

# aktuell



- ◆ **Kinderbonus - Anpassung der Steuertarife**
- ◆ **Weitere sozialpolitische Maßnahmen sind notwendig**



### Luxembourg

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

**Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30**

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

**permanences spéciales frontaliers français mardi et vendredi sur rendez-vous**

### Esch / Alzette

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

**Lundi: 14h00 - 17h00**

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

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

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

### Antenne d'Audun-le-Tiche

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

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

### Dudelange

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

**Lundi: 14h00 - 17h00**

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

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

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

### Antenne Grevenmacher

L-6720 Grevenmacher 4, rue de l'Église Tél.: 75 80 35

**Lundi: 9h00 - 11h30 Mercredi: 15h00 - 17h45**

### Antenne Volmerange

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

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

### Antenne Thionville

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

**Mercredi: 14h00 - 17h00**

### Differdange

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

**Mardi: 9h00 - 12h00**

**Mercredi: 14h00 - 17h00**

**Jeudi: 15h00 - 18h00**

### Rodange

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

frontaliers.belges@ogbl.lu

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

### Antenne Arlon

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

### Antenne Athus

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

**Mercredi, vendredi: 14h00 - 17h00**

### Antenne Aywaille

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

### Antenne Bastogne

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

### Antenne Vielsalm

B-6690 Vielsalm 57, rue de la Salm (FGTB)  
**Les 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> jeudi du mois: 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'Épernay  
Tél.: 26 49 69 - 0 Fax: 26 49 69 - 433 ogblsba@pt.lu

### Syndicat Bâtiment

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

**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**

<b>Editorial</b>	<b>4</b>
Unser Einsatz lohnt sich und muss weiter gehen!	
<b>Dossiers nationaux</b>	<b>6</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des mesures sociales s'imposent!</li> <li>- Des réformes oui, mais <i>pour</i> les concernés et non <i>contre</i> eux!</li> <li>- Pas de solution miracle</li> </ul>	
<b>Krankenversicherung</b>	<b>11</b>
Höret die Signale	
<b>Sicherheit und Gesundheit</b>	<b>12</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein Thema, das uns alle betrifft</li> <li>- Semaine européenne de la santé et de la sécurité au travail</li> </ul>	
<b>Syndicat Sidérurgie et Mines</b>	<b>14</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respecter le modèle luxembourgeois</li> <li>- Pour le maintien d'une sidérurgie moderne</li> </ul>	
<b>Du nouveau dans les entreprises</b>	<b>20</b>
(e.a. éducation et sciences, services publics ...)	
<b>Formation IFES/OGBL</b>	<b>25</b>
Une relation privilégiée entre l'IFES et le monde du travail	

**E PUER IWWERLEEUNGEN ZUM KANNERBONUS**



**Aktuell** Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

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

Chefredakteurin: Danièle Niele danielle.niele@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

## Unser Einsatz lohnt sich und muss weiter gehen!

Die Zahlen, die das statistische Amt (Statec) in seiner vergleichenden Bilanz über die wirtschaftliche, soziale und umweltpolitische Entwicklung Luxemburgs im Rahmen der so genannten Lissabonstrategie im September vorlegte, bestätigten einmal mehr die gesunde Situation der luxemburgischen Wirtschaft. Der Statecbericht bestätigte aber auch die vom OGBL kritisierte Schieflage im sozialen und umweltpolitischen Bereich. Hier muss gegengesteuert werden.

Deshalb begrüßt der OGBL die neuen sozialpolitischen Akzente beim Kindergeld. 100 000 Kinder profitieren 2008 von fast 100 Millionen Euro mehr Kindergeld. Wie die neue Zulage definitiv genannt wird ist dabei völlig gleich. Es kommt auf das Resultat an.

Sicher, für andere Eltern kommt es auf Grund der Abschaffung der steuerlichen Kinderermäßigung zu einer Nulloperation, allerdings profitieren diese Haushalte von der teilweisen Anpassung der Einkommenssteuertabelle an die Inflation. Ein Schönheitsfehler

### Schönheitsfehler beheben

bleibt. Die Regierung könnte ihn aber ohne Mehrkosten beheben. Die Steuerermäßigung für Kinder fällt am 1. Januar 2008 weg. Das werden manche Betroffene im Januar beim Lohnsteuerabzug trotz Anpassung der Steuertabelle spüren. Den Kinderbonus erhalten sie aber erst einige

Monate später. Warum nicht die Zulage monatlich auszahlen oder sofort im Januar?

Dennoch, 195 Millionen Euro Einkommenssteuer weniger zahlen zu müssen, ist kein Pappentier.

Ohne den andauernden Druck, den konsequenten Einsatz des OGBL wären weder der Kinderbonus, noch die Einkommenssteuerentlastung erreicht worden. Hinzu kommen die Erhöhung des Heizkostenzuschusses um 10% – auch eine gewerkschaftliche Forderung – und die für 2009 angekündigten Maßnahmen in Sachen Arbeitnehmerfreibetrag. Der OGBL drängt zudem darauf, dass die Wohnungsbeihilfen für den Kauf einer Wohnung gezielt verbessert werden. Selektive Maßnahmen müssen auch bei der Miete ins Auge gefasst werden.

Darüber hinaus erinnert der OGBL schon jetzt daran, dass zum 1. Juli 2008 der zweite Teil des Renten-

ajustements ausbezahlt wird und, dass zum 1. Januar 2009 das nächste Rentenajustement und eine Mindestlohnerhöhung anstehen. Nach 2009 dürfen auch die Löhne und Renten nicht mehr, wie dies noch 2008 geschieht, mit Verspätung an den Index angepasst werden. Die diesbezüglichen Tripartiteabmachungen gelten nur bis Ende 2009.

Die positiven steuerlichen und sozialpolitischen Maßnahmen, die sicher der Kaufkraft der Arbeitnehmer zu Gute kommen, sind aber kein Argument, um sich in lohnpolitischer Bescheidenheit zu üben. Die Forderungen unserer Syndikatskonferenz vom Juni gelten weiter. Der OGBL tritt für eine kontinuierliche Kollektivvertragspolitik ein und fordert Lohnabschlüsse, die in einem gesunden Verhältnis zu den guten Resultaten der meisten Betriebe und Wirtschaftsbereiche stehen. Nicht nur die Aktionäre und das Management sollen von den guten Betriebsergebnissen profitieren.

Letztendlich weist der OGBL daraufhin, dass die monatelange Blockadehaltung des Patronats in Sachen Einheitsstatut – und manche tun sich noch immer schwer mit diesem Thema – den nationalen und mancherorts auch den sektoriellen Sozialdialog zum Erliegen gebracht hat.

Wichtige Themen müssen aber dringend diskutiert und verhandelt werden, sonst ist der Gesetzgeber definitiv gefordert zu handeln. Es sind dies die Gleichheit zwischen Frauen und Männern in der Arbeitswelt, die Schaffung neuer Formen von Teilzeitarbeit und diesbezüglicher Rechte, die Bekämpfung von Gewalt und Mobbing in den Arbeitsbeziehungen und besonders mehr Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Die negative Bilanz Luxemburgs in diesem Bereich ist inakzeptabel. Auch die Schaffung neuer beruflicher Sicherheiten für die Arbeitnehmer in einer Arbeitswelt, die sich unter dem Druck der Globalisierung dauernd wandelt, muss Verhandlungsthema werden. Schlagwörter à la Flexicurity helfen uns dabei nicht weiter.

Jean-Claude Reding  
président

## Notre engagement est payant et doit continuer!

Les chiffres que le Service central de la statistique et des études économiques (Statec) a publiés en septembre dans le cadre de la stratégie de Lisbonne dans son bilan comparatif sur l'évolution de la situation économique, sociale et écologique du Luxembourg ont une fois de plus confirmé la situation plus que saine de l'économie luxembourgeoise. Le rapport du Statec a cependant fait également état de la mauvaise situation dans les domaines social et écologique, situation critiquée depuis longtemps par l'OGBL. C'est surtout dans ces domaines qu'il faudra rectifier le cours.

Ainsi, l'OGBL accueille favorablement les nouveaux accents sociopolitiques mis sur les allocations familiales. 100 000 enfants profiteront en 2008 d'un supplément d'environ 100 millions d'euros d'allocations familiales. Le nom que portera finalement cette allocation n'a pas grande importance. Il y va du résultat.

Pour une partie de parents cependant, suite à l'abolition de la modération d'impôt pour enfants, l'opération, compte fait, affichera zéro; reste à dire que dans ce cas les ménages profitent de l'adaptation partielle à l'inflation du barème de l'impôt sur le revenu. Le gouvernement pourrait remédier sans frais supplémentaires au seul petit défaut qui subsiste. La modération d'impôt pour les enfants sera supprimée le 1<sup>er</sup> janvier 2008. Quelques concernés s'en ressentiront déjà en janvier en ce qui concerne l'impôt sur le revenu et ceci malgré l'adaptation du barème de l'impôt. Le bonus pour enfants ne leur parviendra que quelques mois plus tard. Ne vaudrait-il pas mieux payer l'allocation mensuellement ou tout de suite en janvier?

Néanmoins payer 195 millions d'euros d'impôts sur le revenu en moins n'est pas une bagatelle.

Ni le bonus pour enfants, ni les allègements fiscaux ne seraient devenus réalité sans la pression permanente et l'engagement conséquent de l'OGBL. S'ajoute l'augmentation de 10% de l'allocation de chauffage – également une revendication syndicale – et les mesures annoncées pour 2009 en ce qui concerne les abattements compensatoires ciblés pour salariés. L'OGBL exige également que les aides au logement soient améliorées. Des mesures sélectives en ce qui concerne la politique des loyers devraient être envisagées.

En outre, l'OGBL rappelle aujourd'hui déjà que le 1<sup>er</sup> juillet 2008, la deuxième partie de l'ajustement des pensions sera payée et que le 1<sup>er</sup> janvier 2009, le prochain ajustement des pensions ainsi qu'une augmentation du salaire social minimum sont prévus.

Après 2009, l'indexation des salaires et pensions ne pourra plus, comme ceci est encore le cas pour 2008, être décalée. Les accords de la tripartite ne sont valables que jusque fin 2009. Ces mesures fiscales et sociopolitiques positives, qui certes augmenteront le pouvoir d'achat des salariés, ne constituent pourtant pas un argument pour pratiquer la modestie tarifaire. Les revendications de notre Conférence des syndicats en juin restent actuelles. L'OGBL s'engage pour une politique tarifaire continue et revendique des accords salariaux qui tiennent compte des bons résultats de la majorité des entreprises et secteurs économiques. Non seulement les actionnaires et le management doivent être les bénéficiaires des bons résultats des entreprises.

Finalement l'OGBL condamne le blocage du patronat au sujet du statut unique – certains d'entre eux éprouvent toujours des difficultés à affronter ce sujet – qui sur le plan national a paralysé le dialogue social et en divers endroits, également le dialogue social sectoriel.

