
| Q - Activités extra-territoriales | 210 | 15 | 137 | 88 |
| Non déterminé | 275 | 102 | 313 | 225 |
| Total | 91 322 | 37 107 | 80 352 | 70 344 |

source: IGSS, STATEC 27/04/2007

Statut et nationalité

En considérant la répartition de l'emploi salarié par nationalité, il apparaît que les Portugais et les ressortissants des nouveaux Etats membres (NEM) travaillent le plus souvent comme ouvriers, que les Français et Italiens se répartissent de manière quasi égale entre les 2 statuts et que les Belges et Allemands ont plus souvent le statut d'employé. Pour ce qui est des Luxembourgeois, près de la moitié sont employés et les statuts ouvrier et fonctionnaire représentent chacun près d'un quart. Il est encore à relever que les salariés des nouveaux Etats membres ne représentent en mars 2006 que 0.6% de l'emploi salarié total.



Pourquoi l'UGBL s'opposait-il aux exigences patronales?

Les organisations patronales avaient accepté dans la réunion du comité de coordination tripartite de «faire converger le statut des ouvriers et des employés privés en vue de réaliser un statut unique de tous les salariés du secteur privé. Ils s'inspireront, en aménageant cette convergence, du statut des employés privés, notamment en ce qui concerne la continuation des salaires en cas de maladie et sa durée. La réalisation du statut unique ne conduira pas à des charges financières supplémentaires pour l'économie dans son ensemble. Le gouvernement et les partenaires sociaux déclarent que les problèmes spécifiques aux secteurs doivent trouver réponse dans le cadre des négociations relatives à la réalisation du statut unique dont le terme est prévu pour la fin de l'année 2006.»

Dès le début les représentants des organisations patronales ont essayé de se distancer de cet accord en accumulant les nuances. Dès juillet 2006, le patronat a commencé à avancer des revendications qui soit n'étaient pas liées au statut unique, soit étaient en contradiction avec le texte de l'accord. Tout au cours des mois une véritable campagne d'intoxication a été lancée contre le projet du statut unique (e.a. menace de chasse aux malades et de licenciements). Les négociations et les discussions ont par ailleurs été utilisées pour faire de la surenchère soit pour obtenir des avantages indus soit pour faire échouer le projet.

Ainsi les organisations patronales ont exigé

- la diminution de la durée de la continuation de la rémunération en cas de maladie de 13 à 4 ou 6 semaines
- la limitation du calcul de l'indemnité de maladie au salaire de base sans inclusion des autres avantages prévus dans le contrat de travail
- la participation des salariés à l'indemnité pécuniaire de maladie (jours de carence c'est-à-dire non payés)
- la réduction du salaire brut des ouvriers de 2.1%
- l'introduction du droit de l'employeur de vérifier le bien-fondé d'un certificat médical
- la facilitation du droit de licenciement en cas de litige sur le bien-fondé de la maladie
- la neutralisation des périodes d'incapacité de travail pour la computation du droit au congé de récréation
- la banalisation du recours au contrat à durée déterminée en augmentant les possibilités de renouvellement d'un tel contrat
- la limitation de la majoration légale pour heures supplémentaires à 25% pour tous les salariés
- le droit des entreprises d'exclure certaines catégories professionnelles du champ d'application des conventions collectives.

Il ne s'agit pas ci-dessus d'une liste exhaustive, mais seulement des revendications les plus marquantes et présentées dans des contributions écrites publiques.

Au fil des mois, les organisations patronales ont dû constater qu'elles ne pourront pas imposer ces revendications. Le projet de loi montre que ni le droit du travail ni le droit social ne sera changé en défaveur de la protection du salarié notamment en cas de maladie.

Pourquoi l'OGBL acceptait-il la proposition gouvernementale?

Les discussions menées en automne 2006 entre le gouvernement, les organisations patronales et les organisations syndicales n'ayant pas pu aboutir à un accord, le gouvernement a présenté en février une note détaillée avec ses propositions.

Sur la base de son accord de principe pour l'introduction du statut unique qui est considérée par l'OGBL comme une réforme positive importante, le comité national de l'OGBL a donné son accord aux propositions gouvernementales parce qu'il a pu constater que ces propositions étaient en accord avec le texte de l'accord tripartite et ne comportaient pas de reculs en matière de droit du travail et de droit social.

Le gouvernement a ensuite, sur la base de sa note, élaboré un projet de loi qui sera maintenant avisé par les chambres professionnelles, le Conseil d'Etat et débattu par la Chambre des députés.

Que prévoit le projet de loi?

La continuation de la rémunération en cas de maladie

La continuation de la rémunération en cas de maladie du salarié, qui existe pour l'employé privé, sera généralisée et étendue à tous les salariés avec un contrat de travail relevant des dispositions du Code du travail.

Pendant la maladie le salarié aura droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages découlant de son contrat de travail (art 121-6 du Code du travail).

L'employeur indemniserà en moyenne les 13 premières semaines de maladie, l'assurance maladie intervient ensuite si la maladie dure plus longtemps.

Sur la base de la situation de 2006 un tel changement aboutirait à un taux de cotisation pour indemnités pécuniaires de 0,5% (0,25% pour le salarié et 0,25% pour l'employeur). Actuellement dans le régime employés le taux est de 0,20% (0,10% pour l'employé et 0,10% pour l'employeur) et de 4,7% (2,35% pour l'ouvrier et 2,35% pour l'employeur) dans le régime ouvrier. Il est à noter que le taux actuel des employés n'atteint plus le taux d'équilibre et devrait probablement être augmenté de 0,2 à 0,3% avec ou sans statut unique.

La nouvelle cotisation s'applique à partir de la mise en application de la nouvelle législation (1.1.2009). Mais une période transitoire de 5 ans est prévue pour les salariés dont le travail était, sous l'ancienne législation, considéré comme travail ouvrier. Pendant les trois premières années (2009, 2010, 2011) la cotisation actuelle serait maintenue (2,35% pour le salarié). A partir de la quatrième année l'ancien ouvrier récupérera la moitié de la différence entre l'ancienne cotisation (2,35%) et la nouvelle cotisation (0,25%) et à partir de la cinquième année l'autre moitié. Cela implique une augmentation du salaire semi-net de 2,1% en deux étapes et également une augmentation du salaire net en deux étapes (quatrième et cinquième année à partir de la mise en place du statut unique).

Pour assurer les entreprises en tout ou en partie contre les risques financiers encourus par la généralisation de la continuation de la rémunération, toutes les entreprises seront affiliées à une Mutualité qui aura le caractère d'un établissement public et qui sera financée par une contribution des entreprises et, après la période transitoire, par une participation de l'Etat.

Les compétences du Contrôle médical de la sécurité sociale sont étendues aux premières semaines de maladie.

Une étude sur les différentes causes des absences au lieu de travail (maladies, accidents, liens des maladies avec les conditions de travail, raisons familiales, mauvaise organisation du travail dans l'entreprise, harcèlement moral, stress, abus de la part des assurés, abus de la part des employeurs ...) sera lancée pour servir de base à une démarche commune pour améliorer si possible la situation en matière d'absences au lieu de travail.

L'adaptation du droit du travail

Indemnités de départ

Les indemnités de départ de tous les salariés seront adaptées à celles actuellement prévues pour les employés privés.

Trimestre de faveur

La législation sera adaptée de sorte qu'en cas de décès du salarié le dernier salaire soit versé au conjoint ou partenaire survivant par l'employeur ainsi qu'une indemnité égale à 3 mensualités de salaire.

Conventions collectives de travail

Il y aura une convention collective de travail par entreprise ou par secteur. Peuvent être exclus comme aujourd'hui les cadres supérieurs. Pour des raisons objectives les parties contractantes peuvent décider que les conditions conventionnelles générales relatives à l'embauche et au licenciement, à la durée de travail et à son aménagement, aux jours fériés, aux congés, au système de rémunération, au travail de nuit et aux travaux pénibles ne s'appliquent pas à certaines fonctions.

Une période transitoire allant jusqu'au 31 décembre 2011 est prévue pour permettre l'adaptation des conventions collectives de travail au statut unique.

Heures supplémentaires

Le projet de loi prévoit qu'en principe les heures supplémentaires sont compensées par du temps de repos rémunéré à raison d'une heure et demie par heure supplémentaire prestée

Si cette compensation n'est pas possible, l'heure supplémentaire est rémunérée à 140% qui seront exempts d'impôts et de cotisations sociales. Cependant les cotisations d'assurance-maladie pour les prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée resteront dues.

Délégations du personnel

Afin de simplifier la transition entre le régime actuel fondé sur la distinction entre ouvriers et employé et prévoyant le cas échéant dans les entreprises de plus de 100 salariés deux délégations et le régime futur qui ne connaîtra plus cette distinction, le projet de loi prévoit une disposition transitoire pour la composition des nouvelles délégations uniques du personnel à élire fin 2008 pour la période de 2009 à 2013.

La réorganisation administrative de la sécurité sociale

Le projet de loi ne change rien aux prestations actuellement prévues et se limitera à une réorganisation administrative.

La fusion des caisses de maladie et des caisses de pension

En dehors du Centre commun de la sécurité sociale, de la Caisse nationale des prestations familiales et de l'association d'assurance contre les accidents sera créée une Caisse nationale d'assurance maladie par le regroupement de l'Union des caisses de maladie, des caisses de maladie des salariés sous statut de droit privé et des caisses de maladie des non-salariés. La caisse nationale sera compétente pour l'assurance-maladie et l'assurance-dépendance. Les caisses de maladies des fonctionnaires et employés publics seront maintenues. Leurs compétences se limitent au remboursement des prestations des assurés.

Il sera également créé une caisse nationale d'assurance pension par le regroupement des quatre caisses de pension du régime général.

Les agences de la CMO pourraient être reprises comme guichets uniques multifonctionnels pour l'ensemble de la sécurité sociale.

La désignation des représentants des assurés dans les organes directeurs

Comme pour les chambres de fonctionnaires, les pensionnés du secteur privé éliront dorénavant également leurs représentants dans la future chambre des salariés. Il y a donc identité de l'électorat actif des chambres professionnelles avec celui des institutions de sécurité sociale. Les élections sociales spécifiques pour les organes de la sécurité sociale pourront donc être abolies. Les membres des comités directeurs seront désignés sur base des résultats électoraux pour les chambres professionnelles.

Les fusions des chambres professionnelles et des juridictions du travail**La création d'une Chambre des salariés**

Le projet de loi prévoit la fusion de la Chambre de travail et de la Chambre des employés privés au sein d'une nouvelle Chambre des salariés.

Elections sociales

Le projet prévoit que les membres de la Chambre des salariés seront répartis en groupes socio professionnels ou à vocation interprofessionnelle. L'électorat actif et passif de la Chambre des salariés sera étendu aux retraités qui auront un groupe spécifique au sein de la future chambre professionnelle.

Introduction d'un congé spécial pour mandats sociaux

Il est prévu d'instituer un congé spécial pour les mandataires et assesseurs appelés à siéger dans les chambres professionnelles, les organes des institutions de sécurité sociale, les tribunaux du travail et les juridictions de la sécurité sociale, qui permet une indemnisation pour perte de salaire, à l'instar du congé politique prévu par la loi communale.

Tribunal du travail

La législation sera adaptée puisqu'il n'y aura plus besoin d'avoir une composition différente pour les ouvriers et les employés privés.