Bien des sujets importants doivent être discutés et négociés d'urgence sinon le législateur est définitivement appelé à agir. Il s'agit de sujets comme l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, la création de nouvelles formes de travail à temps partiel et de droits y relatifs, le combat contre la violence et le mobbing dans les relations professionnelles et surtout plus de sécurité et de santé sur le lieu de travail. Le bilan négatif du Grand-Duché dans ce domaine est inacceptable. La mise en place de nouvelles garanties professionnelles pour les salariés dans un monde du travail, en changement permanent suite aux pressions de la globalisation, doit être thématisée lors des négociations. Des mots d'ordre comme «flexicurity» ne nous sont d'aucune aide dans ce sens.

*Remédier aux  
imperfections*

Rapport sur la compétitivité du Luxembourg

## Des mesures sociales s'imposent!

Le 26 septembre, le ministère de l'Economie a présenté le rapport 2007 sur la compétitivité du Grand-Duché de Luxembourg.

Le rapport démontre que le Luxembourg est globalement très attractif en tant que site économique et que la compétitivité de l'économie luxembourgeoise reste stable à un haut niveau. Des améliorations sont pourtant à envisager surtout en ce qui concerne le cadre des activités économiques. Des efforts s'imposent également dans les domaines de la recherche et de la politique de l'enseignement supérieur; l'inflation faite maison doit être combattue.

Les bonnes données économiques ne se retrouvent pourtant pas dans le contexte écologique et sociopolitique. La stratégie de Lisbonne est construite, comme d'aucuns le savent, sur trois piliers, et l'OGBL s'était engagé en faveur de l'introduction d'indicateurs dans les domaines de la politique écologique et sociale. Ce qui a été fait. Les résultats pourtant sont mauvais.

Les indicateurs écologiques sont de loin plus mauvais que les indicateurs économiques, cette constatation vaut également pour les indicateurs socio-économiques. Il faut de toute urgence changer de cap.

L'OGBL voit quatre grands champs d'action:

- Les familles à petits et moyens revenus doivent être assistées de façon conséquente, des changements fondamentaux s'avèrent nécessaires en ce qui concerne la politique tarifaire, la politique fiscale et sociale.
- Le chômage doit être combattu et les perspectives des salariés dans un monde flexibilisé et globalisé doivent être garanties.
- Les conditions de travail, la sécurité sur le lieu de travail doivent être améliorées; il importe dans ce sens de continuer rapidement à moderniser le droit du travail après l'introduction du statut unique.
- L'égalité des chances dans le milieu scolaire doit être améliorée, cela est de prime importance, et non des soi-disant réformes structurelles superflues et des expériences pédagogiques permanentes sont nécessaires dans un système d'éducation, qui selon le Bilan de la compétitivité n'est d'ailleurs pas si mauvais, comme on a tendance à le présenter.

### «Le Bilan de compétitivité 2007» commenté par la CEP•L



Suite à la récente publication du «Bilan de compétitivité 2007» de l'Observatoire de la compétitivité, la Chambre des employés privés a présenté ses commentaires et remarques sur le bilan sous rubrique.

Malgré les bonnes performances macroéconomiques du Luxembourg (1<sup>er</sup> élève pour 2006), la CEP•L constate que les résultats d'un point de vue social sont moins réjouissants. Les performances écologiques se trouvent également à la traîne.

La CEP•L attire son attention sur le fait que le risque de pauvreté au Luxembourg est supérieur à la moyenne européenne, surtout chez les jeunes entre 18-24 ans et estime qu'il ne faut pas uniquement favoriser l'économie au détriment du social.

*Les commentaires de la CEP•L peuvent être lus sous [www.cepl.lu](http://www.cepl.lu).*

Bericht über die Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs

## Eine sozialpolitische Korrektur drängt sich auf!

Am 26. September wurde der Bericht 2007 über die Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs vom Wirtschaftsministerium vorgestellt.

Der Bericht zeigt, dass der Wirtschaftsstandort Luxemburg insgesamt sehr attraktiv ist und die Wettbewerbsfähigkeit der luxemburgischen Wirtschaft auf einem hohen Niveau stabil ist. Verbesserungen sind möglich besonders in Bezug auf die Rahmenbedingungen wirtschaftlicher Tätigkeiten. Weitere Anstrengungen im Bereich Forschung und Hochschulpolitik sind notwendig und die hausgemachte Inflation muss bekämpft werden.

Diese guten wirtschaftspolitischen Daten finden sich jedoch nicht im umweltpolitischen und sozialpolitischen Umfeld wieder. Die Lissabonstrategie baut bekanntlich auf drei Pfeilern auf und der OGBL hatte sich entsprechend dafür eingesetzt, dass auch zu den Bereichen Umwelt- und Sozialpolitik Messinstrumente eingesetzt werden. Dies ist geschehen. Die Resultate sind schlecht.

Die umweltpolitischen Indikatoren sind bei weitem schlechter als die wirtschaftspolitischen und das

Gleiche gilt für die sozialpolitischen Indikatoren. Hier gilt es schnellstens gegenzusteuern.

Der OGBL sieht vier große Handlungsfelder:

- Die Familien mit kleinen und mittleren Einkommen müssen konsequent unterstützt werden; hier sind lohn-, steuer- und sozialpolitische Kurskorrekturen notwendig.
- Die Arbeitslosigkeit muss bekämpft werden und die beruflichen Perspektiven der Arbeitnehmer in einer flexiblen, globalisierten Welt müssen gesichert werden.
- Die Arbeitsbedingungen, die Sicherheit am Arbeitsplatz, der Gesundheitsschutz müssen verbessert werden; in dem Sinn gilt es nach der Einführung des einheitlichen Arbeitnehmerstatuts schnellstens mit der Modernisierung des Arbeitsrechts weiterzumachen.
- Die Chancengleichheit im Bildungswesen muss verbessert werden, dies und nicht überflüssige so genannte Strukturreformen und dauernde pädagogische Experimente sind notwendig in einem Bildungssystem, das laut Wettbewerbsbericht übrigens nicht so schlecht ist, wie es oft dargestellt wird.

### 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, 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:** .....

Audit de l'OCDE sur l'Administration de l'emploi

## Des réformes oui, mais pour les concernés et non contre eux!

L'OGBL a pris connaissance de l'étude de l'OCDE sur l'Administration de l'emploi et constate que cette étude ne se limite pas à une simple analyse sur l'ADEM et sur sa façon de travailler et son fonctionnement. Une fois de plus l'OCDE n'a pas renoncé à s'attaquer au montant de l'indemnité de chômage, du salaire social minimum et du revenu minimum garanti (RMG).

Ces sujets ont déjà été discutés en 2005 et 2006 dans le cadre de la tripartite. Des détériorations de l'indemnité de chômage et du RMG n'ont pas été retenues dans ce contexte et ont également été hors de question pour l'OGBL. L'OGBL suppose que le ministre du Travail et de l'Emploi est du même avis et qu'il ne prend pas comme prétexte la réforme nécessaire de l'Administration de l'emploi pour imposer des dété-

riorations sociales aux chômeurs ou en ce qui concerne les mesures d'accompagnement comme par exemple l'aide au réemploi.

La réforme de l'Administration de l'emploi doit se faire dans l'intérêt des demandeurs d'emploi et non servir à faire passer des mesures de privatisation. Pourtant, l'OCDE a confirmé le manque flagrant de personnel, dénoncé depuis longtemps par l'OGBL. Il faudra porter d'urgence remède à cette situation.

Une plus forte participation des syndicats dans les discussions y relatives serait utile. L'OGBL revendique par conséquent que l'étude de l'OCDE soit discutée avec les syndicats et les organisations patronales, avant que le Conseil des ministres ne soit saisi des conclusions. Dans ce contexte l'OGBL revendique une réunion extraordinaire du Comité permanent de l'emploi pour discuter de l'avis.



OECD-Audit über die Arbeitsmarktverwaltung (ADEM)

## Reformen ja, aber für die Betroffenen und nicht gegen sie!

Der OGBL hat die OECD-Studie über die Arbeitsmarktverwaltung zur Kenntnis genommen und stellt fest, dass diese Studie sich nicht auf eine Analyse über das Arbeitsamt und seine Arbeits- und Funktionsweise beschränkt. Erneut konnte die OECD es nicht lassen die Höhe der Arbeitslosenentschädigung, des Mindestlohns und des Mindesteinkommens (RMG) anzugreifen.

Diese Themen wurden bekanntlich schon 2005 und 2006 im Rahmen der Tripartite diskutiert. Verschlechterungen der Arbeitslosenentschädigung und des RMG wurden dabei nicht zurückbehalten und kommen für den OGBL auch nicht in Frage! Der OGBL geht davon aus, dass der Arbeitsminister dies auch so sieht und die notwendige Reform des Arbeitsamts nicht als Vorwand nutzt, um soziale Verschlechterungen für die Arbeitslosen oder bei den Begleitmaßnahmen wie der „aide au réemploi“ durchzusetzen.

Die Reform des Arbeitsamts muss für Verbesserungen im Interesse der Arbeitssuchenden genutzt werden und nicht um Privatisierungsmaßnahmen durchzubringen. Die OECD hat aber auch den seit langem vom OGBL angeprangerten Personalmangel bestätigt. Hier besteht Handlungsbedarf!

Eine stärkere Einbeziehung der Gewerkschaften wäre allerdings sinnvoll. Der OGBL erwartet daher, dass die OECD-Studie mit den Gewerkschaften und den Patronatsorganisationen diskutiert wird, ehe der Ministerrat mit Schlussfolgerungen befasst wird. In dem Sinne fordert der OGBL, dass das permanente Beschäftigungskomitee (Comité permanent de l'emploi) zu einer außerordentlichen Sitzung zusammengerufen wird, um über das Gutachten zu diskutieren.



L'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives

## Pas de solution miracle

Jean-Claude Reding



Danièle Nieves

Suite à la publication de l'analyse juridique, réalisée par Me Viviane Ecker pour le ministère de l'Égalité des chances, l'OGBL a communiqué ses revendications ainsi que ses réflexions à la ministre Marie-Josée Jacobs.

Pour l'OGBL la promotion des femmes reste un objectif majeur tant dans le monde du travail qu'en matière de politique de l'emploi. Toutefois, on peut se demander si cet objectif est réalisable uniquement par le biais de projets pilotes, d'appels et de campagnes d'information.

La législation actuelle contre la discrimination dans le monde du travail est insuffisante. Il est temps de considérer l'adoption d'une loi globale et générale sur l'égalité au travail. Les débats relatifs à une telle loi devront porter, entre autres, sur l'ancrage de plans visant à réaliser l'égalité dans les entreprises, la mise en œuvre d'une politique salariale non discriminatoire au niveau de l'entreprise et l'introduction d'un devoir d'information envers la représentation du personnel, les syndicats représentatifs sur le plan national représentés dans l'entreprise et l'Inspection du Travail et des Mines quant aux initiatives prises par l'entreprise en vue de réaliser l'égalité des chances.

Où restent l'élargissement et le renforcement des droits des délégués du personnel?

En outre, l'OGBL a réitéré sa revendication quant à un élargissement et un renforcement des droits des délégués du personnel et notamment des délégués à l'égalité. Il s'est en effet avéré dans la pratique que le texte légal actuel ne procure ni le temps ni les moyens indispensables pour les délégués à l'égalité pour remplir leurs missions et obligations.