Extraits du programme d'action (1^{er} Congrès OGBL 30 novembre au 2 décembre 1984)

3.1. Droit du travail et statut

...

L'OGBL revendique prioritairement la création d'un statut unique pour tous les salariés.

...

En outre, les modifications et réformes ci-dessous seraient prioritaires:

- l'harmonisation générale et la codification du droit du travail;
- l'uniformisation des juridictions du travail;
- mêmes droits pour les ouvriers en ce qui concerne le «trimestre de faveur» que pour les employés privés;
- la continuation du paiement pour tous de la rémunération en cas de maladie par l'entreprise;

...

In Richtung Einheitsstatut

Wieso ist der OGBL für die Einführung des Einheitsstatuts?

Weil die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten veraltet und überholt ist

Die Unterscheidung zwischen dem Arbeiter- und Angestelltenstatut stammt aus den Anfängen des Industriezeitalters. Sie war in der Einteilung zwischen manueller und geistiger Arbeit begründet. Im Zuge der Entwicklung der Arbeitswelt passte dieser Unterschied immer weniger ins Bild. Die dieser Unterscheidung zugrundeliegenden Kriterien sind im Laufe der Zeit in vielen Sektoren, wie dem Handel, dem Dienstleistungssektor, dem Energiesektor, dem Gesundheitswesen und dem Pflegebereich, dem Druckereiwesen und den Medien, aber auch der Industrie, immer schwammiger geworden. In der Folge wurde das Statut des Arbeiters auch in einigen Industrieunternehmen vollständig abgeschafft.



Weil die Unterscheidung diskriminierend ist

Trotz der Harmonisierung beider Statute durch die Reform von 1989 bestehen verschiedene ungerechtfertigte Unterschiede zwischen Arbeiter- und Angestelltenstatut weiter.

Wieso haben Arbeiter nach dem Gesetz lediglich Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in Höhe von bis zu drei Monatsgehältern, während Angestellte bis zu zwölf Monatsgehälter bekommen können?

Warum liegen die vom Gesetz vorgeschriebenen Zuschläge für Überstunden von Arbeitern unter dem Niveau jener der Angestellten?

Weshalb erhält der hinterbliebene Partner eines Angestellten im Falle des Ablebens seines Partners ein Sterbegeld über die Dauer eines Quartals (sog. „trimestre de faveur“), während dies im Arbeitsrecht für die Hinterbliebenen von Arbeitern nicht vorgesehen ist?

Wieso muss ein Arbeiter eine Beitragszahlung für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in den ersten 13 Krankenwochen leisten, während diese Kosten bei einem Angestellten von dessen Arbeitgeber übernommen werden?

Weil das luxemburgische Sozialsystem durch diese Reform gestärkt wird

Mit der Einführung des Einheitsstatuts können die Kranken- und Rentenkassen der Arbeiter und Angestellten zusammengelegt und eine große Krankenkasse gebildet werden, die die CMO, CMEP, CMOA, CMEA und die UCM (Krankenkassenunion) ersetzt. Es handelt sich dabei um eine ganz logische Entwicklung, denn ein Grundprinzip der luxemburgischen Sozialversicherung ist die Risikogemeinschaft und die Solidarität zwischen den verschiedenen Berufsklassen sowie zwischen Berufstätigen und Rentenempfängern. Diese Entwicklung wird zur Stärkung des öffentlichen Sozialversicherungssystems in Luxemburg beitragen und dafür sorgen, dass die Strukturen der Sozialversicherung modernisiert und effizienter gestaltet und den Versicherten bessere Leistungen geboten werden.

Weil die wirtschaftliche Attraktivität Luxemburgs durch die Reform erhöht wird

Wirtschaftlich gesehen genießt Luxemburg einen guten Ruf. Luxemburg zählt zu den Ländern mit der höchsten Produktivität pro Kopf oder pro geleisteter Arbeitsstunde weltweit, wenn es nicht sogar die höchste Produktivität aufweist. Die Investitionsbedingungen sind interessant. Das Einheitsstatut wird diese Vorteile noch verstärken, da die zu leistenden Sozialabgaben von Arbeitgebern, die hauptsächlich Arbeitnehmer beschäftigen, die manuelle oder handwerkliche Tätigkeiten ausführen, sinken werden. Durch die neue Rückversicherung, die alle Unternehmen gegen die finanziellen Risiken im Krankheitsfall eines Arbeitnehmers während der ersten 13 Krankenwochen versichern wird, erhalten die Unternehmen eine zusätzliche Sicherheit, was auch der wirtschaftlichen Stärke und der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Luxemburg zugute kommen wird. Dadurch könnte sich nicht nur die Anziehungskraft Luxemburgs für Investoren erhöhen, sondern auch die Zahl der Beschäftigten.

Das Einheitsstatut wird ebenfalls dazu beitragen, das Ansehen von Berufen mit handwerklicher, kunsthandwerklicher oder technischer Ausrichtung zu verbessern, auch wenn dieses Image vorwiegend von den Arbeits- und Lohnbedingungen sowie den gebotenen Karriereaussichten bestimmt wird.

Wieso lehnte der OGBL die Arbeitgeber-Forderungen ab?

Die Arbeitgeberverbände hatten im Koordinationskomitee der Tripartite „der Zusammenführung des Statuts der Arbeiter und Privatangestellten zur Schaffung eines Einheitsstatuts für alle Arbeitnehmer des Privatsektors“ zugestimmt. *„Bei dieser Zusammenführung werden sie sich am Statut der Privatangestellten orientieren, insbesondere bezüglich der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und deren Dauer. Die Einführung des Einheitsstatuts wird für die Gesamtwirtschaft mit keinen finanziellen Zusatzbelastungen verbunden sein. Regierung und Sozialpartner erklären, dass für die spezifischen Schwierigkeiten in den einzelnen Sektoren im Rahmen der Verhandlungen über die Einführung des Einheitsstatuts, deren Abschluss Ende 2006 vorgesehen ist, Lösungen gefunden werden müssen.“*

Von Anfang an versuchten die Vertreter der Arbeitgeberorganisationen, sich mittels abweichender Vorschläge von diesem Übereinkommen zu distanzieren. Bereits im Juli 2006 begann die Arbeitgeberschaft Forderungen vorzubringen, die nicht in Verbindung mit dem Einheitsstatut waren oder dem vereinbarten Text widersprachen. Während der gesamten Monate wurde eine regelrechte Hetzkampagne gegen das Vorhaben der Einführung eines Einheitsstatuts geführt (u. a. Jagd auf Kranke und Entlassungsdrohungen). Die Verhandlungen und die Diskussionen wurden ferner genutzt, um sich gegenseitig zu überbieten, sei es um sich unangemessene Vorteile zu verschaffen, sei es um das Projekt zum Scheitern zu bringen.

So forderten die Arbeitgeberverbände etwa:

- die Verringerung der Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von 13 auf vier oder sechs Wochen
- die Beschränkung der Lohnfortzahlung auf das Grundgehalt ohne Einbeziehung der anderen im Arbeitsvertrag vorgesehenen Vergünstigungen
- die Umwälzung eines Teils der Krankengeldkosten auf die Arbeitnehmer (Einführung von Karenztagen, d.h. nicht bezahlten Tagen)
- die Verringerung des Bruttolohns von Arbeitern um 2,1 %
- die Einräumung des Rechts der Überprüfung der Richtigkeit einer ärztlichen Bescheinigung durch den Arbeitgeber
- die Vereinfachung des Entlassungsrechts der Arbeitgeber im Falle eines Streits um die Rechtmäßigkeit einer Erkrankung
- die Neutralisierung der Arbeitsunfähigkeitsperioden bei der Berechnung des Anspruchs auf Erholungsurlaub
- die Einräumung weiterer Möglichkeiten zur Verlängerung befristeter Verträge, was einer Banalisierung dieser Vertragsart gleichkommt
- die Begrenzung des Vergütungszuschlags für Überstunden auf 25 % für alle Arbeitnehmer
- das Recht für Unternehmen, bestimmte Berufskategorien vom Anwendungsbereich der Tarifverträge auszuschließen

Die oben aufgeführte Liste hat nicht den Anspruch komplett zu sein; sie gibt lediglich die markantesten Forderungen wieder, die in öffentlichen Stellungnahmen vorgebracht wurden.

Im Laufe der Monate mussten die Arbeitgeberverbände feststellen, dass diese Forderungen nicht durchzusetzen seien. Der Gesetzesentwurf zeigt, dass weder das Arbeitsrecht noch das Sozialrecht zu Ungunsten des Arbeitnehmerschutzes, insbesondere im Krankheitsfall, geändert werden wird.

Warum stimmte der OGBL dem Vorschlag der Regierung zu?

Da die Regierung, die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften in ihren im Herbst 2006 geführten Gesprächen zu keiner Einigung gelangten, legte die Regierung im Februar einen ausführlichen Bericht mit ihren Vorschlägen vor.

In Anbetracht der grundsätzlichen Zustimmung des OGBL zur Einführung des Einheitsstatuts, das der OGBL als wichtige positive Reform erachtet, willigte der Nationalvorstand des OGBL in die Regierungsvorschläge ein, weil er feststellen konnte, dass diese Vorschläge im Einklang mit dem Text des Tripartite-Abkommens stehen und keine für die Arbeitnehmer nachteiligen Änderungen des Arbeits- und Sozialrechts beinhalten.

Die Regierung arbeitete daraufhin einen Gesetzesentwurf auf der Basis ihres Berichts aus, der nun von den Berufskammern und dem Staatsrat begutachtet und in der Abgeordnetenkammer debattiert wird.

Was sieht der Gesetzesentwurf vor?

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, auf die bislang nur Privatangestellte Anspruch haben, wird erweitert und auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt, die einen Arbeitsvertrag haben, der den Bestimmungen des Arbeitsrechts unterliegt.

Während der Dauer der Krankheit hat der Arbeitnehmer Anrecht auf Fortzahlung seines vollen Gehalts sowie aller weiteren in seinem Arbeitsvertrag festgelegten Vergünstigungen (Art. 121-6 des Arbeitsrechts).

Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Lohnfortzahlung im Durchschnitt in den ersten 13 Krankenwochen. Dauert die Krankheit länger an, so übernimmt die Krankenkasse danach übergangslos die Zahlung.

Ausgehend von der Lage des Jahres 2006 würde eine solche Veränderung zu einem Beitragssatz von 0,5 % zur Finanzierung des Krankengeldes führen, von dem jeweils 0,25 % vom Arbeitnehmer und 0,25 % vom Arbeitgeber zu tragen sind. Aktuell liegt der Beitragssatz für Angestellte bei 0,20 % (es werden jeweils 0,10 % vom Angestellten und vom Arbeitgeber gezahlt) und für Arbeiter bei 4,7 % (Arbeiter und Arbeitgeber übernehmen jeweils 2,35 %). Dabei ist zu erwähnen, dass der derzeitige Angestelltenatz nicht mehr den Ausgleichssatz erreicht und wahrscheinlich um 0,2 bis 0,3 % angehoben werden muss, unabhängig davon, ob das Einheitsstatut nun eingeführt wird oder nicht.

Die neue Beitragszahlung gilt ab Inkrafttreten der neuen Gesetzgebung (1.1.2009). Für diejenigen Arbeitnehmer, die zum 31.12.2008 als Arbeiter angestellt sind, wird die aktuelle Beitragshöhe für drei Jahre (2009, 2010, 2011) beibehalten (2,35 % für den Arbeitnehmer). Ab dem vierten Jahr wird dem ehemaligen Arbeiter die Hälfte der Differenz zwischen dem alten Beitragssatz (2,35 %) und dem neuen Beitragssatz (0,25 %) erstattet und ab dem fünften Jahr auch die andere Hälfte. Um die Unternehmen ganz oder teilweise gegen die finanziellen Risiken abzusichern, die sich durch die Ausweitung der Lohnfortzahlung ergeben, werden alle Unternehmen einer Rückversicherung (Mutualität) angeschlossen, die den Charakter einer öffentlichen Einrichtung hat und über Beiträge der Unternehmen sowie nach der Übergangphase über eine Beteiligung des Staates finanziert wird.

Die Befugnisse des medizinischen Kontrolldienstes der Sozialversicherung werden auf die ersten Krankheitswochen ausgeweitet.

Eine Studie zu den verschiedenen Ursachen von Abwesenheit am Arbeitsplatz (Krankheiten, Unfälle, Erkrankungen durch schlechte Arbeitsbedingungen, familiäre Gründe, schlechte Organisation der Arbeit im Unternehmen, Mobbing, Stress, Versicherungsmissbrauch durch Versicherte, Versicherungsmissbrauch durch Arbeitgeber ...) wird durchgeführt und soll soweit möglich als Grundlage für ein gemeinsames Vorgehen zur Reduzierung der Fehlzeiten am Arbeitsplatz dienen.

Anpassung des Arbeitsrechts

Abgangsentschädigungen

Die Abgangsentschädigungen aller Arbeitnehmer werden an die heute für Privatangestellte vorgesehenen Abgangsentschädigungen angepasst.

Hinterbliebenenzuschuss (Trimestre de faveur)

Die Gesetzgebung wird dahingehend angepasst, dass das letzte Gehalt sowie ein Hinterbliebenenzuschuss in Höhe von drei Monatsgehältern vom Arbeitgeber an den hinterbliebenen Ehegatten oder Partner gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer stirbt.

Kollektivverträge

Es wird einen einzigen Kollektivvertrag pro Unternehmen oder Sektor geben. Führungskräfte dürfen auch weiterhin davon ausgenommen werden. Bei Vorliegen objektiver Gründe können die Vertragsparteien beschließen, bestimmte Funktionen von den allgemeinen Bedingungen der Kollektivvereinbarung zu Einstellung und Entlassung, Arbeitsdauer und -gestaltung, Feiertagen, Urlaub, Vergütungssystem, Nachtarbeit und schwerer körperlicher Arbeit auszunehmen.

Eine Übergangsfrist zur Anpassung der bestehenden Kollektivverträge an das Einheitsstatut wurde bis zum 31. Dezember 2011 vereinbart.

Überstunden

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass Überstunden prinzipiell durch bezahlte Freizeit ausgeglichen werden müssen. Dabei stehen dem Arbeitnehmer für jede geleistete Überstunde anderthalb Stunden Freizeit zu.

Ist dieser Ausgleich nicht möglich, wird die Überstunde zu 140% vergütet, ohne dass Steuer- und Sozialabgaben anfallen. Allerdings werden auf dem zuschlagsfreien Teil der Überstunde, die Krankenversicherungsbeiträge für die Naturalleistungen weiter erhoben.

Personalvertretungen

Zur Erleichterung des Übergangs vom derzeitigen System, das auf der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten gründet und das somit in Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmern gegebenenfalls zwei Personalvertretungen vorsieht, und dem künftigen System, in dem diese Unterscheidung wegfällt, sieht der Gesetzesvorschlag eine Übergangsbestimmung für die Zusammenstellung der neuen einheitlichen Personalvertretungen vor, die Ende 2008 für den Zeitraum von 2009 bis 2013 gewählt werden.

Administrative Neuordnung der Sozialversicherung

Der Gesetzesvorschlag sieht keinerlei Änderungen der derzeitigen Leistungen vor und wird sich auf eine administrative Neuordnung beschränken.

Zusammenschluss der Kranken- und Rentenkassen

Neben der Zentralstelle der Sozialversicherung, der nationalen Familienzulagenkasse und der Unfallversicherung wird es eine nationale Krankenkasse geben, die durch die Zusammenlegung der Krankenkassenunion, der Krankenkassen der Arbeitnehmer aus dem Privatbereich sowie der Krankenkassen der Selbstständigen und der Bauern entsteht. Die nationale Krankenkasse wird die für Kranken- und Pflegeversicherung zuständig sein. Die Krankenkassen der Staatsbeamten und Staatsbediensteten bleiben bestehen. Der Zuständigkeitsbereich dieser Kassen umfasst ausschließlich die Rückerstattung der Leistungen der Versicherten.

Zudem wird durch den Zusammenschluss der vier Rentenkassen des allgemeinen Rentensystems eine nationale Rentenkasse gebildet. Die Zweigstellen der CMO könnten als multifunktionale Anlaufstellen für den Gesamtbereich der Sozialversicherung dienen.

Ernennung der Versichertenvertreter in den Führungsgremien

In Anlehnung an die Beamtenkammern wählen die Rentenempfänger des Privatsektors künftig ebenfalls ihre Vertreter in der zukünftigen Arbeitnehmerkammer. Die aktive Wählerschaft der Berufskammern stimmt also mit der der Sozialversicherungseinrichtungen überein. Die gesonderten Sozialwahlen für die Gremien der Sozialver-

sicherung können daher abgeschafft werden. Die Mitglieder der Führungsgremien werden auf der Grundlage der Ergebnisse der Wahlresultate der Berufskammern bestimmt.

Zusammenlegung von Berufskammern und Arbeitsgerichtsbarkeiten

Einrichtung einer Arbeitnehmerkammer

Der Gesetzesvorschlag sieht die Zusammenlegung der Arbeiter- und Angestelltenkammer zur Schaffung einer neuen Arbeitnehmerkammer vor.

Sozialwahlen

Es ist vorgesehen, dass die Mitglieder der Arbeitnehmerkammer in Gruppen eingeteilt werden, die nach berufssoziologischen Gesichtspunkten zusammengestellt werden oder mehrere Berufe umfassen. Die aktive und passive Wählerschaft der Arbeitnehmerkammer wird auf die Rentner ausgeweitet. Sie werden eine gesonderte Gruppe innerhalb der zukünftigen Berufskammer darstellen.

Einführung eines Sonderurlaubs für Sozialmandatsträger

Es ist vorgesehen, einen Sonderurlaub als Ausgleich für Verdienstauffälle für die Mandatsträger und Beisitzer einzuführen, die zu Sitzungen der Berufskammern, der Gremien der Sozialversicherungseinrichtungen, der Arbeitsgerichte und Gerichtsbarkeiten der Sozialversicherungen geladen werden, analog zur im Kommunalrecht vorgesehenen beruflichen Freistellung von Gemeindeverantwortlichen.

Arbeitsgericht

Die Gesetzgebung wird angepasst, da eine unterschiedliche Zusammensetzung für Arbeiter und Privatangestellte hinfällig sein wird.



Aus dem Aktionsprogramm des OGBL (1. OGBL-Kongress 30. November bis 2. Dezember 1984)

3.1 Arbeitsrecht und Statut

...

Der OGBL fordert die prioritäre Schaffung des Einheitsstatuts für alle abhängig Schaffenden.

...

Daneben drängen sich folgende prioritäre Veränderungen und Reformen auf:

- die allgemeine Harmonisierung und Kodifizierung des Arbeitsrechts;
- die Vereinheitlichung der verschiedenen Arbeitsgerichtsbarkeiten;
- gleiche Rente für die Hinterbliebenen von Arbeitern, wie sie für Angestellte gesetzlich gelten;
- die Lohnfortzahlungen im Krankheitsfalle durch den Betrieb für alle;

...

C.N.A.M. oder C.N.S.?



*Armand Drews
Präsident des
Direktionsvorstands der CMEP*

Nun endlich ist es soweit, eine politische Einigung wurde in Sachen Einheitsstatut gefunden. Die Gesetzesvorlage ist auf dem Instanzenweg.

Natürlich wird jetzt in allen Gremien diese Vorlage analysiert, diskutiert, d.h. genauestens geprüft werden. Wie bei jeder Gesetzesvorlage wird auch hier der Teufel im Detail stecken und gerade deshalb müssen auch hier die zuständigen Gremien, zum Beispiel die Berufskammern, nach den Sommerferien ihre Hausaufgaben erledigen.

Ich teile die Überzeugung, dass das Zusammenlegen der Krankenkassen eine große Chance bietet, neue Wege zu beschreiten. Diese Fusion von sechs Krankenkassen ebnet den Weg, den Versicherten neue, einheitliche Dienstleistungen anzubieten.

Als CMEP (Caisse de Maladie des Employés Privés) haben wir im letzten Jahr unsere Internetplattform cmeplu.lu konsequent ausgebaut. So haben z.B. die eingehenden Telefonanrufe, und das war eines unserer Ziele, um 20% abgenommen, während täglich ca. 900 Versicherte unsere Home-Page besuchen.

Mit der neuen Gesundheitskasse wird es mit Sicherheit möglich sein, unsere Dienste am Versicherten weiter zu verbessern.

Aber es bieten sich auch andere Chancen!

Jeder in Luxemburg ist einverstanden mit der These, dass Vorbeugung die beste Medizin ist, und gerade in diesem Bereich sehe ich sehr viele Möglichkeiten.

Wenn wir eine bessere Präventiv-Medizin betreiben, wird das nicht nur positiv für die Gesundheit der Menschen sein, nein, es wird sich auch positiv auf die Kosten für die Kassen auswirken. Also sollten wir die neue „Krankenkasse“ konsequent als Gesundheitskasse aufbauen.

Die neue Krankenkasse soll den Namen CNAM tragen. Nicht nur, dass dieser Name etwas gewöhnungsbedürftig ist, es stellt sich die Frage, wenn wir alle einverstanden sind, dass Vorbeugung gegen Krankheiten der bessere Weg ist, warum wir diesen Weg nicht konsequent beschreiten.

Ich bin der Meinung, dass Symbolik in der Politik eine wichtige Rolle spielt.

Weshalb fangen wir nicht gleich beim Namen an? Der Name sollte Programm sein.

Alle wollen eine Gesundheitskasse, also schlage ich vor, die neue „Krankenkasse“ **C.N.S – Caisse Nationale de Santé** zu nennen.





Léon Jenal

Services et Energie

Treffen mit Energieminister Jeannot Krecké

Im Rahmen der am 11. Juli von der Abgeordnetenkammer gestimmten Gesetzesvorlagen 5605 und 5606 betreffend die Neuregelung des nationalen Energiemarktes haben sich der OGBL und seine Personalvertreter des Energiesektors mit dem zuständigen Minister für Energie Jeannot Krecké getroffen.

Die OGBL-Delegation bestehend aus dem Nationalpräsidenten, Jean-Claude Reding, dem zuständigen Zentralsekretär Léon Jenal und OGBL-Personalvertretern von Cegedel, Soteg, Sudgaz und S.E.O. wollte in diesem Zusammenhang über zwei wichtige Themen im Energiebereich - die Neuregelung des Energiemarktes und die vom Minister angestrebte „nationale Netzgesellschaft“ - diskutieren.

Betreffend die Neuregelung des Energiemarktes wurde festgehalten, dass es sich hier um die Umsetzung einer europäischen Direktive in nationales Recht handelt, die schon seit dem Jahr 2004 überfällig war. Diese soll laut Minister Krecké keinen direkten Einfluss auf die bestehende Personalpolitik der betroffenen Gesellschaften haben, noch eine tief greifende Änderung mit sich bringen.