Même si la loi prévoit aujourd'hui que le chef d'entreprise est obligé de fournir semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise, la réalité est bien différente. Un automatisme concernant la fourniture des données est inexistant et si les statistiques sont communiquées suite à la demande de la délégation du personnel ou de la/du délégué-e à l'égalité, elles sont rarement transparentes et donc souvent inutilisables pour détecter

les problèmes et préparer un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes afin de le présenter à l'employeur, sans oublier le temps et le savoir-faire nécessaires, mais non disponibles, à une telle préparation.

Étant donné que la/le délégué-e à l'égalité est censé-e travailler seul-e ou de concert avec la délégation, l'OGBL a insisté à ce que les moyens des représentant-e-s du personnel soient élargis, notamment par

- une extension sensible des crédits d'heures de formation ;
- le droit d'utiliser le congé-formation pour participer aux formations organisées par l'IFES, les chambres professionnelles salariales, les institutions de formation de la CES, qui proposent des cours spécifiques en matière d'égalité;
- la prise en charge du coût de la formation syndicale par l'employeur et/ou le ministère du Travail;
- le droit de recourir aux services d'experts pour l'analyse de dossiers en relations avec les missions de la délégation aux frais de l'entreprise;
- le droit pour la délégation du personnel d'utiliser les mêmes moyens de communication que la direction pour informer les salariés et pour communiquer entre les membres de la délégation et ses conseillers et experts;
- le droit à une documentation spécialisée

et le droit de recourir aux services d'un-e assistant-e administratif/ve pour les besoins de la délégation.

### Oui pour plus de transparence!

L'OGBL a salué l'approche de Me Viviane Ecker suggérant au législateur de s'inspirer de l'exemple français et d'exiger un compte-rendu périodique sur la situation de travail comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Un tel compte-rendu faciliterait une analyse et présenterait un bon point de départ pour les négociations. Néanmoins, le risque qu'une telle obligation reste-t-elle aussi lettre morte est grand, tant que les contrôles ne sont pas renforcés, le suivi pas instauré et les entraves pas sévèrement punies.

La nouvelle législation sur les conventions collectives oblige les parties à intégrer dans leurs négociations

le thème de l'égalité de traitement et de rémunération entre hommes et femmes. Cette obligation était censée insuffler une nouvelle dynamique aux négociations de conventions collectives menées tant au niveau sectoriel que dans les grandes entreprises. La possibilité de conclure des accords sectoriels spécifiques, également prévue par la nouvelle législation, s'avère, à notre avis,

un outil précieux. L'OGBL et ses syndicats professionnels restent prêts à assumer leurs responsabilités et attendent des employeurs et de leurs organisations une même disposition. Néanmoins, fait est, jusqu'à présent, que la volonté de négocier des accords en la matière reste pour la majorité des cas unilatérale.

### **Qu'en est-il des femmes et hommes sans convention collective?**

En ce qui concerne plus particulièrement la politique contractuelle collective l'OGBL estime qu'il faut prendre en considération que les conventions collectives de travail ne couvrent qu'une partie des salariés du Luxembourg et ce encore avec de fortes différences selon les secteurs économiques et les catégories socio-professionnelles. Par ailleurs nous voudrions donner à considérer que les cadres supérieurs sont exclus du champ d'application des conventions et que le patronat applique dans certains secteurs une définition très large de la notion de cadre supérieur. Ainsi 30% des employés du secteur bancaire seraient des cadres supérieurs. Nous sommes obligés de devoir constater que l'ITM ne s'offusque pas de cette pratique et n'intervient pas.

Comme l'analyse de Me Ecker est très partielle et purement juridique, elle ne permet pas de tirer des conclusions quant à l'impact possible de la politique contractuelle collective sur la politique de l'égalité.

Renforcer les obligations de négociation dans le contexte décrit ci-dessus et dans le cadre légal actuel risque d'inciter les entreprises à vouloir éviter encore plus qu'aujourd'hui de conclure des conventions collective de travail. La démarche proposée par Me Ecker n'est envisageable que si des dispositions légales sont prises permettant d'obliger les entreprises et fédérations patronales à négocier et à conclure des conventions.

Dans le contexte actuel de la législation sur les relations collectives de travail l'OGBL se prononce contre de nouvelles obligations légales en ce qui concerne les sujets à traiter dans le cadre des négociations collectives. Au contraire les obligations sont déjà trop lourdes et souvent irréalistes. Une telle évolution n'est envisageable que dans le cadre d'une réforme en profondeur de notre système de relations collectives de travail.

L'inscription d'une obligation de résultat est quant à elle tout à fait irréaliste en l'état actuel de la législation.



## Höret die Signale!



René Piffaferri

Personen, denen es aufgrund ihres Handikaps unmöglich ist, sich mit einem öffentlichen Transportmittel oder einem Taxi zu einer Nachuntersuchung oder -behandlung in ein Krankenhaus zu begeben, sehen sich mit hohen Transportkosten konfrontiert, die sie aus eigener Tasche finanzieren müssen.

Im Rahmen der Sparmaßnahmen, die der zuständige Minister mittels seines Vertreters in der Krankenkassenvereinigung mit Hilfe der Arbeitgeber durchgesetzt hat, wurde auch die Rückerstattung der Reise- und Transportkosten von Kranken stark reduziert.

Nun häufen sich die Reklamationen von verzweifelten Personen, die Rechnungen von Transportunternehmen mit ausdrücklichen Zahlungsaufforderungen geschickt bekommen. Da ist die 100prozentig pflegebedürftige Person, die vom Pflegeheim in ein nahes Krankenhaus gebracht werden musste, um sich hier den notwendigen Untersuchungen zu unterziehen. Der behandelnde Arzt bestätigte die absolute Notwendigkeit dieser Untersuchungen, die nicht im Pflegeheim gemacht werden konnten. Die Krankenkasse lehnte die Übernahme der Transportkosten mit Hinweis auf die Statuten, welche in der Liste B6 diese Leistung nicht vorsehen, ab. Die Reise- und Transportkosten ab Wohnadresse zur Untersuchung in ein Krankenhaus werden nicht übernommen. So bedeutet eine diesbezügliche Rechnung eine hohe Ausgabe für den Patienten, die ein Loch in sein Haushaltsbudget reißt. Der Hinweis auf die Liste B6 bringt ihm auch nichts, da die Texte der Krankenversicherung meistens undurchsichtig und unverständlich sind. Oft findet sich der Patient nur Hilfe eines Rechtsgelehrten zurecht, doch sogar zwischen Experten gibt es noch Interpretationsdifferenzen. Würde der Vertreter des Ministers, so wie vom OGBL gefordert, die Krankenversicherung als ein Instrument zur Unterstützung der Kranken und Hilfsbedürftigen sehen, und nicht als simple Buchhaltung, deren einziges Ziel darin besteht, die Konten im Gleichgewicht zu halten, dann würde es keine solche Irrsinnigkeiten geben. Die zu lösende Frage ist im Grunde einfach: wie kann eine pflegebedürftige Person transportiert werden, ohne dass ihr schon strapaziertes Taschengeld gänzlich von diesen Kosten verschlungen wird. Entweder müssen die Statuten die Möglichkeit zur Übernahme dieser Leistungen schaffen, oder die Pflegehäuser müssen den Transport auf ihre Kosten organisieren.

Aber das ist nicht das einzige Szenario. Eine Frau erlitt einen komplizierten Knöchelbruch. Ihr Bein wurde bis zum Knie eingegipst, dann wurde sie mit der Ambulanz nach Haus gefahren. Für die notwendigen Nachuntersuchungen wurde sie mit einer Ambulanz in die Klinik gebracht. Der Arzt bestätigte die Notwendigkeit dieser Transporte, da die Frau nicht auftreten konnte und wegen des Gipsbeins auch kein anderes Transportmittel benutzen konnte. Auch in diesem Fall wurde mit derselben Argumentation die Kostenübernahme abgelehnt. Auch hier die Frage: wie hätte die Frau dann ins Krankenhaus gebracht werden sollen? Wenn der Minister und auch die Arbeitgeber von Selbstverantwortung der Versicherten sprechen, ist man nicht weit von der Vorstellung entfernt, ein noch rüstiger Ehemann hätte seine Frau mit einem Handkarren auf eigene Kosten transportieren können. Da dies aber nicht der Fall war, muss er 192€ netto zahlen.

132€ kostete es jene Person, die in einer Notfallsituation in einer hauptstädtischen Klinik einige Zehen amputiert bekam, und danach von der Klinik zu einem Augenarzt transportiert wurde. Ein klinikärztliches Attest bestätigte, dass diese Untersuchung aufgrund sehr schwerer Sehstörungen, die zur Blindheit hätten führen können, von absoluter Dringlichkeit war. Ich könnte noch zahlreiche solcher Ungereimtheiten aufzählen, doch immer wieder läuft es auf das Gleiche hinaus. Solange in der Krankenversicherung das Bilanzgleichgewicht und nicht der Patient im Vordergrund steht, werden die Statuten dafür sorgen, dass immer mehr Leute nicht mehr einen gleichberechtigten Zugang zu unserem Gesundheitswesen haben. Wir müssen dafür eintreten, und das ohne jeglichen Kompromiss, dass der Zugang zu guten Gesundheitsleistungen unabhängig vom eigenen Einkommen garantiert wird.



Vermeidung von Arbeitsunfällen

## Ein Thema das uns alle betrifft



Nico Clement

Auf Einladung des gemeinsamen Europasekretariats und des interregionalen Gewerkschaftsrates Saar/Lor/Lux bestehend aus den Gewerkschaften CGT-L (OGBL und FNCTTFEL), CGT-F, CFTC, CFDT, FO, DGB und LCGB weilte Frau Candace Carnahan in Luxemburg. Die junge kanadische Frau verlor ihr linkes Bein durch einen Arbeitsunfall in einer Papierfabrik, in der sie während der Schulferien arbeitete. Seit ihrem Unfall hält sie Vorträge zum Thema Arbeitssicherheit für eine kanadische Stiftung.

Eindrucksvoll gelang es der jungen Frau den anwesenden Gewerkschaftskollegen und den geladenen Gästen die Notwendigkeit von mehr und besserer Unfallverhütung zu vermitteln.

### Unfallverhütung muss schon in den Schulen beginnen

Frau Carnahan befasste sich in ihrem Vortrag besonders mit der Problematik der erhöhten Unfallhäufigkeit bei jüngeren Arbeitnehmern. Sie hob hervor, dass in ihrem Heimatland Kanada Informationskampagnen schon in den Schulen stattfinden, um die Jugendlichen möglichst früh auf die Gefahren am Arbeitsplatz aufmerksam zu machen.

### Wie aber sieht die Situation in Luxemburg aus?

Im Jahre 2006 erlitten 3427 Jugendliche im Alter zwischen 16 und 25 in Luxemburg einen Arbeitsunfall. Das sind 16 % aller Unfälle. Diese Zahl ist erschreckend hoch.

Der OGBL fordert deshalb, Unfallverhütung in die Programme aller Schulen bis hin zur Universität zu integrieren.

Es ist unerträglich, dass Jugendliche in Luxemburg ins Berufsleben eintreten oder einen Ferienjob antreten ohne im geringsten über die Gefahren des Arbeitslebens informiert zu sein.