Weiter stand die Frage der nationalen Netzgesellschaft im Mittelpunkt des Meinungsaustauschs. In diesem Zusammenhang wurden die OGBL-Vertreter vom Minister über den aktuellen Stand der Diskus-

sionen und Verhandlungen informiert. Das erklärte Ziel des Energieministers bestehe darin, die Netzinfrastrukturen zusammen zu führen, um eine maximale Sicherheit der Energieversorgung für unser Land zu gewährleisten. Auch wurde vom Minister betont, dass der luxemburgische Staat bestrebt ist einen größtmöglichen Einfluss in diesem Bereich zu haben, um eventuellen feindlichen Übernahmen Einhalt zu bieten.

Die OGBL-Vertreter haben dem Minister nahe gelegt, dass im Falle der Verwirklichung einer nationalen Netzgesellschaft die Mitbestimmung der Arbeitnehmer eine sehr wichtige Rolle spielen muss, d.h. insbesondere dass auf den verschiedenen Entscheidungsebenen (Verwaltungsräte) die Interessen der Arbeitnehmer durch eine Vertretung in den jeweiligen Gremien garantiert sein müsse.

Im Allgemeinen unterstützt der OGBL die Initiative des Energieministers und befürwortet, dass im Falle der Umsetzung dieses Projektes der Staat größtmöglichen Einfluss und Verantwortung in dieser nationalen Gesellschaft anstreben soll.

Cegedel et Cegedel Net

Renouvellement de la convention collective

Entre les directions de Cegedel S.A. et de Cegedel Net S.A., d'une part, et l'OGBL et le LCGB, d'autre part, un accord a été convenu pour une nouvelle période de trois ans allant du 1.1.2007 au 31.12.2009. L'enveloppe globale, toutes carrières confondues, sera de l'ordre de 4% sur une période couvrant les années 2007 à 2009. Cette enveloppe, sous réserve des observations relatives à l'augmentation de la prime variable et à l'augmentation partiellement non-linéaire des barèmes de la carrière inférieure, est composée des éléments suivants:

- les barèmes vont augmenter à raison de 1% au 1^{er} juillet 2007, de 1% au 1^{er} avril 2008 et de 1% au 1^{er} janvier 2009
- La masse de la prime variable de 3% sera augmentée de 1 point de pourcent, à répartir sur les années 2007 à 2009, pour atteindre 4% en 2009.
- les indemnités de permanence et de disposition seront adaptées à l'évolution générale des traitements depuis leur dernière adaptation en 1998; le mode d'indemnisation forfaitaire du service de disposition s'appliquera à tous les employés concernés, alors que les règles s'appliquant au service de disposition au cours des jours fériés seront celles retenues pour le personnel employé. Sauf pour la première de ces mesures qui s'appliquera dès le 1^{er} juillet 2007, les deux autres mesures seront mises en application au 1^{er} janvier 2008.

Dorénavant une adaptation éventuelle des indemnités de permanence et de disposition sera régulièrement discutée lors des négociations salariales.

Twincor S.A. Luxembourg

Première convention collective

La première convention collective de travail pour les salariés de Twincor S.A. vient d'être signée entre la Direction de Twincor et le syndicat OGBL.

Cette centrale TGV de 350 MW d'Esch/Alzette a été mise en service en 2002 et occupe actuellement une vingtaine de salariés.

Les capitaux de la société sont tenus par Cegedel 17.5% - Arcelor-Mittal 17.5% et Electrabel (qui vient de fusionner avec SUEZ) tient 65%.

Outre les acquis et avantages

sociaux déjà en vigueur, la convention collective prévoit entre autres, bon nombre d'améliorations.

Augmentation de salaire

Le 1^{er} septembre de chaque année, Twinerg procédera à une revalorisation de la rémunération mensuelle brute de chaque salarié. Cette augmentation se base sur une enveloppe budgétaire de 0,75% du total des rémunérations mensuelles brutes des salariés de Twinerg. Elle consiste e.a. d'une augmentation linéaire des salaires de l'ordre de grandeur de 0,25 % pour chaque échelon des 15 premières années de carrière.

La prime individuelle

Au mois de mai, les salariés soumis à la convention auront droit à une prime individuelle.

La prime de fin d'année

Au mois de décembre, les salariés auront droit à une prime de fin d'année.

Les paramètres sont définis en concertation avec le personnel

Travail de nuit pour les salariés

Les prestations de nuit donneront lieu à une majoration de 25% du salaire normal.

Prime de rappel

Le rappel exceptionnel du salarié dans les 12 heures qui suivent la fin de son poste est rémunéré et/ou récupéré selon une prime forfaitaire correspondant à 2 heures de travail supplémentaires.

Services d'astreinte/permanence

Une prime d'astreinte de 16,75% du salaire brut hebdomadaire est allouée par permanence de service du lundi au dimanche.

Révision de la structure des salaires

1,4% de la masse salariale sera engagée pour aboutir à une structure des salaires plus équilibrée du personnel.

Congé d'ancienneté

Le personnel ayant atteint l'âge

de 40 ans ou 10 ans d'ancienneté se verra attribuer 1 jour de congé annuel supplémentaire, ensuite un jour de congé annuel par tranche de cinq ans.

Politique de formation

Chaque année un plan de formation sera établi et présenté à la délégation du personnel.

Durée de la convention

La convention a été conclue pour une durée de 3 années.

Sudgaz S.A.

Renouvellement de la convention collective de travail

Après l'introduction du statut unique en 2003 auprès de Sudgaz, les syndicats l'OGBL (majoritaire) et LCGB d'une part et Sudgaz S.A Esch/Alzette, d'autre part, ont convenu et arrêté ce qui suit:

Grille des carrières et nouvel organigramme

Une nouvelle grille des carrières a été élaborée. Le principe de «carrière ouverte» a été retenu. Toute place vacante ou tout poste nouvellement créé seront publiés d'abord en interne, sauf au cas où le remplaçant désigné possède les connaissances requises. Pour les membres du personnel qui auraient été lésés par la nouvelle grille, il a été procédé à des ajustements individuels.

Finalisation du processus de statut unique

Passage des artisans du groupe B4 au groupe B5 en considérant leur carrière depuis le 1^{er} janvier 2003.

Harmonisation des primes

La prime de maîtrise est alignée sur la prime chef d'équipe.

Allocation de repas pour tous les employés devant rester sur chantier le temps de midi (modalités d'exécution restant à définir).

Prime IST

La prime IST est généralisée pour tous les détenteurs d'un diplôme post-secondaire proportionnellement à la durée des études.

Prime de permanence

Calcul sur base journalière pour toutes les personnes appelées à faire de la permanence. La fonction de chef d'équipe reste limitée au seul détenteur d'un CATP et travaillant au service technique.

Barèmes

Ajout de nouveaux groupes pour tenir compte de la nouvelle grille des carrières.

Les traitements de base seront augmentés de:

0,50% au 1^{er} janvier 2006 (rétroactivement)

1,44% au 1^{er} janvier 2007

1,43% au 1^{er} janvier 2008

Ces mêmes taux seront appliqués à la prime de permanence.

Accord additionnel

Elaboration d'un nouveau texte unique et consolidé pour la convention collective, en collaboration avec un professionnel en la matière.

Durée du contrat

3 ans, en l'occurrence à partir du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008.

Euroscript S.à.r.l.

Signature d'un plan social

Euroscript Luxembourg S.à.r.l., établie et ayant son siège social à L-8077 Bertrange, occupant actuellement 289 salariés, est une entreprise spécialisée dans la saisie, la correction et la structuration de textes ainsi que dans la traduction et l'établissement de documents officiels notamment de ceux émanant de l'Office de Publication de l'Union européenne.

Le 22 juin 2007, le principal client d'Euroscript, l'Office de Publication de l'Union européenne, l'a informée qu'elle n'a pas été retenue comme prestataire pour la partie documentaire du contrat quinquennal appelé «Supplément aux Journaux Officiels» pour la période de décembre 2007 à décembre 2012.

En effet, dans le processus d'adjudication, un concurrent d'Euroscript, établi en France, s'est vu attribuer la prestation des services pour la partie documentaire du prédit contrat et ceci pour un prix de 40% inférieur à l'offre soumise par Euroscript.

Etant donné qu'Euroscript avait assuré ce contrat depuis le début de son existence en 1987, il est évident qu'un nombre grandissant de salariés a été affecté à ce contrat. Comme le contrat actuel se terminera le 7 décembre 2007, les postes de travail liés à la partie documentaire du contrat «Supplément aux Journaux Officiels» cesseront d'exister au sein d'Euroscript.

Suite à l'annonce de la perte du marché relatif à la partie documentaire du contrat quinquennal appelé «Supplément aux journaux Officiels», Euroscript en a informé le ministère du Travail et de l'Emploi. Ce dernier a constaté que l'attribution des prestations à un concurrent établi en France au détriment d'Euroscript devrait être qualifiée de transfert d'entreprise. Ce transfert d'entreprise devrait concerner environ 70 employés d'Euroscript.

L'OGBL tient cependant à souligner qu'il est très peu probable, voire impossible qu'une société française ayant son siège à Paris, reprenne du personnel luxembourgeois pour assurer le travail alors que son offre de prix était à moitié prix de celle d'Euroscript Luxembourg. Euroscript a néanmoins réussi à garder la partie traduction dudit contrat «Supplément aux journaux Officiels» qui, au niveau du volume et

de la valeur représente le double du contrat qu'elle n'a pas pu ou «vouloir» obtenir. Euroscript prétend que ce succès n'a pu être réalisé que par des concessions financières importantes et qu'elle serait donc obligée de délocaliser une partie considérable de ses services de traduction vers d'autres pays à moindre coût de main d'œuvre en vue d'une réduction des coûts. Ces mesures de délocalisation entraîneraient la suppression d'un certain nombre de postes de traducteurs avec comme corollaire les licenciements de traducteurs employés au sein d'Euroscript. Toutes ces considérations ont conduit Euroscript à procéder au licenciement collectif d'environ 50 personnes supplémentaires.

L'OGBL tient à préciser que la société Euroscript Luxembourg a des succursales en Pologne, en République tchèque, en Lituanie, en Roumanie et en Hongrie. De ce fait, il est probable que les contrats qui ne vont pas être réalisés au Grand-Duché de Luxembourg passeront vers les pays de l'Europe de l'Est dans le cadre de la délocalisation mentionnée ci-dessus.

Par ailleurs il a déjà été annoncé par un dirigeant d'Euroscript que la société française (gagnant le 1^{er} contrat) aurait pris contact avec la société Euroscript Polska Sp. en Pologne pour réaliser le contrat en question.

C'est dans ce cadre que des négociations entre la direction et la délégation du personnel avec le soutien de l'OGBL pour établir un plan social ont commencé le 26 juillet dernier. Après une dizaine de séances de négociation, les partenaires sociaux ont signé en date du jeudi 9 août le plan social cadrant et fixant les conditions légales et extralégales d'accompagnement pour le personnel concerné.

Une rencontre avec des collabo-

rateurs du ministère du Travail et de l'Emploi a eu lieu en date du 30 juillet. Cette entrevue avait pour but de trouver des pistes en matière de maintien dans l'emploi. Elle constitue le début d'une collaboration qui sera poursuivie afin de trouver des possibilités de reconversion voire de reclassement en interne et en externe pour les salariés touchés par cette suppression massive de postes de travail.

Néanmoins l'OGBL dénonce et désapprouve cette politique de délocalisation qui est à l'origine de ces décisions de transférer l'exécution de ces travaux vers les pays de l'Europe de l'Est. Il revendique que tout soit mis en œuvre pour garantir et garder un maximum d'emplois au Grand-Duché de Luxembourg dans l'intérêt de l'économie luxembourgeoise et surtout et avant tout pour maintenir les salariés dans l'emploi.

L'OGBL lance un appel à tous les acteurs impliqués, d'explorer toutes les pistes menant sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment les aides au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés et les possibilités d'une réinsertion immédiate dans le marché du travail.

SNCT (Société Nationale de Contrôle Technique s.à r.l.)

Kollektivvertrag erneuert

Nachdem sich die Direktion der SNCT (Société Nationale de Contrôle Technique s.à r.l.) und der OGBL (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) über nachstehende Verbesserungen einig wurden, konnte die Erneuerung des Kollektivvertrages für die Belegschaft der SNCT kürzlich unterschrieben werden.

Ab 1. Juli 2007 wird für die technischen Angestellten die so genannte „allocation technique“ um 15 Euro erhöht (und somit auf 140 Euro monatlich heraufgesetzt). Dieselbe Aufbesserung von 15 Euro erfolgt für die administrativen Beamten und Arbeiter (ab jetzt 65 Euro).

Am 1. Januar 2008 wird diese monatliche Prämie für die technischen Angestellten und die administrativen Beamten und Arbeiter um weitere 15 Euro erhöht.

Am 1. Januar 2009 wird diese monatliche Prämie für die technischen Angestellten nochmals um 20 Euro erhöht (und beläuft sich dann auf 175 Euro). Die Aufbesserung von 20 Euro erfolgt auch für die administrativen Beamten und Arbeiter und erreicht dann 100 Euro/Monat.

Für das Jahr 2007 werden zusätzlich zur Aufbesserung der «allocation technique», 0,875% der Jahreslohnmasse (Referenzjahr 2006) als einmalige Prämie an die Belegschaft ausbezahlt, wobei der entsprechende Gesamtbetrag zu gleichen Teilen auf alle Arbeitnehmer der SNCT zu verteilen ist. Demzufolge stand jedem Arbeitnehmer eine einmalige Prämie (brutto) von 350 Euro zu, die zusammen mit dem für den Monat Juli 2007 geschuldeten Lohn ausbezahlt wurde.

Des Weiteren wurden folgende Lohnerhöhungen ausgehandelt am 1. Januar 2008 erfolgt eine lineare Lohnerhöhung von 0,70% und ab dem 1. Januar 2009 kommt eine weitere Lohnaufbesserung von 0,70% dazu.

Der Kollektivvertrag für die Belegschaft der SNCT tritt rückwirkend ab dem 1. Januar 2007 in Kraft und wurde für den Zeitraum von 3 Jahren verhandelt.

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



Alain Mattioli Jean-Cl. Bernardini

Fulflex, Kehlen
Engagement d'une procédure de maintien dans l'emploi

L'entreprise Fulflex de Kehlen, qui occupe à l'heure actuelle encore 37 salariés a déjà transféré une partie de sa production vers Singapour. Aussi la maison-mère de Fulflex, établie en Irlande du Nord, a-t-elle cessé son activité l'année dernière. 110 salariés étaient concernés.

Au Luxembourg - seul site européen restant pouvant garantir la flexibilité et la rapidité de l'exécution et de la livraison des commandes aux clients essentiellement européens -, la direction a informé la délégation et les syndicats contractants OGBL et LCGB lors d'une réunion en date du 18 juillet, sur les difficultés actuelles de l'entreprise. Plusieurs emplois risquant d'être supprimés suite aux décisions stratégiques, les syndicats ont appuyé la direction dans sa démarche en faveur de la procédure de maintien dans l'emploi.

Entre temps, un agenda a été fixé afin d'en discuter des modalités. Il a pourtant été convenu, qu'avant le mois de septembre, aucune décision définitive ne sera prise.

Si les syndicats contractants regrettent la situation de Fulflex, ils mettront tout en œuvre pour

défendre au mieux les intérêts des salariés concernés que ce soit dans le cadre du plan de maintien dans l'emploi ou - au pire - dans le cadre d'un éventuel plan social. Affaire à suivre!

Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande Robert Wolff

Rotarex S.A., Lintgen
Le ras-le-bol

Les négociations pour la convention collective des ouvriers chez Rotarex S.A. à Lintgen ont mené à l'impasse en raison d'une position patronale qui ne tient aucunement compte des résultats du site et qui varie de réunion à réunion.

En effet le groupe Rotarex se trouve en difficultés financières depuis quelques années, ceci suite à des pertes substantielles et des fermetures d'usine auprès de certains sites à l'étranger. Tenant compte de ce fait les syndicats ont renoncé à des augmentations substantielles pendant une longue période. La gravité de la situation s'est réduite entre-temps et les résultats opérationnels au Luxembourg peuvent être appelés exceptionnels. Ceci se traduit par de nombreuses heures supplémentaires et des embauches de personnel temporaire ainsi que le recours aux travailleurs intérimaires.

Vu le fait que les salaires n'ont pas suivi l'évolution générale des salaires au Grand Duché et que pas mal d'ouvriers se retrouvent aujourd'hui au salaire minimum les syndicats ont revendiqué une

récupération partielle du retard cumulé sur l'évolution générale des salaires par une augmentation salariale de 0,20 € par heure (env. 1,5% du salaire horaire moyen/brut + charges patronales).

La position patronale se limite à une augmentation de 0,40% des salaires et une prime liée à un résultat qui paraît inachevable (EBIT-DA = min. 12% du chiffre d'affaires). En 2006 une prime du même type était réalisable sur base d'un résultat sensiblement moins élevé (7,80%!)

Un accord n'a su être trouvé que sur le seul point d'une adaptation de la prime de tournée – équivalente à une augmentation de la masse salariale de 0,34%.

Pour les autres sujets litigieux :

- En alternative par rapport à un horaire mobile revendiqué pour les ouvriers travaillant sur un seul poste, la direction a proposé, puis retiré, maintenant à nouveau réitéré la réduction de l'heure de midi dans l'intérêt des travailleurs qui utilisent les transports publics.
- La réintroduction de jours fériés extralégaux – même partielle ou sous restrictions - a été refusée et n'est pas négociable.
- La proposition patronale d'intégrer le 13^e mois dans le salaire mensuel de base a été annulée suite à l'acceptation par les syndicats.
- L'annulation revendiquée d'un «avenant à la convention» s'avérait de concerner une note de service ancienne introduite sans l'accord des partenaires sociaux ou des représentants du personnel.

Cette situation a obligé l'OGBL et le LCGB de saisir l'Office national de conciliation (ONC).

Nous constatons avec satisfaction que l'ONC a invité le patron à revoir sa position incohérente et non-

adaptée à la situation. Les syndicats sont disposés à se préparer aux actions qui risquent de s'imposer!

A ces fins une assemblée générale du personnel ouvrier a eu lieu en date du 23 juillet 2007. Quelques 120 ouvriers ont confirmé par leur présence et par leur intervention la détermination d'achever un contrat valable afin de créer des conditions de travail acceptables au sein de cette entreprise traditionnelle.

Rotarex est un fabricant de robinetterie, détendeurs, vannes de passage et raccords pour l'industrie de gaz. Il occupe environ 300 ouvriers et 170 employés sur le site de Lintgen.

ArcelorMittal Dudelange Précurseur d'une nouvelle culture d'entreprise?

Suite au regroupement de Giebel et Galvalange au sein d'ArcelorMittal Dudelange, le climat social s'est détérioré. L'asbl Sidérurgie et les quelque 300 salariés en font la douloureuse expérience.

Qui parle d'ArcelorMittal à Luxembourg pense aux aciéries et aux laminoirs à Schifflange, Belval et Differdange. Mais le groupe compte bien plus d'entités. Les entreprises du périmètre ArcelorMittal occupent environ 2000 personnes. Il y a les tréfileries à Bettembourg et à Bissen, Circuit Foil à Wiltz, Paul Wurth et ArcelorMittal Dudelange.

Cette dernière unité a été créée fin 2006 par le regroupement d'Ewald Giebel et Galvalange, deux firmes situées dans la zone industrielle entre Dudelange et Bettembourg. La nouvelle unité est spécialisée dans le revêtement de la tôle. Peu avant, Giebel avait fait les gros titres à cause de la faillite de la maison mère en Allemagne. L'entreprise luxembourgeoise avait alors

été reprise à 100% par Arcelor. Fin de l'année, les deux usines furent intégrées dans une unité du leader mondial de l'acier.

Mais l'OGBL et le LCGB, qui pour lutter ensemble dans le secteur de la sidérurgie ont fondé l'asbl Sidérurgie, constatent depuis lors une dégradation de la relation avec la direction. Le plus petit manquement déjà, comme par exemple l'oubli de mettre le casque de sécurité, entraîne des menaces de licenciement, relate Patrick Dury du LCGB. Ce qui porte à réfléchir pourtant, est le fait que l'on licencie des salariés pour cause d'absences de maladie soi-disant injustifiées. On veut baisser coûte que coûte le taux d'absentéisme d'actuellement 6 à 3 pourcent, confirme Dury. D'antan il était coutume de procéder à des transferts internes de collaborateurs; cette méthode n'est pourtant plus appliquée, ajoute Marco Casagrande de l'OGBL. On vient de licencier au cours des dernières semaines une demi-douzaine de salariés sous des prétextes douteux.

Les deux syndicats parlent de climat de travail désastreux, de tentatives d'intimidation même.

Serait-ce la nouvelle culture d'entreprise? La direction générale a déjà été informée, il n'y a pourtant pas eu de suite.

ArcelorMittal Dudelange occupe 300 personnes. De nouvelles conventions collectives pour les ouvriers et les employés devront être présentées début de l'année prochaine. Actuellement les anciens contrats collectifs sont encore en vigueur.

Traduction de l'article de Lucien Montebusco paru dans le Tageblatt du 11 juillet 2007





Kongress der
Bildungsinternationale in Berlin
**Gemeinsam für eine
Bildung von hoher
Qualität und soziale
Gerechtigkeit**

Die Bildungsinternationale – Internationale de l'Education IE oder Education International EI – die Lehrer-, Hochschul-, Forschungs- und Erziehungsgewerkschaften vereint, ist mit ihren mehr als 30 Millionen Mitgliedern weltweit die größte internationale Gewerkschaftsförderung.

Während der großen Ferien, vom 22. bis 26. Juli, wenn Schüler und Lehrkräfte sich vom Alltagsstress in den Schulen erholen, fand der fünfte Weltkongress des internationalen Dachverbandes der Lehrer- und Bildungsgewerkschaften im Berliner Estrel-Kongresszentrum statt.

1.600 Delegierte aus 169 Ländern berieten während fünf Tagen darüber, wie das Menschenrecht auf Bildung weltweit verwirklicht werden kann. Unter ihnen befanden sich auch die Vertreter des SEW/OGBL, Danièle Nieves, Generalsekretärin und Patrick Arendt, Mitglied der Syndikatsleitung.