### Hohe Zahl von Unfällen in Luxemburg

Im Jahre 2006 hatten insgesamt 21516 Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall in Luxemburg. Das sind 7,6 %. **Jeder Dreizehnte.**

Diese Zahl ist im europäischen Vergleich viel zu hoch. Noch erschreckender wird das Bild, wenn man sich einzelne Bereiche ansieht.

Von diesen 21.516 Arbeitnehmern waren 1337 Leiharbeiter (6,2%). Nun stellen die Leiharbeiter aber nur ein Kontingent von insgesamt 6.927 Arbeitnehmern. In anderen Worten fast 20% aller Leiharbeiter hatten 2006 einen Arbeitsunfall. **Jeder Fünfte.**

Ein weiteres Sorgenkind ist der Bausektor. Hier arbeiten 15.229 Menschen. Davon verunfallten 2006 2.717 also 12,6 Prozent. **Jeder Achte.**

### OGBL fordert ein nationales Rundtischgespräch mit den Arbeitgebern

Diese Situation ist untragbar. Der OGBL wird sich deshalb mit den Arbeitgebern in Verbindung setzen, um nationale Lösungen zu finden. Parallel dazu wird sich der OGBL an das Erziehungsministerium und an das Hochschulministerium wenden, um seiner Forderung Nachdruck zu verleihen, das Thema Unfallverhütung in den Schulen zu behandeln.



# Semaine européenne de la santé et de la sécurité au travail



Tun Giardin

Chaque année l'Agence de Bilbao lance la semaine européenne Santé et Sécurité au travail. L'objectif de l'année 2007 est consacré aux troubles musculo-squelettiques.

## Aidez-nous à «Alléger la charge!»

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) constituent le principal problème de santé lié au travail en Europe, ils touchent des millions de salariés. A l'échelle de l'Union européenne, pratiquement 24% des salariés souffrent de maux de dos et 22% de douleurs musculaires.

La situation est encore plus grave dans les nouveaux Etats membres, où ces problèmes affectent presque les deux cinquièmes des salariés.

De nombreux problèmes peuvent être prévenus ou largement réduits à condition que les employeurs se conforment à la législation existante en matière de sécurité et de santé et aux bonnes pratiques. Il importe toutefois de prendre des mesures spécifiques afin de remédier de manière efficace aux TMS.

«Allégez la charge», la campagne initiée en 2007 par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail en vue de remédier aux TMS sur le lieu de travail, s'appuie sur une approche intégrée, articulée sur trois éléments. En premier lieu, les employeurs, les travailleurs et les gouvernements doivent unir leurs efforts pour lutter contre les TMS. En deuxième lieu, il convient de mettre en œuvre des mesures axées sur «la charge totale à laquelle le corps est soumis», c'est-à-dire non seulement les contraintes auxquelles le corps est soumis, mais aussi les charges transportées. Les contraintes sont notamment le stress, les basses températures régnant sur les lieux de travail et la cadence de travail. En troisième lieu, les employeurs doivent gérer le maintien en activité, la réhabilitation et le retour au travail des membres du personnel souffrant de TMS.

Au Luxembourg la campagne de la semaine européenne 2007 a commencé par une conférence «Workshop Arbeitsschutz-Management in Europa», les 9 et 10 octobre, organisée par Association d'Assurance contre les Accidents en collaboration avec ISSA-AISS-IVSS.

Le 12 octobre a eu lieu la conférence «Prévention des accidents», organisée par le secrétariat européen commun de la CGT-L (OGBL et FNCTFEL) et le LCGB, avec une ambassadrice d'exception, la Canadienne Candace Carnahan, qui a perdu sa jambe alors qu'elle exerçait un job d'étudiante. Depuis son accident professionnel, elle parcourt le monde et consacre sa vie à la prévention avec pour but de motiver les salariés de

penser à leur sécurité d'abord: pour que le premier job ne soit pas le dernier.

Les ministères du Travail et de l'Emploi, de la Santé et de la Sécurité sociale ont organisé en date du 25 octobre le symposium «Allégez la Charge», qui a réuni les acteurs concernés par la problématique afin de discuter des initiatives à prendre par les responsables – ministères, employeurs, écoles et instituts de formation, salariés – et de mettre en place une stratégie qui devra être suivie par le Luxembourg pour les années à venir en matière de troubles musculo-squelettiques.

Après ce symposium, le ministre du Travail et de l'Emploi récompensera six entreprises ayant mis en place des actions méritoires dans l'amélioration des troubles musculo-squelettiques.

Or depuis 1992, après chaque semaine européenne, la même question se pose: Que reste-t-il de toutes ces belles présentations, ces beaux discours, ces bonnes intentions, une fois que le rideau est tombé, et que devient l'application de tous ces règlements sur le terrain?

L'idée de l'Union européenne et spécialement de la Confédération Européenne des Syndicats, à travers son groupe de travail représenté dans le comité C.C.S.H.S., était d'arriver, lors de l'entrée en vigueur de la directive-cadre 1989, transposée en droit luxembourgeois depuis 1994, à mettre tout en œuvre pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Depuis 1994, d'autres textes de loi sont venus s'ajouter pour sensibiliser et obliger les responsables d'entreprises d'appliquer d'une manière positive toute cette réglementation. Une réglementation qui définit bien les droits et devoirs d'un chacun.

L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, c.à.d. d'intégrer la sécurité et l'hygiène dans la gestion quotidienne de l'entreprise au même niveau que la productivité.

Au-delà du simple respect des obligations légales, les employeurs doivent faire preuve d'un réel engagement en matière de sécurité et de santé, une démarche également bénéfique pour leur entreprise.

L'obligation des travailleurs dans le domaine de la santé et sécurité au travail n'affecte pas le principe de la responsabilité de l'employeur. La politique de prévention dans l'entreprise nous concerne tous, du directeur d'entreprise aux salariés.

La journée syndicale du syndicat Sidérurgie et Mines

## Respecter le modèle luxembourgeois

Le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL vient de tenir sa journée syndicale en présence d'une centaine de ses délégués ainsi que d'un certain nombre d'invités, parmi eux le président national Jean-Claude Reding. L'invité et orateur du jour était le président de l'Asbl Sidérurgie OGBL/LCGB John Castegnaro.

Après avoir écouté le président Nando Pasqualoni, le secrétaire Raymond Kapuscinsky et le représentant des employés Marcel Biwer, les délégués ont donné décharge à la direction syndicale pour le travail effectué au courant des deux dernières années. La réunion a également conduit à la mise en place d'une nouvelle direction syndicale ainsi qu'à une nouvelle composition du comité acier. Finalement les délégués ont adopté une résolution (voir page 15).

John Castegnaro a expliqué dans un discours très intéressant, les faits autour du processus de fusion ayant conduit à la création du nouveau géant de l'acier, mondial numéro 1, ArcelorMittal. La conclusion principale de sa prise de parole était que cette fusion nous a projetée dans une ère nouvelle de la sidérurgie mondiale

et nationale en nous mettant pour le futur face à de nouveaux défis importants qu'il faudra maîtriser tant pour la sauvegarde de l'emploi qu'également pour la sauvegarde de l'outil de travail ceci dans le plein respect des usages nationaux en matière de dialogue social.

À la fin de cette journée statutaire, une première réunion de la nouvelle direction syndicale a eu lieu et a désigné parmi ses membres Raymond Kapuscinsky comme nouveau président du syndicat, Nando Pasqualoni, quittant cette fonction pour cause de départ imminent en préretraite. La diète syndicale lui a attribué le titre de président honoraire en guise de remerciement pour son travail syndical.



Résolution adoptée à la journée syndicale du 29 septembre 2007

### **Pour le maintien d'une sidérurgie moderne avec maintien du modèle de dialogue social luxembourgeois.**

Depuis plusieurs mois maintenant, nous vivons la naissance d'une nouvelle ère au niveau de la sidérurgie mondiale, ceci en la création du nouveau groupe ArcelorMittal. Cette fusion induite par une OPA hostile du groupe Mittal sur le groupe Arcelor a finalement conduit à la fusion des deux groupes sidérurgiques.

Parallèlement à cette fusion, le constat a été fait du côté syndical que le dialogue social au sein de la sidérurgie luxembourgeoise s'est manifestement détérioré en termes de qualité. La mise en place d'une nouvelle structure au niveau du management a conduit à de multiples changements dans les structures internes de la sidérurgie ainsi qu'au niveau des processus des prises de décisions.

Si avant la fusion, nous faisons partie intégrante d'un processus d'information, de discussion et de négociations sur les orientations stratégiques et leurs conséquences, ceci dans notre rôle de partenaire social, force est de constater qu'à l'heure actuelle apparaissent de plus en plus de situations d'annonces de «faits accomplis» ne respectant plus les règles établies au niveau d'un réel partenariat social entre parties.

Cette situation est bien évidemment préoccupante et laisse pour le moment beaucoup de questions sans réponses. Un peu plus d'une année avant les prochaines élections sociales, le syndicat Sidérurgie et Mines de l'OGBL est d'avis qu'il faudra clarifier le plus rapidement possible la situation du dialogue social en général surtout en ce qui concerne ses méthodes et les acteurs qui doivent le pratiquer.

En 2004, nous avons été confrontés à un important plan de restructuration au sein de la sidérurgie luxembourgeoise. Ce plan appelé «Lux 2006» visait outre la fermeture du site de Dudelange avec engagement de mettre tout en œuvre que les 200 emplois industriels seraient remplacés par la création de nouvelles activités, la diminution importante des effectifs de la sidérurgie, avec en contrepartie la mise en place d'un important plan d'investissement au niveau des installations. Ce plan étant toujours en exécution à l'heure actuelle, laisserait apercevoir, d'après les dires des nouveaux dirigeants ArcelorMittal, certaines insuffisances en termes de résultats à atteindre.

Dans ce contexte, il semble d'ores et déjà clair que nous serons confrontés dans un avenir proche à la présentation d'une version revue et adaptée du plan «Lux 2006». Dans une telle optique, nous devons nous préparer au mieux à faire face aux arguments patronaux que nous risquons de rencontrer à l'occasion de cette nouvelle discussion. Une chose est cependant claire, que nous n'allons pas entamer de discussions sur la mise en place de nouvelles mesures avant qu'un bilan détaillé sur la situation actuelle ne soit fait. Ce bilan et une éventuelle amorce de nouvelles discussions devront se faire au sein d'une réunion tripartite sidérurgique, comme d'ailleurs convenu dans une réunion de Monsieur Mittal avec les responsables syndicaux et le management en charge du secteur des produits longs carbonés en présence des membres du gouvernement sous la présidence du Premier ministre Jean-Claude Juncker.

Notre première préoccupation est et restera la défense des intérêts de l'ensemble du personnel de la sidérurgie. Dans ce contexte, l'instrument du dialogue social devra fonctionner de la meilleure façon possible.

La journée syndicale d'aujourd'hui désigne outre une nouvelle direction syndicale également sa structure des nouveaux dirigeants du syndicat après que bon nombre de nos collègues toujours présents en première ligne ont la chance de profiter de leur préretraite méritée. Tous les «nouveaux» collègues peuvent compter sur une expérience bien étoffée en matière de pratique journalière du dialogue social que se soit au niveau de leur site, au niveau national ainsi qu'au niveau européen. C'est avec eux que notre syndicat continuera à faire un travail efficace au service des travailleurs de la sidérurgie.

Dans ce sens, nous n'hésiterons pas à mobiliser massivement les travailleurs de la sidérurgie, si nous apercevons dans les plans patronaux la volonté de mettre en péril les emplois auprès des structures actuelles, ainsi que toute intention visant à briser la qualité du dialogue social pratiqué jusqu'à aujourd'hui au sein de la sidérurgie nationale.

Les délégués de la journée syndicale adhèrent pleinement à la volonté syndicale, visant pour le futur une sidérurgie moderne dans le respect des accords convenus dans le passé, du maintien de l'emploi et du maintien des acquis sociaux du passé en plein respect du dialogue social ayant fait ses preuves à maintes reprises.

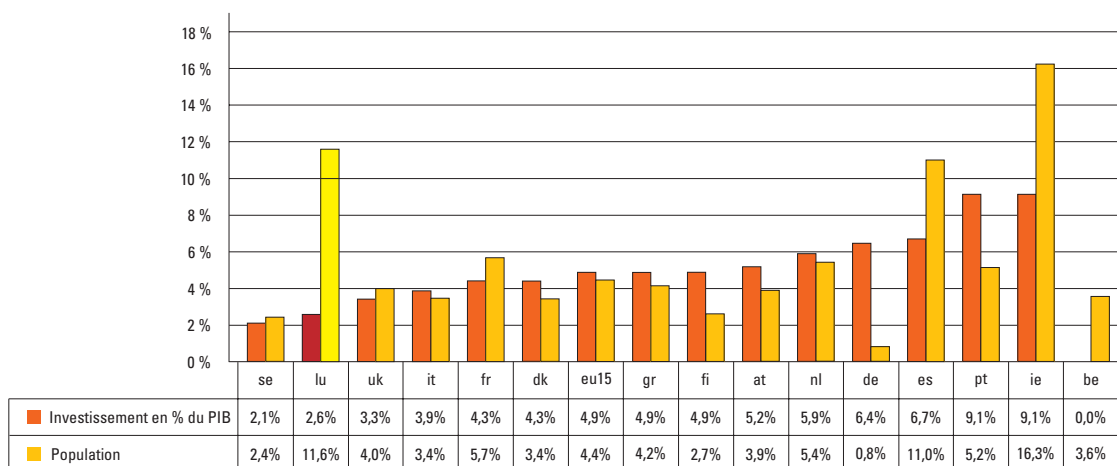
# IMMOBILIER RESIDENTIEL : INSUFFISANCE DE L'INVESTISSEMENT AU LUXEMBOURG

14/2007

26 septembre 2007

Entre 1996 et 2006, le Luxembourg est un des pays qui a consacré le moins d'investissements à l'immobilier résidentiel avec simplement 2,6% de son PIB par an en moyenne dédiés à la construction résidentielle. Au sein de l'UE-15, seule la Suède a fait moins bien que le Luxembourg.

**Part des investissements en construction résidentielle en pourcentage du PIB et augmentation de population (1996 - 2006, sauf IE et GR, 1996 - 2005)**



Source : Eurostat, Calculs : CEP•L

Sa population n'a toutefois augmenté dans le même temps que de 2,4% alors que le Luxembourg a vu sa population croître de 11,6%, soit la deuxième plus forte progression de l'UE-15 au cours de cette période.

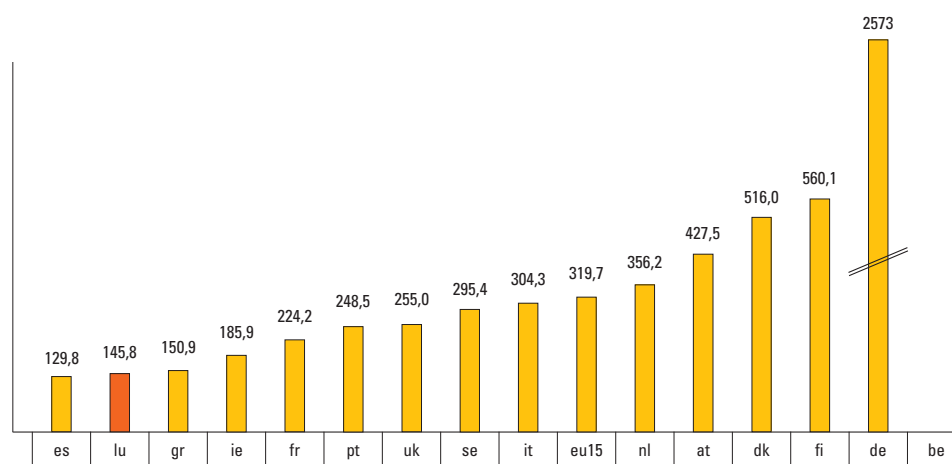
Rapporté à la population résidente, le retard luxembourgeois est également frappant. Alors que la population luxembourgeoise a augmenté de 47.900 personnes entre le premier janvier 1996 et le premier janvier 2006, la totalité des investissements dans l'immobilier résidentiel a été de 6,9 milliards d'euros, soit 145.800 euros par habitant supplémentaire.

Seule l'Espagne réalise une performance inférieure au Luxembourg, avec il est vrai une progression de la population presque équivalente au Luxembourg en pourcentage, mais qui représente tout de même la plus forte progression de l'UE-15 en valeur absolue (+4,3 millions).

De son côté, la performance hors norme de l'Allemagne est essentiellement due à un investissement dans la construction résidentielle en pourcentage du PIB relativement fort puisqu'au quatrième rang européen, mais avec une population en très faible croissance avec +0,8% (la plus faible de l'UE-15).



### Investissement dans la construction résidentielle en milliers d'euros par nouvel habitant (1996 - 2006)



Ces chiffres semblent montrer l'insuffisance de l'investissement dans l'immobilier résidentiel au Luxembourg, ce qui n'est sans doute pas sans conséquences sur les prix de l'immobilier.

On notera que, contrairement à la construction résidentielle, les autres investissements en construction se portent particulièrement bien au Luxembourg (il s'agit de l'immobilier d'affaires, ainsi que des constructions d'infrastructure). En effet, entre 1996 et 2006, ces investissements ont représenté en moyenne 9,1% du PIB, et même 43% du total des investissements, soit dans les deux cas, le niveau le plus élevé de l'UE-15.

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



Kinderbonus für Familien:

## Jahrelange Forderungen der Arbeiterkammer werden erfüllt

Mit Genugtuung nimmt die Arbeiterkammer zur Kenntnis, dass sich, laut Presseberichten und Aussagen verschiedener Politiker, die finanzielle Situation des Staates auf eine bemerkenswerte Weise verbessert hat. Gespannt blickt sie der Haushaltsvorlage der Regierung am nächsten Mittwoch entgegen.

Obwohl der Haushaltsüberschuss 2006 zum Teil auf den Zusammenschluss ArcelorMittal zurückzuführen ist, so sind doch ein erheblicher Teil der Mehreinnahmen durch die gute konjunkturelle Entwicklung bedingt. Schon in ihrer Stellungnahme zur Haushaltsvorlage für dieses Jahr hatte die Arbeiterkammer im Herbst 2006 darauf hingewiesen, dass die Steuereinnahmen in den ersten Monaten von 2006 wieder stark gestiegen waren, und dass man mit Sicherheit davon ausgehen könne, dass insgesamt 2006 schon wieder mehr Einnahmen zu verbuchen sein werden, als man erwartet hatte.

Die Arbeiterkammer weist darauf hin, dass die Arbeitnehmer durch Indexmodulierungen und diverse Steuererhöhungen zu dieser Verbesserung beigetragen haben.

Der von Premierminister Juncker angekündigte Kinderbonus geht in eine Richtung, die von der Arbeiterkammer schon seit Jahren gefordert wird. Immer wieder

bemängelte die Kammer, dass eine reine Anpassung der Steuertabelle oder Steuersenkungen nur denjenigen zugute kommen, die auch Steuern zahlen.

Familien, die aufgrund ihrer vielen Kinder und/oder geringen Einkommen keine Steuern zahlen, können logischerweise nicht in den Genuss von Steuererleichterungen kommen. Aus diesem Grund hat die Arbeiterkammer die Einführung einer Negativsteuer bzw. eines Steuerkredits (der eine Form der Negativsteuer darstellt) gefordert. Hierdurch werden auch diese Familien an der Umverteilung beteiligt.

Im Sinne einer gerechten Familienpolitik hat die Arbeiterkammer ebenfalls bereits im Jahr 2000 in einer offiziellen Stellungnahme an die Regierung eine drastische Erhöhung des Kindergelds bei gleichzeitiger Besteuerung vorgeschlagen. Eine solche Politik würde die Sozialpolitik zielgerechter gestalten indem sie die Lage der kinderreichen Familien und Alleinerziehenden, die besonders dem Armutsrisiko ausgesetzt sind, wesentlich verbessert. Die von der Regierung angekündigten Maßnahmen gehen in die Richtung einer Erfüllung dieser Forderungen.



## 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;
5. une copie de la carte de membre de l'OGBL

## 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**

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)

\_\_\_\_\_

Signature

Prière de compléter en caractères d'imprimerie et de joindre les pièces énumérées ci-dessus



Ecole publique

## Un malaise grandissant

Le fossé entre les projets du MENFP et le vécu des enseignants sur le terrain est à nouveau en train de se creuser. C'est très dommageable pour l'école, mais ce n'est malheureusement pas la première fois qu'on fait cette expérience.

Le nouveau projet sur l'enseignement fondamental était pourtant très attendu par les enseignants du primaire. Beaucoup d'instituteurs et d'institutrices sont conscients que le travail en équipes pédagogiques et multidisciplinaires est absolument nécessaire, ils sont également prêts à suivre les progrès d'apprentissage de leurs élèves sur une période de plusieurs années pour respecter les rythmes différents d'un enfant à l'autre. Nombreux étaient celles et ceux qui avaient même espéré que les socles de compétences allaient permettre de donner une description concrète des compétences indispensables en fin de cycle. Ils se sont investis dans des réunions et des groupes de travail. Et puis, très important, il a été possible de convaincre la ministre que les comités de cogestion (représentation du personnel) nés spontanément sur le terrain (sans base légale) étaient le meilleur garant d'une gestion efficace des écoles.

Le SEW est consterné de constater dans le projet de loi déposé, que la bureaucratisation est sur le point de tout remettre en question. Le travail en équipe doit être animé par un coordinateur de cycle, dont les missions sont encore à définir par règlement grand-ducal; le suivi des élèves se fera à travers un portfolio dont l'envergure est encore incertaine; les comités sont instrumentalisés par la

hiérarchie et l'étatisation (voir Aktuell 9/2007) risque d'étouffer dans l'œuf les propositions issues des structures participatives sur le terrain.

De même le SEW avait pensé que le prolongement successif de la durée des études des instituteurs et institutrices, ainsi que les multiples missions, dont ils ont été chargé au fil des ans et que le projet de loi ne fait qu'entériner, aurait rendu inévitable le reclassement de leur fonction dans la carrière supérieure. Or, il n'en est rien. Et c'est ressenti à la base comme un affront.

Les choses ne se présentent pas mieux dans l'enseignement secondaire et secondaire technique.