In den Resolutionen, die von den Kongressdelegierten debattiert, ergänzt und angenommen wurden, nimmt die Bildungsinternationale klar Stellung gegen Privatisierung und für den Erhalt und Ausbau qualitativ hochwertiger öffentlicher Bildungssysteme.

Bildung für alle

Bildung soll als zentrales Werkzeug zur Armutsbekämpfung eingesetzt werden. Um zumindest eine Grundbildung für alle Kinder sicherzustellen fordert die Bildungsinternationale, dass zusätzlich zu den weltweit bereits 60 Millionen Lehrern weitere 18 Millionen ausgebildet und eingestellt werden. Angemessene Bezahlung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Lehrkräfte sind weitere Forderungen denen Nachdruck verliehen wird.

Das SEW/OGBL setzt sich für eine starke Bildungsinternationale ein. Durch den Informationsaustausch mit einem Netz vertrauensvoller Kontakte kann man sich gegenseitig helfen, schnell und angemessen auf neue bildungspolitische und soziale Entwicklungen zu reagieren und so die Interessen seiner Mitglieder vertreten. Auf europäischer Ebene geschieht das etwa in punkto Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen zur Schaffung eines europäischen Hochschul- und Forschungsraums oder die Einführung eines europäischen Qualifikationsrahmens in der beruflichen Bildung. Das SEW vertritt Luxemburgs Lehrkräfte als Mitglied des Vorstandes der europäischen Regionalstruktur der Bildungsinternationale (CSEE-ETUCE).

International School of Luxembourg
EIN GUTER ABSCHLUSS

Am 6. Juli wurde der neue Kollektivvertrag für die 120 Beschäftigten der International School of Luxem-

bourg (ISL) unterschrieben. Die Verhandlungen verliefen unter der Federführung des OGBL, und mit der Beteiligung des LCGB, in einem guten Klima und dauerten knapp zwei Monate.

Ab dem 1. September 2007 werden die Angestellten der ISL in den Genuss folgender Verbesserungen kommen:

- Einführung einer vom Arbeitgeber finanzierten Zusatzrente in Höhe von 5% des Basis-Jahresgehaltes
- die Angestellten können wählen ob sie auch einzahlen oder nicht;
- Erhöhung aller Gehaltsstufen um 100€ für das Lehrpersonal und die Krankenschwester = 1,59% bis 4,59%;
75€ für das administrative Personal = 1,75% bis 4,28%;
50€ für die Unterrichtsassistenten = 1,76% to 2,71%;
- Einführung von zwei zusätzlichen Altersstufen in die Gehältertabellen – jede entspricht einer Gehaltserhöhung von 1%;
- Einführung eines zusätzlichen außerordentlichen Urlaubstages für Väter bei der Geburt oder Adoption eines Kindes.

Für die Dauer des Kollektivvertrages wurde der außergesetzliche Zusatzurlaub für die Lehrerschaft wie folgt festgelegt:

2007-2008 = 41 Tage
2008-2009 = 40 Tage
2009-2010 = 39 Tage

Die Variation erfolgt wegen eines Schaltjahres und der unregelmäßigen Anzahl der Wochenenden. Die Anzahl der Arbeitstage bleibt jedes Jahr die gleiche.

Die seit September 2006 angewendete 80-prozentige Erhöhung der Entschädigungen für zusätzliche Arbeiten wurde im Kollektivvertrag verankert.

Département des travailleurs handicapés de l'OGBL

L'importance de la formation continue ou «Life long Learning»

L'IFES offre un grand nombre de cours dans divers domaines comme par exemple les cours de syndicalisme, des cours sur le droit du travail ainsi que des cours de langue luxembourgeoise ou encore sur le fonctionnement des institutions européennes.

A notre époque la formation continue est primordiale pour nous permettre de rester compétitifs dans le monde du travail; cet état de fait compte d'autant plus pour les travailleurs handicapés.

Personnellement, je suis atteinte de la maladie d'Ataxie de Friedrich qui me restreint dans mes mouvements et m'oblige à me déplacer en fauteuil roulant. Malgré cet handicap j'ai pris part aux cours sur l'art de la communication, et prochainement, je suivrais le cours sur le fonctionnement de l'entreprise.

Le fait d'avoir pu suivre un cours n'étant pas réservé uniquement aux personnes handicapées a permis à tout un chacun d'échanger ses connaissances et a

certainement contribué à une meilleure intégration des personnes handicapées.

D'autre part mes camarades de cours ont pu constater que nos deux mondes ne sont pas si éloignés l'un de l'autre.

Suite à la loi de 2005 sur le revenu des personnes gravement handicapées, tout travailleur handicapé est aujourd'hui reconnu comme salarié et bénéficie des mêmes droits et obligations que tout autre salarié.

Pour être à même de défendre ses nouveaux droits il est toutefois important d'être informé au mieux de la législation en vigueur, et par conséquent d'adhérer à un syndicat.

J'invite donc, par le biais de cet article, tous les lecteurs handicapés, à s'inscrire également à des cours de formation continue de l'IFES ou autres.

Andrea Delvaux, membre fondateur du Département des travailleurs handicapés



Quelques missions du DTH de l'OGBL:

- représenter les intérêts politiques, économiques, sociaux et culturels des personnes handicapées par des prises de position et des actions syndicales;
- veiller à la mise en oeuvre des critères d'emploi de personnes handicapées par la politique de l'emploi notamment dans le cadre des plans d'action nationaux pour l'emploi et appuyer l'intérêt des travailleurs handicapés lors des révisions du plan d'action nationale pour l'emploi;
- s'engager dans une politique de sensibilisation en faveur de l'embauche de personnes handicapées dans les différents domaines du marché du travail, par des interventions auprès des chambres professionnelles, des organisations patronales et des autorités politiques... .

Si vous êtes concernés par cette thématique ou vous êtes intéressés à participer aux travaux du DTH/OGBL, renvoyez-nous le coupon-réponse ci-dessous à DTH/OGBL: Joël Delvaux 7, rue Tony Bourg L-1278 Luxembourg.

OGBL Département des travailleurs handicapés

COUPON - RÉPONSE

Nom _____

Prénom _____

Adresse _____

Tél. _____

E-mail _____

Je souhaite recevoir régulièrement des informations sur les travaux du DTH

Je souhaite m'impliquer activement dans les travaux du DTH

Je souhaite recevoir des informations sur la législation portant sur le travailleur handicapé

Formation IFES/OGBL

Calendrier d'octobre à décembre 2007

| date | Intitulé du/des seminaire(s) | réf |
|------------------|---|----------|
| Octobre | | |
| 01/10 - 2/10/07 | Le contrat de travail | F 7063 |
| 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 bureatique 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 bureatique Perfectionnement en MS-Word | F 71861 |
| 22/10/07 | Le médiateur au Luxembourg | F 7154 |
| 22/10/07 | Le temps de travail | F 7092 |
| 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 |



INSTITUT DE FORMATION ECONOMIQUE ET SOCIALE

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

PARTICIPANT

| | |
|-------------------|--|
| Nom | Prénom |
| Date de naissance | Lieu de naissance |
| Nationalité | Matricule <input type="text"/> <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 |
| | Localité |
| Téléphone/GSM | e-mail |
| Profession | 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 |
| | Localité |
| Téléphone | Fax |

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

oui

non

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

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

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

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

René Grégorius nous a quittés le 15 août 2007

Disparition d'un grand maître de l'école

A la fois mémoire vivante incontournable tout autant que tête pensante du syndicalisme enseignant jusqu'à ses derniers jours, René Grégorius s'est éteint à l'âge de 87 ans lors d'un séjour de vacances en France.

Qu'il se fût agi de la défense de l'école publique ou du statut de l'instituteur, il était de tous les combats mais surtout de toutes les idées novatrices de ces dernières 50 années, en d'autres termes, de tout l'après-guerre.

Né en l'an 1919 dans le petit village de Nospelt d'un père maréchal-ferrant et d'une mère d'origine paysanne, René allait garder tout au long de sa vie la fierté de ses racines rurales et l'amour des gens de la campagne.

Débuts professionnels difficiles

Sorti de l'école normale d'instituteurs en 1940, lui qui certainement brûlait de se mettre au service de la jeunesse de son pays, dut démarrer sa carrière professionnelle dans les localités d'Elcherath et de Prüm dans l'Eifel allemande où l'administration nazie l'avait assigné, sort également réservé à nombre de ses collègues fraîchement promus instituteurs.

Après la défaite allemande, René Grégorius obtint sa première nomination d'instituteur à Bascharage (1944), puis à Hautcharage (1945), mais les insupportables agissements et intrigues du curé de la paroisse contre le jeune instituteur qui déjà faisait primer les sciences sur les croyances firent en sorte qu'il se fit muter. Il brigua alors avec succès un poste d'instituteur dans la capitale (1946) où il allait enseigner sans discontinuité dans les classes primaires et spéciales jusqu'à sa retraite en 1980. Après avoir suivi des stages de formation continue axés sur la pédagogie spéciale, il a pu contribuer à la création de la première commission médico-psycho-pédagogique communale et à celle de la Ligue HMC.

Recherche de la voie syndicale appropriée

Lorsque, après la fin de l'occupation, les deux syndicats des instituteurs d'avant-guerre (la FGIL et l'union catholique) tardèrent quelque peu à reprendre pleinement leurs activités, René Grégorius et une poignée de jeunes collègues et amis - Alphonse Kettenmeyer, instituteur à Saeul, en faisait notamment partie - lancèrent sous le nom de l'«Union des éducateurs luxembourgeois» un mouvement pour le renouveau de l'école et sortirent une revue pédagogique qui portait le nom de «horizons nouveaux», revue dans laquelle René Grégorius s'appli-

quait, déjà (!) à revendiquer une formation supérieure pour accéder au métier d'instituteur.

Parallèlement furent menées, dans le climat patriotique quelque peu bon-enfant pour ne pas dire naïf de l'après-guerre, des tractations par les responsables des deux syndicats traditionnels afin de rassembler tous les instituteurs et institutrices dans une seule et unique association professionnelle, tentatives qui débouchèrent finalement sur une espèce de fusion et qui engendrèrent la création d'une «association des instituteurs réunis».

René Grégorius crut longtemps à l'utilité de cette fusion - ce fut vraisemblablement la seule erreur stratégique de sa longue carrière syndicale - et en devint même le secrétaire sans toutefois pouvoir empêcher que l'organisation, minée par des délégués proches de la «congrégation mariale des institutrices» ou encore du «cercle de pédagogie catholique», ne penchât de plus en plus vers la droite catholique et conservatrice et ne prît même des positions franchement hostiles à l'école publique.

La FGIL, qu'avaient heureusement maintenue en activité quelques rares militants prévoyants autour des présidents Jos. Kanivé et François Rosenfeld, offrit dès lors (1957) le terrain d'action idéal à René Grégorius dont ce dernier allait avoir besoin dans les décennies à venir pour pouvoir développer et promouvoir ses idées progressistes en matière de politique scolaire et sociale.

Du rebâtitteur de la FGIL au fondateur du SEW/OGBL

Elu délégué à l'assemblée générale de la FGIL la même année (1957), il ne tarda à se mettre en évidence grâce à l'excellence de ses articles qu'il publia au Journal des Instituteurs, cahier pédagogique et syndical qui à l'époque sortit sous forme de mensuel.

René Grégorius accéda logiquement au comité de la FGIL en 1963 avant d'être élu président en succession de Jos. Linster (1969), mandat qu'il allait assurer avec compétence et dévouement durant pas moins de 24 années.