L'instruction ministérielle transmise aux directions des lycées et lycées techniques en application du règlement sur la tâche des enseignants du postprimaire viole en certains points l'esprit et la lettre de l'accord négocié avec les syndicats et risque d'envenimer à nouveau les relations.

Quant au recrutement d'enseignants, le MENFP et le gouvernement ont refusé de suivre les recommandations du rapport de planification de juillet 2007 plaidant pour une augmentation du nombre des admissions au stage pédagogique. Au lieu de cela, un projet de loi institutionnalisant l'embauche régulière de chargés de cours dans le futur vient d'être déposé. Le gouvernement mise donc carrément sur l'engagement de nouveaux chargés de cours pour couvrir les besoins en personnel enseignant dans le postprimaire.

La réforme de l'enseignement des langues ressemble à un dialogue de sourds, où les responsables du MENFP claironnent leurs projets à un niveau théorique situé à mille lieues de la surface de la terre, face à des enseignantes et enseignants qui s'attendent à être aidés dans la mise en œuvre concrète - et qui ne voient rien venir.

Le projet de loi portant réforme de la formation professionnelle, qui a grandi dans le jardin des chambres professionnelles, augmente - sans contrepartie - l'influence des entreprises au sein de l'école publique, dévalue le diplôme de technicien et refait du CATP/DAP le diplôme de référence de l'EST. Il considère les enseignants comme de simples exécutants et les écarte de tous les organes de décision du système de formation professionnelle. Tous ces événements, toute cette évolution font que celles et ceux qui suivent de près les agissements du MENFP, avec en première ligne les enseignants qui se sont engagés des années durant pour une amélioration de la qualité de l'enseignement, ressentent un malaise grandissant face à leur ministère.

Tantôt ils se rendent compte que certains responsables du MENFP, convaincus d'être des experts manquent du savoir-faire opérationnel le plus élémentaire. Tantôt ils constatent que des engagements pris auparavant par le MENFP, et qui les avaient convaincus à s'embarquer dans des projets difficiles, sont trahis - de préférence à la fin du mois de juillet, à une époque où toute réaction devient impossible - et que les efforts qu'ils ont accomplis auparavant sont réduits à néant. Tantôt ils perçoivent le trou béant entre les propos enjoliveurs des responsables de leur ministère et la réalité devant des classes surpeuplées ou manquant d'équipements.

Cela les contrarie.

Cela brise leur motivation.

Cela nuit gravement à la santé de l'école publique.

Madame la Ministre, il est temps de redresser la barre!

Monique Adam,  
présidente du SEW/OGBL

Guy Foetz,  
vice-président du SEW/OGBL

## Services publics



Christian Sikorski

Pit Schreiner

Südgemeinden

### Gegen Verzögerung der Kollektivvertragsverhandlungen

Anlässlich der Sitzung der Tarifkommission Südgemeinden des OGBL diskutierten und analysierten die Delegierten den Stand der Kollektivvertragsverhandlungen der Südgemeindegewerkschaften. Die Tarifkommission stellte eine Verzögerung der Verhandlungen seitens der Gemeindevetreter fest und wies darauf hin, dass sie den Gemeindevetretern am 27. März 2007 konstruktive Gegenvorschläge zur Verbesserung der Laufbahnen der Hilfshandlanger und des Reinigungspersonals zugestellt hatte. Seitdem gab es von den Gemeindevetretern keine Reaktion. Die Tarifkommission forderte ebenfalls die Anwendung des neuen Gehälterabkommens im öffentlichen Sektor für den neuen kommunalen Arbeiterkollektivvertrag.

#### OGBL fordert schnellen Abschluss

Das Syndikat Öffentliche Dienste des OGBL fordert die Gemeindepolitiker auf die Verhandlungen des Arbeiterkollektivvertrags zügig zu führen, damit zum 31. Dezember 2007 ein positiver Abschluss erreicht ist. Die Tarifkommission betont die Wichtigkeit des Kollektivvertrags.

#### Protest

Die Delegierten weisen darauf hin, dass der Kollektivvertrag seit 2004 gekündigt ist und bedauern, dass die Verhandlungen sich seit 3

Jahren dahinschleppen. Falls es zu weiteren Verzögerungen seitens der Gemeindevetreter kommen sollte, erklären sich die Delegierten zu gewerkschaftlichen Aktionen bereit.

### Christian Sikorski a rejoint l'équipe de l'OGBL

Le nouveau secrétaire central adjoint du syndicat Services publics donne un aperçu de sa philosophie syndicale:

«20 ans d'activités dans le secteur privé en tant que gestionnaire administratif et commercial m'ont convaincu des limites d'un système qui par son objectif de marchandisation de tous les aspects de la vie parvient à un état extrêmement dangereux pour la société. Nous constatons un désenchantement du monde par l'hyper individualisation, la déstructuration sociale et la vente aux enchères des acquis sociaux et démocratiques. De plus, le potentiel émancipateur de l'idéal de performance s'est retourné en son contraire à savoir, la transformation de l'idéal d'individualité authentique en impératif de survie.

Les citoyens ont également constaté les échecs et les limites de la privatisation, par exemple, la crise énergétique en Californie, les catastrophes ferroviaires au Royaume-Uni, la privatisation du système des retraites en Argentine, l'accroissement du fossé entre richesse et pauvreté, la gestion désastreuse des ressources en énergie et en eau.

L'OGBL défend, par le biais de son syndicat Services publics, l'idée que l'accès aux services publics représente un droit démocratique fondamental, garant de l'équité sociale. Et, le syndicat Services publics, par le biais de ses délégations engagées, contribue à revitaliser des services publics de qualité, financés de manière adéquate, proposant des conditions de travail de qualité.»

## Santé, Services sociaux et éducatifs



Eva Rongen

Nora Back



Pit Schreiner

André Roeltgen

Tricentenaire asbl

### Piquet de protestation

Confrontés à des licenciements abusifs et non fondés au sein de la «Tricentenaire asbl» et ceci dans le cadre d'une dégradation générale de la qualité dans le secteur social conventionné au Luxembourg, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL ensemble avec des représentants du personnel du secteur social se sont réunis le 11 octobre 2007 pour un piquet de protestation devant le siège social du Tricentenaire. La secrétaire centrale adjointe du syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs, Nora Back, condamna au plus vif la pression exercée sur le personnel de l'établissement en question.



## Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande

Robert Wolff

Secalt

### Une société en péril malgré un carnet de commande prometteur

Les difficultés financières de Secalt ont débuté en 2000 suite à de mauvais choix stratégiques et à une concurrence croissante dans son domaine d'activité. Les dirigeants de la société Secalt, filiale du groupe Tractel, ont engagé une restructuration pour assurer la pérennité de l'entreprise. Ces mesures ont entraîné une réduction significative des effectifs ces dernières années. En effet le personnel est passé de 113 personnes en 2001 à 81 en 2005, et a abouti à une polyvalence accrue.

En 2006, la société a fait appel à la sous-traitance en Pologne pour tout ce qui est acier car le coût est moindre et en 2007, les responsables ont commencé à démonter les machines trop vétustes en espérant



pouvoir les revendre à d'autres. Malgré un bénéfice de 791000 € en 2006 ils ont licencié 4 personnes pour des raisons économiques et demandent encore au personnel d'effectuer des heures supplémentaires. La délégation et le personnel ont les plus grandes inquiétudes quant à l'avenir de l'entreprise.

Auto Confiance

### Keine Löhne, ungewisse Zukunft

Seit fast drei Monaten warten die Mitarbeiter der Garage Auto Confiance auf ihre Löhne. Schon in der Vergangenheit wurden die Löhne mit Verspätung gezahlt.

Auf Anfrage vom OGBL wurde bei der Firmenleitung ein Termin angesetzt, der dann in letzter Minute von der Firmenleitung abgesagt wurde, mit der Begründung der Konkurs sei beantragt.

Dem OGBL ging es bei diesem Termin sowohl darum für die noch offen stehenden Löhne eine Lösung zu finden als auch um die Zukunft des Personals, was die Betriebsleitung aber offensichtlich nicht interessierte.

Die Beschäftigten der Firma Auto Confiance wissen nicht mehr wie sie ihre Rechnungen bezahlen sollen. Sie wurden auf dem Escher Sozialamt vorstellig um Hilfen zu beantragen. Der OGBL legte Beschwerde bei der Gewerbeinspektion ein und außerdem wurde das „Parquet économique“ eingeschaltet.

Der OGBL wirft der Firmenleitung vor, wohl geplant vorzugehen. So sind eine Hebebühne und weiteres Werkzeug bereits vor Wochen aus dem Betrieb entfernt worden, dem zufolge die Räume jetzt fast leer sind. Das Material verschwindet und das Personal wird einfach vor der Tür stehen gelassen. Obwohl die Firmenleitung den Betrieb seit

Mitte September verschlossen hält, müssen die Beschäftigten, ohne Entlohnung, jeden Morgen vor der Tür stehen, da man ihnen nicht schriftlich bestätigt hat, dass sie zu Hause bleiben können.

Dass das Patronat immer dreister wird, beweist sich dadurch, dass die Firmenleitung ebenfalls versucht hat den Mitarbeitern rückwirkend zu kündigen, um sich so aus der Verantwortung zu stehlen. Daher hat der OGBL nun Anzeige erstattet, damit die Beschäftigten ihre ausstehenden Löhne erhalten.

Das Problem ist jedoch, dass dies monatelang dauern kann. Die Mitarbeiter können aber nicht mehr warten, ihnen fehlt schon heute das Geld. Würde der Betrieb Konkurs anmelden, hätten die Beschäftigten zumindest das Recht auf das staatlich garantierte Superprivileg, welches aus dem Beschäftigungsfonds gezahlt wird.

Auto Confiance

### Salaires non payés – avenir incertain pour les salariés

Depuis presque trois mois, les salariés du garage Auto Confiance attendent leurs salaires. Déjà par le passé, les salaires ont été payés avec un certain retard.

L'OGBL a donc demandé une entrevue avec la direction de l'entreprise, qui l'a annulé en dernière minute prétextant qu'elle demanderait la mise en faillite de l'entreprise.

Ce rendez-vous avait été sollicité par l'OGBL afin de trouver une solution en ce qui concerne les salaires non payés et pour discuter de l'avenir du personnel. La direction n'y a porté aucun intérêt.

Les salariés de l'entreprise Auto Confiance ne savent plus comment payer leurs factures et ont demandé des aides auprès du bureau social

d'Esch-sur-Alzette. L'OGBL a porté plainte auprès de l'Inspection du Travail et des Mines et du Parquet économique.

L'OGBL reproche à la direction de l'entreprise de procéder de façon bien organisée. Il y a quelques semaines déjà, un pont-élévateur ainsi que d'autres machines ont été enlevés de l'entreprise et l'atelier de même que l'exposition sont presque vides.

Le matériel disparaît et les salariés se trouvent chaque matin, sans rémunération, devant des portes fermées à clé, puisqu'on ne leur a pas confirmé par écrit de pouvoir rester chez eux.

Que les patrons n'ont pas de gêne est confirmé par le fait que la direction de l'entreprise a même essayé de résilier les contrats de travail avec effet rétroactif, pour se défaire, par ce biais, de ses responsabilités.

Bien que l'OGBL ait porté plainte pour que les salariés reçoivent leurs salaires, le problème subsiste étant donné que la procédure est loin d'être finie. Les salariés ne peuvent plus attendre, l'argent leur manque déjà aujourd'hui. Avec la déclaration en faillite de l'entreprise, les salariés auraient au moins le droit au superprivilège payé par le fonds de l'emploi.

Rotarex

## Accord trouvé

Les syndicats OGBL et LCGB viennent de marquer leur accord sur une nouvelle convention collective de travail pour les ouvriers de Rotarex, site de Lintgen.

Suite à des négociations difficiles ainsi qu'à deux réunions devant l'Office national de conciliation les partenaires sociaux ont retenu un paquet qui a trouvé l'accord majoritaire des ouvriers occupés sur le site de Lintgen. Ceci a été retenu lors

d'une assemblée des ouvriers ce 2 octobre ou quelque 160 concernés étaient présents.

Le contrat qui va sur 2 années prévoit entre autres une prime unique en 2007, une augmentation générale de 1.20% du salaire moyen en 2008, une adaptation de la prime de tournée ainsi que des primes liées au résultat en 2007 et en 2008. La valeur totale des améliorations représente plus que 2,50% de la masse salariale.

Par cet accord les partenaires sociaux ont évité une escalation du litige suite à une non-conciliation éventuelle.

Rotarex est un fabricant de robinetterie, détendeurs, vannes de passage et raccords pour l'industrie des gaz. Il occupe environ 300 ouvriers et 200 employés sur le site de Lintgen.



Jean-Luc De Matteis

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

Recul du congé collectif

## Et les salariés dans tout ça?

Une fois n'est pas coutume, dit-on. Or, le syndicat minoritaire dans le secteur Bâtiment revendique, comme il l'a déjà fait à maintes reprises dans d'autres secteurs, par voie de presse, et ceci sans consultation préalable du syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques de l'OGBL, largement majoritaire dans ce domaine d'activités, pour 2008 le report «exceptionnel» d'une semaine du congé collectif, qui normalement débute le dernier vendredi du mois



de juillet et qui s'étend sur trois semaines.

L'année prochaine, ce congé se terminerait donc le 15 août, le jour de l'Assomption, ce qui à l'avis du syndicat minoritaire risquerait d'importuner les vacanciers lors de leur retour suite à des bouchons dans la partie sud de l'Europe. Prétendant l'Assomption, le syndicat chrétien propose une solution de facilité, le recul pur et simple du congé collectif.

L'OGBL tient à signaler à tous les partenaires sociaux qu'une éventuelle modification de la convention collective de travail en cours ne pourra se faire que d'un commun accord avec toutes les parties signataires de cette convention collective sectorielle. Un avenant devra dans ce cas être rédigé et signé afin de modifier la partie de la convention collective portant sur le congé collectif.

Une autre question qui se pose est comment un syndicat minoritaire peut parler au nom de tout un secteur. Rappelons que la réglementation sur le congé collectif a été instaurée afin de permettre aux familles concernées de synchroniser leurs congés. Selon l'OGBL, le simple report du congé collectif n'est pas approprié aux besoins des travailleurs du bâtiment. La majorité des concernés du syndicat Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques de l'OGBL privi-

légie, au cas d'une modification, de faire débiter le congé comme prévu le 25 juillet et de le prolonger jusqu'au 23 août en y incluant une semaine supplémentaire de congé du congé collectif d'hiver.

L'OGBL en tout cas respectera la législation en vigueur et défendra les intérêts légitimes des travailleurs.



**Aviation  
Civile**

Hubert Hollerich

Luxair

## Kollektivvertrags- verhandlungen in der Sackgasse

Nach mehr als 13 Monaten und zähen Verhandlungen, stellen die Gewerkschaften OGBL, SNEP und LCGB mit Bedauern fest, dass es am Verhandlungstisch kein Weiterkommen gibt.

Wichtige Forderungen der Gewerkschaften wurden von der Betriebsführung Luxair mehrfach abgelehnt.

Das heutige Verhandlungsergebnis steht in keinem Verhältnis zur wirtschaftlichen Gesundheit des Betriebes.

Der nächste Schritt wird die Befragung der Gewerkschaftsmitglieder sein. Im Falle einer Ablehnung steht das Einleiten der Schlichtungsprozedur ins Haus.

Gewerkschaftliche Aktionen sind bereits ins Auge gefasst.

Luxair

## Les négociations sont embourbées

Après plus de 13 mois d'après négociations, les syndicats OGBL, SNEP

et LCGB constatent avec amertume que les négociations sont bloquées.

Certaines revendications capitales des syndicats se sont heurtées au refus persistant de la direction.

Le résultat des négociations n'est plus en relation avec la bonne santé financière de l'entreprise.

Les syndicats vont soumettre ce résultat à l'approbation de leurs membres. En cas de refus, la procédure de Conciliation sera entamée.

Des actions syndicales ne sont d'ores et déjà plus exclues.

## Commerce



Colette Bianchini



André Sowa

Ouverture des magasins

## Jusqu'où ce calvaire?

En date du 14 septembre 2007, le ministre des Classes moyennes, du Tourisme et du Logement a donné un coup dur aux salariés du secteur du commerce de la ville de Luxembourg en signant une dérogation qui autorise l'ouverture des magasins de détail tous les dimanches et jours fériés pour l'année 2007.

Cette décision a été prise d'une façon unilatérale. Le ministre a cédé aux demandes répétées et injustifiées du patronat en négligeant les intérêts des milliers de salariés du commerce concernés par cette décision pleine de répercussion pour ces derniers.

En outre cette dérogation mènera à des détériorations dramatiques des conditions de travail dans ce secteur à faible rémunération. Ce même secteur n'est pas réglementé par une CCT sectorielle qui signifie-

rait une amélioration des conditions de travail. Cette dérogation risque d'engendrer une libéralisation au niveau national des ouvertures dans le secteur du commerce. Cette libéralisation des ouvertures aura un impact néfaste sur l'organisation de la vie privée de chaque personne travaillant dans ce secteur, un secteur qui emploie en grande majorité des femmes. La décision est d'autant plus incompréhensible qu'il est prouvé que ces ouvertures dominicales n'ont pas d'impact majeur sur le chiffre d'affaires des commerces en question. Il est clair que cette décision unilatérale ne pourra se reproduire pour l'année 2008.

L'OGBL revendique que la réglementation sur les repos hebdomadaires soit strictement contrôlée et respectée par les organes compétents et qu'enfin le patronat se remette à la table des négociations afin de discuter d'une façon constructive sur des améliorations substantielles des conditions de travail générales pour tous les salariés du commerce.





## Une relation privilégiée entre l'IFES et le monde du travail



Renata Santini

Depuis sa création des milliers de personnes de tous les secteurs économiques ont suivi les cours de l'Institut de formation économique et social, IFES.

Au service de la formation du monde syndical, l'IFES est un maillon essentiel du dialogue social car il donne l'opportunité à des femmes et hommes, salariés talentueux, engagés et motivés de recevoir une formation théorique et pratique qui leur permet de s'enrichir d'outils indispensables à l'accomplissement de leurs fonctions et d'acquérir les moyens nécessaires afin d'exercer au mieux leur mission.

Avec le temps, ce flux de population «transporte» dans l'éducation syndicale les évolutions de la société. Les nouvelles technologies se développent à vitesse grand V et sont en train de révolutionner la pédagogie pratiquée. Formateurs et participants se disent conquis. De nouvelles méthodes d'enseigner ont été mises en place et ont commencé à prendre bonne forme. C'est du décollage sans précédent que tous les acteurs connaissent actuellement.

Dans le passé, le contrat de travail pouvait s'étudier en une semaine, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui compte tenu de la multiplicité très complexe de questions juridiques et économiques.

Vu que la formation syndicale subit une série de transformations, autrement dit processus d'évolution, il est clair que la durée du congé-formation dont peut bénéficier un délégué du personnel, n'est guère suffisante pour pouvoir faire face aux enjeux et défis toujours plus exigeants du marché du travail.

Notre pays est riche des connaissances et du savoir-faire de ses citoyens et citoyennes, c'est la clé de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Donc, des salariés bien formés sont notre avenir commun!

Si nous voulons continuer à assurer la promotion collective du monde du travail, un appel est renouvelé auprès de nos politiques de moderniser et de renforcer enfin la loi sur la représentation du personnel ainsi que de réformer la législation sur les comités mixtes d'entreprise et la représentation des travailleurs dans les conseils d'administration.

Cette réforme, promise depuis des années, doit enfin être entreprise.

**Notre nouvelle  
brochure de formation  
IFES OGBL 2008**  
paraîtra mi-décembre.  
Veuillez la commander  
auprès de notre  
secrétariat à Remich.  
Tél.: 26 66 13 - 1





## Formation IFES/OGBL

### Calendrier de novembre à décembre 2007

date	Intitulé du/des seminaire(s)	réf
<b>Novembre</b>		
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 <sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> 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
<b>Décembre</b>		
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

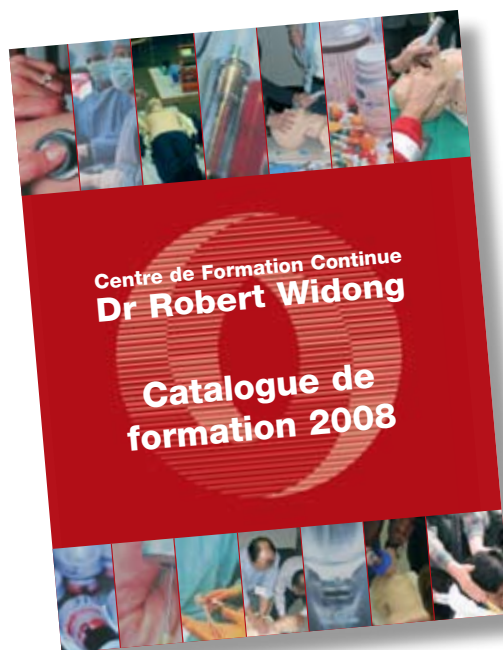
FORMULAIRE D'INSCRIPTION

## Le catalogue de formation 2008 a été publié fin septembre

Le CFPC Dr Robert Widong a été créé lors des négociations pour la convention collective des salariés occupés dans les établissements hospitaliers en 2001/2002. Les partenaires sociaux (Entente des Hôpitaux Luxembourgeois d'une part et organisations syndicales OGBL et LCGB d'autre part) y ont décidé de commun accord d'investir une partie des ressources disponibles dans le financement d'une association pour la formation professionnelle continue qui serait gérée de façon paritaire et qui représenterait une plus-value par rapport aux formations continues organisées en interne dans les établissements hospitaliers.

Les formations du CFPC Dr Robert Widong sont également ouvertes aux établissements non membres de l'Entente des Hôpitaux Luxembourgeois.

Le catalogue de formation 2008 peut être commandé gratuitement sous le numéro 26 54 00 57 et est publié intégralement sur le site internet [www.widong.lu](http://www.widong.lu). L'équipe du CFPC Dr Robert Widong se tient à votre disposition pour tout renseignement supplémentaire du lundi au vendredi de 08h00-18h00.