Dès son accès à la présidence, il comprit que pour relancer la FGIL, considérablement affaiblie après les tergiversations de la fusion avortée, il fallait renforcer l'équipe en place en faisant entrer au comité de jeunes collègues sortis de l'Institut Pédagogique. En même



temps il lança une vaste campagne d'explication et de recrutement qui en seulement quelques années s'avéra extrêmement efficace et rendait à la FGIL sa force syndicale d'antan.

Président, il ne fut jamais le corporatiste préoccupé par les seuls barèmes salariaux ou autres aspects strictement matériels de notre métier, son attention et son action visaient avant tout la politique scolaire dans toute sa dimension. Sans être exhaustifs, nous osons dire que ses priorités furent

- une école garantissant une plus grande égalité des chances;
- une école publique offrant tous les services d'enseignement et d'encadrement;
- la formation universitaire équivalente mais différenciée de tous les enseignants;
- le développement de la dimension laïque de l'école publique.

Ayant été le principal artisan de la reconstruction de la FGIL, il fut également celui qui très vite comprit que cette même Fédération ne pouvait longtemps se maintenir en «électron libre» sur l'échiquier syndical de la fonction publique et quand en 1979 l'idée d'un syndicat unique de tous les salariés prit forme, il n'hésita point pour mener les négociations en vue de la création d'un syndicat des enseignants et des éducateurs (SEW) au sein de la confédération syndicale indépendante (OGBL). René Grégorius devint le premier président du syndicat SEW/OGBL avant que René Worré ne prenne la relève.

L'action culturelle

Si en l'an 1983 René Grégorius avait été nommé président d'honneur de la FGIL, ceci ne signifiait en rien l'arrêt ou le ralentissement de ses activités déployées pour les enseignants et pour les amis de l'école publique. Gardant toujours un œil attentif sur l'évolution des dossiers syndicaux, il diversifiait en quelque sorte son engagement en associant ses efforts à ceux d'autres membres du comité de la FGIL en vue d'offrir à nos membres une vaste gamme de déplacements et de voyages culturels et pédagogiques.

Nous ne citerons ici que la série d'extraordinaires voyages dans les fins-fonds de la Turquie dont il fut à la fois l'instigateur et le co-organisateur avec les deux buts avoués de rappeler à notre bonne mémoire l'impor-

tance des travaux scientifiques de l'instituteur et docteur en géologie, Michel Lucius, mais aussi de faire connaître un pays fonctionnant d'après le principe de la séparation des églises et de l'Etat, principe qui lui était cher.

Pour quelques jours, le destin aura voulu qu'il ne fût plus au départ du voyage en Turquie d'août 2007, voyage dont il avait encore tracé les grandes lignes géographiques et historiques.

Responsabilités multiples

L'action de René Grégorius ne se résume nullement à son engagement syndical, pédagogique et culturel. Militant actif tout comme homme à conviction de la gauche humaniste et laïque, membre influent du POSL, il a marqué de son empreinte moult associations progressistes telles le Planning Familial qu'il a aidé à fonder, la Ligue de l'Enseignement dont il fut longtemps le président tout comme il fut à la tête du centre culturel et d'éducation populaire de Luxembourg-Bonnevoie.

Véritable cheville ouvrière des mouvements pour lesquels il s'engageait, il a multiplié la présidence de congrès, la tenue des conférences et la rédaction de textes programmatiques et autres résolutions tout comme il fut un brillant orateur lors de grands rassemblements comme par exemple celui du 1^{er} mai.

Dans un ordre d'idées plus institutionnel, il convient de rappeler que René Grégorius fut président de la Caisse de maladie des fonctionnaires et vice-président du Conseil supérieur de l'éducation nationale sans oublier que, sur proposition du parti socialiste, il fut conseiller d'Etat de 1979 à 1991, fonction où il se fit remarquer par la qualité des rapports qu'il rédigea sur les questions scolaires mais également sur plusieurs dossiers brûlants tels le revenu minimum garanti ou l'abolition de la peine de mort.

Avec le décès de René Grégorius, c'est autant un grand maître d'école qui nous quitte que le grand maître DE l'école tout court. A nous, toutes et tous, de continuer son œuvre!

Edy Kirsch

„Nohaltege Konsum“

Ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung



Verfügbarkeit von Öl und Gas... all diese Probleme stellen unsere Gesellschaft vor große Herausforderungen. Hierbei ist jeder gefordert: die Politik, die Wirtschaft, aber auch der Einzelne!

Jeder einzelne Verbraucher kann durch sein Verhalten einen sehr wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltigen Lebensweise leisten. Dies indem er bewusst beim Kauf von Produkten auf ökologische Aspekte achtet: dies reicht vom Kauf von Bio und fair gehandelten Lebensmitteln bis hin zum Bevorzugen energiesparender Haushaltsgeräte. Wussten Sie z.B., dass der Verbrauch eines herkömmlichen Kühlschranks jenen eines besonders energiesparenden Geräts um das Vielfache übersteigt? Durch den Kauf energiesparender Haushaltsgeräte tragen Sie zur Einsparung von Energie und CO² bei, entlasten die Umwelt... und schonen mittelfristig auch Ihre Brieftasche.

Und zusätzlich unterstützen Sie jene Händler, die bewusst ökologischere Produkte in ihrem Angebot haben und Sie tragen dazu bei, die Produzenten zu motivieren, verstärkt umweltschonendere Geräte anzubieten. Denn der Markt produziert letztlich, was der Kunde fordert!

**Deshalb:
Nutzen Sie Ihre Macht als VerbraucherIn!**

oekotopten.lu: Im Interesse einer nachhaltigen Entwicklung – und Ihrem eigenen!

Vorbei sind die Zeiten, als Sie ein energiesparendes Haushaltsgerät kaufen wollten, aber nicht wussten, auf welche Kriterien Sie achten sollten. Oder aber als Sie mit einer Liste einer ausländischen Umweltorganisation im Laden standen und das empfohlene Gerät nicht fanden, weil die Typen-Bezeichnung von Land zu Land ändert.

Beim Projekt OekoTipten.lu soll mit dieser Unsicherheit Schluss sein.

Das Projekt OekoTipten.lu hat zum Ziel

- Ihnen für die verschiedenen Haushaltsgeräte die jeweils besten Modelle aus ökologischer Sicht auf einer Internetseite anzugeben, dies mit den entsprechenden Typen-Bezeichnungen;
- sicherzustellen, dass sie diese Geräte auch in Luxemburger Geschäften finden, wo sie soweit wie möglich mit dem OekoTipten-Label ausgezeichnet sind.

Natürlich finden Sie auf der Internetseite aber auch alle Hintergrundinformationen, die Sie interessieren können: konkrete technische Daten zu den einzelnen Geräten, allgemeine Verbrauchertipps.

Es versteht sich von selbst, dass die Liste ständig aktualisiert und auf dem neusten Stand gehalten bzw. im Laufe der Jahre erweitert wird.

Nachvollziehbare Auswahlkriterien

Bewertet werden die Produkte auf der OekoTipten-Internetseite vor allem aufgrund folgender Merkmale:

- geringer Energieverbrauch
- geringe Umweltbelastung
- gesundheitliche Unbedenklichkeit
- sehr gute Qualität
- wenn möglich Berücksichtigung von „fair trade“-Aspekten
- vernünftiger Preis / gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis.

Da z.T. ökologischere Produkte im Einkauf etwas teurer sind, sie sich aber recht schnell aufgrund des reduzierten Energie- und Wasserverbrauchs lohnen, werden ebenfalls die jährlichen Kosten berechnet (in der Regel berechnet auf 15 Jahren).

Grundlage der Bewertung sind u.a. Tests bewährter Institute, bestehende Labels, genormte Herstellerangaben usw. Auch Hersteller und Importeure werden befragt; diese haben jedoch keinen Einfluss auf die Auswahl der Produkte.

Die fachliche Bearbeitung erfolgt mit der Unterstützung des „Energipark Réiden“. Die Auswahl erfolgt somit auf transparenter und fachlich kompetenter Grundlage.

Die ersten Produktkategorien

In Luxemburg wird die Internet-Seite mit 7 Produkt-Kategorien gestartet:

- Spülmaschinen - Waschmaschinen - Gefriergeräte
- Kühlschränke - Wäschetrockner - Kochfelder - Backöfen.

Diese Liste wird im Laufe der Jahre ausgeweitet werden; im Durchschnitt werden wohl 4 Produkt-Kategorien jährlich hinzukommen.

Zudem finden Sie auf der homepage zahlreiche konkrete Verbrauchertipps.

OekoTipten.lu – Ein Baustein in einem internationalen Projekt

Fonds d'Education de l'OGBL

Subvention pour études universitaires

Le Comité national de l'OGBL met à disposition un crédit de plus de 50.000 € pour les bourses de l'année scolaire 2007/2008 destinées aux enfants des membres de l'OGBL qui font des études universitaires. Cette somme sera distribuée d'une façon égale à tous les candidats qui remplissent les conditions du règlement et qui sont retenus par la commission de l'OGBL.

Dernier délai pour le renvoi de la demande:

15 décembre 2007

Règlement

- 1) Le Fonds d'Education de l'OGBL a pour but de subventionner – par l'octroi d'une bourse annuelle – les études universitaires des enfants des membres de l'OGBL.
- 2) Une bourse peut être accordée pour toutes les études poursuivies dans les écoles d'Etat ou reconnues comme telles à caractère universitaire. Les cours par correspondance ou les cours du soir ne seront pas pris en considération.
- 3) Les enfants des membres de l'OGBL peuvent obtenir une bourse si le membre a adhéré au syndicat avant ses 25 ans ou s'il y est affilié depuis au moins 20 ans. En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGBL. En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que sa veuve ait continué l'affiliation.
- 4) Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:
 - a) les enfants légitimes
 - b) les enfants reconnus à l'état civil
 - c) les enfants placés dès leur jeune âge, sous la tutelle d'un membre de l'OGBL
 - d) les enfants d'un premier mariage du conjoint d'un membre de l'OGBL, pour autant qu'ils vivent sous son toit et qu'ils soient en grande partie à sa charge.
- 5) Si un membre a été repris d'un autre syndicat, il sera tenu compte des années pendant lesquelles il en a été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'OGBL même pendant cinq ans au minimum.
- 6) L'étudiant/e qui passe lui/elle-même la demande doit être membre de l'OGBL depuis au moins 5 ans.
- 7) Les bourses seront attribuées par une commission nommée par le Comité exécutif. En cas de refus par la commission, le Comité exécutif décidera en dernière

instance. Le Comité national de l'OGBL fixera annuellement le montant de la bourse accordée.

- 8) Il ne sera accordé aucune bourse pour les années scolaires doublées.
- 9) Les demandes pour l'octroi d'une bourse devront être présentées pour le 15 décembre au plus tard de l'année scolaire.

Sont à joindre à la demande:

1. une copie du diplôme de maturité requis;
2. une attestation de l'immatriculation par l'école choisie;
3. le cas échéant, les certificats des examens déjà passés à l'école supérieure, ainsi que des périodes de stages déjà effectuées.
4. une attestation de réussite de l'année scolaire.

Demande en obtention d'une subvention

Concerne: Demande en obtention d'une subvention pour études universitaires ou similaires allouée par l'OGBL (2007-2008)

**A renvoyer à: OGBL
c/o Diane POIRE
B.P. 149
L-4002 ESCH/ALZETTE**

Madame,

Par la présente,

le/la soussigné(e) _____

né(e) le _____ domicilié(e) à _____

code postal _____ rue et n° _____

matricule OGBL _____ Date d'entrée _____

Autres affiliations: _____

sollicite auprès de l'OGBL un subside pour

son fils/sa fille _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis: _____

Une subvention de l'OGBL a déjà été versée pour l'(es) année(s) _____

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations syndicales.

Signature

Prière de compléter en caractères d'imprimerie et de joindre une copie de la carte de membre de l'OGBL



OGBL frontaliers belges

Les sections des frontaliers belges ont participé activement et avec succès à la dernière braderie d'Arlon.

Le temps étant de la partie, le stand dressé par l'OGBL rue des Faubourgs a connu un bel engouement avec la visite de plus d'un millier de visiteurs.

Le public était très satisfait de la participation de l'OGBL à une telle manifestation et intéressé par les publications qui leur étaient présentées et offertes.

Après une telle réussite, l'OGBL ne pourra que rééditer l'expérience en 2008.

Nouvelles heures d'ouverture

Service information, conseil et assistance Ettelbruck

Lundi: 09h00-11h45 (sur rendez-vous)
Mardi: 08h00-11h45 / 14h00-17h00
Mercredi: 13h00-17h00 (sur rendez-vous)
Jeudi: 08h00-11h00

Bâtiment:

Mardi 14h00-17h00
Jeudi 14h00-17h00

Antenne Wiltz: Service information, conseil et assistance

Mardi: 14h00-16h00 (sur rendez-vous)
Jeudi: 14h00-17h00

Journée internationale d'information retraite

Vous êtes ou vous avez été salarié(e) au Luxembourg, en Allemagne, en France ou en Belgique? Des spécialistes représentant les différents organismes de protection sociale vous renseignent.

**CPEP, 1a, bld Prince Henri, Luxembourg
le 2 octobre 2007**

9h00-12h00 et 13h30-16h00

**Prenez rendez-vous en téléphonant au
(00352) 22 41 41-216**

N'oubliez pas de vous munir de vos documents d'assurance et d'identité.

OGBL Département des immigrés

Comité régional de Differdange/Rodange

Réunion d'information sur le secteur du Nettoyage et de l'Alimentation - Restauration le 14 octobre 2007, à 10h00

Maison de la Culture «A ROSEN»

Place du Marché, Pétange

avec la participation de

Estelle Winter, présidente du syndicat Nettoyage
Romain Daubefeld, secrétaire central responsable du
secteur Alimentation - Restauration et Nettoyage

Secrétariat européen commun de la CGT-L (OGBL/FNCTTFEL) et du LCGB

Conférence sur la prévention des accidents du travail

au Bâtiment Jean Monnet

Salle M2, Luxembourg-Kirchberg

le 12 octobre 2007

de 14h30 à 17h00

Intervenants:

Alain Kinn OGBL, **Marcel Goerend** LCGB,
Georges Wagner AAA,
Marc De Greef Preventlux,
Candace Carnahan victime

L'interprétation simultanée active est prévue en allemand et en français et l'interprétation passive de l'anglais vers l'allemand et le français.

Une **newsletter** en ligne vous informe au niveau européen et international

La sécurité et la santé au travail à la une

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a été créée en 1996, vu la nécessité de sensibiliser les travailleurs et les employeurs aux risques qu'ils encourent et à la façon de les gérer. En effet, les organismes chargés de la sécurité et de la santé dans les différents États membres ne peuvent assumer seuls cette tâche.

Sur le site Internet www.osha.europa.eu présentant de nombreuses informations et des services web utiles, une lettre d'information en ligne de l'Agence européenne pour la sécurité travail tient les plus de 34 000 abonnés mensuellement au courant des dernières évolutions à l'échelon européen et international dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

OGBL Section Larochette

Quelles sont les nouvelles dispositions?

Quels sont les changements?

Le reclassement interne ou externe, c'est quoi?

Est-ce qu'on obtient encore une pension d'invalidité?

Que faire avec les attestations d'arrêt de maladie?

Conférence d'information sur la pension d'invalidité et les procédures de reclassement professionnel

mardi, le 2 octobre 2007

à 19h00 au Centre Culturel à Larochette

L'orateur de cette conférence sera **Carlos Pereira**,
membre du Bureau exécutif de l'OGBL.

Cette conférence se tiendra en langues luxembourgeoise et portugaise. Une traduction simultanée en langue française sera assurée.

OGBL Section Bascharage

Informationsversammlung zum Thema Einheitsstatut

Dienstag, 13. November 2007

um 20.00 Uhr in der Hall 75 in Bascharage

mit **Mars Di Bartolomeo**, Minister der
Sozialen Sicherheit und

Jean-Claude Reding, Nationalpräsident des OGBL

INFORMATIONNS VERSAMMLUNG

Freides, 26. Oktober
um 19.30 Auer
an der Aler Seeërei
zu Dikrich



Eise Gaascht:

Minister Mars di Bartolomeo

Organiséiert vun:

LSAP Dikrich

OGB-L Dikrich

OGB-L Régionale Nord

Traduction simultanée
en langue française



www.lsap-dikrich.lu

Festa de l'Unità

27, 28, 29

et 30

septembre 2007

Aciérie
de Dudelange



OGBL Deutsche Grenzgänger

Steuerkonferenz

am 6. Oktober 2007 um 15.00 Uhr

in Konz, Granastrasse 26

mit Steuerberater Stefan Wonnebauer

OGBL Régionale Differdange

Table ronde

sur divers problèmes dans les secteurs
Alimentation et Hôtellerie, Commerce,
Garages, Transformation sur métaux
et Nettoyage

jeudi, le 27 septembre 2007 à 19h00

Buvette de la Brasserie Bofferding à Bascharage.

avec la participation de

Romain Daubenfeld Secrétaire central Alimentation
et Hôtellerie, Nettoyage, **Marco Casagrande** Secré-
taire central Transformation sur métaux, **André Sowa**
Secrétaire central Commerce, **Robert Wolff** Secrétaire
central Garages et **Gérard Müller** Secrétaire régional.

La présidente de la Régionale, **Marie-Jeanne Leblond**,
tiendra l'allocution de bienvenue tandis que le
collègue, **Carlos Pereira**, membre du Bureau exécutif,
présidera la soirée.

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------|--------------|------------------|-------------------|---|-----------------|---|--------------------|
| RUGBYMEN | ▼ | COURAGE | ▼ | AMATEUR DE TOILES | ▼ | S'ÉPOUMONA | ▼ | PIED-DE-LION |
| CLAIRES DE PÊCHEUR | | VESPASIENNES | | PAVÉ | | UNITÉ | | |
| ▶ | | ▼ | | ▼ | | ▼ | | ▼ |
| LAMBIN | ▶ | | | 7 | | | | |
| ÉCLAIR | | | | | | | | |
| ▶ | 10 | | | | | | | |
| DANS | ▶ | | OUVRIER | ▶ | | LONGUE DISTANCE | ▶ | |
| LAMINOIRS | | | STATION THERMALE | | | PERSONNEL | | |
| ▶ | | 1 | ▼ | INTERJECTION | ▶ | 4 | ▼ | TOISON DES MOUTONS |
| | | | | POÈTES GRECS | | | | |
| BOMBANCE | ▶ | | | ▼ | | | | 6 |
| ÉTAT D'ASIE | | | | | | | | |
| ▶ | | | | | | PARESSEUX | ▶ | |
| | | | | | | FUTÉ | | |
| FONCTIONNE | MONCEAU | | VERRES DE BIÈRE | ▶ | 5 | ▼ | | |
| | | | CHEMIN DE FER | | | | | |
| ▶ | ▼ | FERRURE | ▶▼ | | | PRINTEMPS | ▶ | 8 |
| | | VIEUX | | | | POMME | | |
| VIN SICILIEN | ▶ | ▼ | 2 | | | ▼ | | |
| HISTOIRE DE FAMILLE | | | | | | | | SUIT LE DOCTEUR |
| ▶ | 9 | | | ÉTALON | ▶ | 3 | | ▼ |
| SALAIRES HEBDO- MADAIRES | ▶ | | | | | | | |

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 10 octobre 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



Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/04 © HACHEL INT

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| J | U | A | I | | | | | | |
| B | A | S | S | I | N | A | N | T | |
| | M | O | U | T | A | R | D | E | |
| S | B | I | R | E | | D | E | S | |
| | O | N | E | R | E | U | X | | |
| A | R | S | | A | V | E | | B | |
| | E | | E | T | E | | G | O | |
| R | E | P | L | I | Q | U | E | S | |
| | | R | E | F | U | S | A | S | |
| O | L | I | M | | E | N | N | A | |
| | O | S | E | S | | E | T | | |
| O | R | | N | A | G | E | E | S | |
| | D | E | T | R | E | S | S | E | |

06/07 - Solution: QUADRUMANE

Sébastien ADAM, Vaux/Sûre (B) 1^{er} prix
N. DAUBREMONT, Boust (F) 2^e prix

| | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|---|--|--|------------------------------------|--|--------------------------------------|
| Kirchen- musiker | 6 | Haar- knoten (Mz.) | Gelände | arabisch: Sohn | Magen- teil bei Wieder- käuern | helles eng- lisches Bier | Fahr- gast- kabine im Zug | Sitz- möbel (Mz.) | franzö- sisches Departement | betagt |
| ländlich | | | | | 5 | Genug! | | | | |
| ein Planet | | Flach- land | | | | Seil zum Segelzu- sammen- holen | Berg- ein- schnitt | | | 8 |
| | | | | ober- flächlich graben | | Eintritt ins Leben | | | | |
| | | ehren- volle Ver- dienste | | zanken | | | | | | dt./frz. TV-Sen- der |
| kurz für: in das | dt. Maler, † 1916 (Franz) | | | | | längster Strom Atrikas | Roman- figur von Twain | 7 | prähisto- rischer Ab- schnitt | |
| Unter- arm- knochen | | 9 | | | 1 | dt. Kompo- nist, † 1693 | Agrar- fläche | 3 | | |
| | | | | rotes Wurzel- gemüse | | Würfel- muster | | | | |
| Teil des Vorder- kopfes | Zah- lungs- art | Frauen- name | süd- deutsch: Brauerei | | | | franzö- sischer unbest. Artikel | Ktz.-Z. Zerbst | 4 | |
| Milch- produkt | | | | | | italie- nische Tonsilbe | Frosch- lurch | | | ehem. deutsche Münze (Abk.) |
| griechi- sche Unheils- göttin | | | feuer- fester Kunst- stoff | | | | 2 | persön- liches Fürwort | | |
| Zeit der Alters- versor- gung | | | | | | | | chem. Zeichen für Thulium | | |

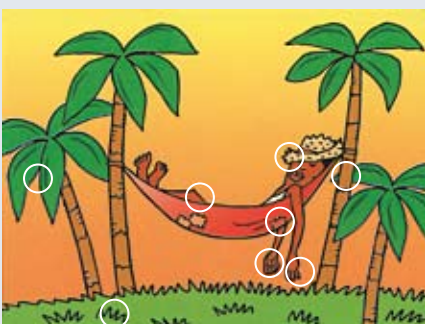
| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|



06/07 - Lösungswort:
VENTILATOR

Johny SCHMIT, Hobscheid, (L) 1. Preis
Jean SCHMIT, Filsdorf (L) 2. Preis

8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
06/2007



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 10. Oktober 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