## Lutter contre les discriminations

22+23 novembre 2007

Lutter contre les discriminations



Formation pour ONGs, associations et syndicats



pour plus d'informations :  
[www.ifs.lu](http://www.ifs.lu)  
[ifs@ifs.lu](mailto:ifs@ifs.lu)  
 44743 339

L'Institut de Formation Sociale organise une formation de deux journées les 22 et 23 novembre 2007 au Centre de Formation et de Séminaires (CEFOS - 12, rue du Château L-5516 Remich - [www.cefos.lu](http://www.cefos.lu)) sur le rôle des ONGs et syndicats au Luxembourg dans la lutte contre les discriminations pour des motifs d'origine raciale ou ethnique, de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

Ce séminaire est financé par la Commission européenne et a pour but de développer les compétences des acteurs de la société civile pour lutter contre les discriminations.

Le programme, préparé par une équipe internationale, traite des concepts de discrimination, de sa prise de conscience, du dialogue avec les acteurs publics, du support aux victimes et des litiges dans le cadre du droit national et européen ainsi que des politiques antidiscriminatoires.

Méthode: exposés, études de cas, ateliers, discussion interactive

Le programme détaillé et le formulaire d'inscription peuvent être obtenus

- par téléphone +352 44743-339
- par mail: [ifs@ifs.lu](mailto:ifs@ifs.lu) [www.ifs.lu](http://www.ifs.lu)
- par courrier: Institut de Formation Sociale  
 Frédéric MERTZ, 5, avenue Marie-Thérèse  
 L-2132 Luxembourg

Participation aux frais: gratuit. Inscription avant le 5 novembre 2007 en fonction des places disponibles.



## OGBL-ACAL Sektion Lëtzebuerg

### Cabaretsowend

mat dem neie Programm „DominoAS“  
vun de Makadammen

**Freides, den 30. November 2007 ëm 20.15 Auer**  
am Porheem Saint-Joseph zu Gaasperech.

Oweskeess ab 19.00 Auer / Virverkauf 5 € / Oweskeess 8 €

Reservatioun:

Tel. 23 62 12 68 oder 691 143 626 (Mett Waldbillig)

Tel. 49 23 09 oder 691 749 573 (Dahm Fränz)



*D'Sektion Déifferdang huet den 22. September 2007 un de Feierlechkeete vum Centenaire deelgeholl. D'Kniddelen an d'Ënnenzopp haten e grouss Succès.*

## Infoveranstaltungen für Deutsche Grenzgängerinnen und Grenzgänger

Die OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger bietet für alle in Luxemburg Beschäftigten verschiedene Infoveranstaltungen zum Steuerrecht in Luxemburg und in Deutschland an.

Mittwoch, den **21. November 2007** um 19.30 Uhr im Hotel Koch-Schilt in Irrel

Donnerstag, den **22. November 2007** um 19.30 Uhr im Hotel Saarschleife in Orscholz

Samstag, den **8. Dezember 2007** um 16.00 Uhr in der Europäischen Sportakademie in Trier (Herzogenbuscherstr. 56)

Lohnsteuer in Luxemburg, Doppelbesteuerungsabkommen zwischen den beiden Ländern, Steuerrück-erstattung - Fragen zu diesen sowie zu sozial- und arbeitsrechtlichen Themen werden von den Kollegen vom Vorstand und von Stephan Wonnebauer, Fachanwalt für das Steuerrecht, beantwortet.



*Gewerkschaftssekretäre diskutierten mit der Basis*

## Die OGBL-Regionale Differdingen informierte ihre Delegierten

Kürzlich fand auf Einladung der OGBL-Regionale Differdingen, unter Mitwirkung der Gewerkschaftssekretäre Carlos Pereira, Mitglied des Geschäft führenden Vorstandes, Colette Bianchini, Handel, Marco Casagrande, metallverarbeitende Betriebe, Romain Daubengefeld, Nahrung und Genuss sowie Reinigungsdienste, Gérard Müller, Regionalsekretär, und Robert Wolff, Garagen, in der „Buvette“ der Brauerei Bofferding ein Rundtischgespräch statt.

Nachdem der Vizepräsident der Regionale Romain Fehr die zahlreich erschienenen Zuhörer begrüßt hatte, darunter auch den Regionalpräsidenten der Regionale Rodingen/Attert, Tony Giardin, ging er auf die Wichtigkeit solcher Informationsabende ein. Danach übernahm Carlos Pereira die Moderation der „Table Ronde“ und führte durch den Abend. Es entstand eine sehr interessante und animierte Diskussion über die verschiedenen Probleme, welche in den Betrieben bestehen, wie z.B. Ladungsöffnungszeiten, Kollektivvertragsverhandlungen, Überstunden, Konkurse usw.

### Nächster Informationsabend

der Regionale Differdingen

**Thema Einheitsstatut**

**Dienstag, 13. November 2007**

**um 20.00 Uhr in der Halle 75 in Bascharage**

## OGBL-Section Immigrés Région Differdange-Rodange

### Fête de l'amitié

**Samedi, le 10 novembre 2007**

au Hall polyvalent de Sanem

Animation par l'orchestre Mino & Edy

Caisse: 19h30 - Bal: 20h00

Prévente 3,50€ - Caisse 5€

Tombola gratuite sur les billets d'entrée - Petite restauration - Grande tombola en salle - Nuit blanche

PROTECTEURS	▼	DERMATOSE	▼	INDUSTRIE DU LIVRE	▼	PREMIÈRE PAGE	▼	PORTION DU LITTORAL
VIN CANADIEN		PENDANT		FOYER		NOUVELLE		
▶		▼	3	▼		▼		▼
CAGNOTTES	▶				6		10	
INHABITÉE								
▶		1					DÉCONCERTANTE	
MESURE À PEKIN	▶		CANARD	▶			▼	
MONNAIE CHINOISE			HALLUCINOGENE					
▶			5	PORT DU JAPON	▶	4		
				ÉTHÉRÉ				
LIQUIDE		FIGURINE DE LA CRECHE	▶	▼	8			
		COURBÉS						
▶		▼			PRONOM	▶		
					HABITUDES			COSSUE
ERBIUM	▶		COURS COURT	▶	▼	MOT D'ENFANT	▶	▼
CROQUAI			PRESSE			PRÉPOSITION		
▶			▼	2		▼		
QUI S'IMPOSE À L'ESPRIT		AUROCHS	▶			BERGES	▶	9
		TAMBOURINAGE				ARTICLE		
▶	▼	7				▼		
ENZYME	▶			FATIGUÉE	▶			

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

V/05 © HACHEL INT

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

B	C	C	H						
B	O	U	R	D	I	G	U	E	
	T	R	A	I	N	A	R	D	
E	T	I	N	C	E	L	L	E	
	E	N		O	P		A	L	
D	U	O	S		H	I		W	
	R	I	P	A	I	L	L	E	
I	S	R	A	E	L		A	I	
	S		D	E	M	I	S		
V	A		T	E		A	N	S	
	M	A	R	S	A	L	A		
S	A	G	A		P	I	G	E	
	S	E	M	A	I	N	E	S	

09/07 - Solution: ORPHELINAT

Italo Capolungo, Russange (F) 1<sup>er</sup> prix  
Christine Rizzo, Longwy (F) 2<sup>e</sup> prix

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 22 novembre 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. La décision du jury est sans appel.

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

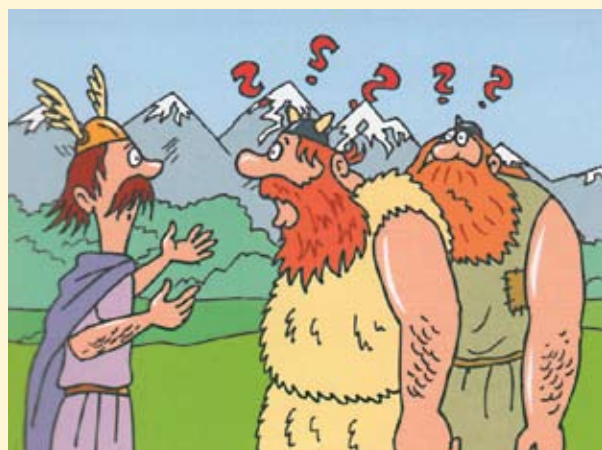
Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell à la Centrale de l'OGBL à Esch/Alzette (boulevard Kennedy). Prière d'appeler le N° de tél. 54 05 45-240 pour fixer un rendez-vous.

**A gagner:**

**1<sup>er</sup> prix: 1 barbecue électrique**

**2<sup>e</sup> prix: 1 radio-réveil**

## 8 Erreurs / Fehler



Länder jenseits der Ozeane	▼	Possenreißer	▼	7	▼	Wortteil: Landwirtschaft	▼	spanische Anrede (Herr)	Regenschutz am Mantel	▼	Glasbruchstück	▼	Winnetou-Darsteller (Pierre)	▼	arabisches Fürstentum
▼	11	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	Maß der Stromstärke	▶	▼	▼	▼	▼	6
Formentwickler, Gestalter	▼	Mode-richtung	▶	▼	▼	▼	▼	▼	auszeichnen	▶	Klebstoff	▶	▼	▼	▼
▼	▼	▼	▼	▼	▼	weiches Wollgewebe	▼	asiatischer Tagelöhner	▶	▼	▼	▼	nervöses Gesichtszucken	▼	▼
veraltet: jetzt	▼	schleppen	▼	▼	▼	Giftschlange	▶	▼	▼	▼	1	▼	▼	▼	▼
langer, schmaler Umhang	▶	▼	▼	▼	▼	▼	▼	Binnen-gewässer	▶	▼	▼	Volksstamm in Ruanda	▼	▼	Über-nachungs-stätten
behördliche Verfügung	▶	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	belgi-scher Sänger (Helmut)	▼	Süßwasser-raub-fisch	▶	▼	3	▼
▼	▼	8	▼	▼	▼	Blechblas-instrument	▼	mada-gassischer Halbaffe	▶	▼	▼	▼	Vor-zeichen	▼	loyal, ergeben
Jazzführungsstimme	eng-lisches Fürwort: sie	▼	Herr-scher-sitz	▶	▼	▼	▼	▼	▼	griech. Spora-den-insel	▼	10	Autor v. ‚Haie u. kleine Fische‘	▶	▼
Impfstoff	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	Sprechweise einer dt. Ligatur	▼	Sorge, Betrüb-heit	▶	▼	▼	▼	5
▼	▼	▼	kleine Kneipe (franz.)	▶	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	9	brasilia-nischer Fußballstar	▶	▼
persönliches Fürwort (4. Fall)	▼	Früh-lings-blume	▶	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	frühere deutsche Auto-marke	▶	▼

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----



09/07 - Lösungswort:  
HOLZKOHLE

Stéphanie Scholtes, Bascharage 1. Preis  
Félicie Pommerelle, Luxembourg 2. Preis

8 Erreurs / Fehler  
solution / Auflösung  
09/2007



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 22. November 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

# Le syndicat qui vous assiste

SERVICE INFORMATION, CONSEIL ET ASSISTANCE



Vous avez besoin d'une information, d'un conseil, d'une assistance en matière de droit du travail ou de droit social, alors adressez-vous à notre service par mail: [info@ogbl.lu](mailto:info@ogbl.lu) ou directement à l'une de nos agences.



# OGB-L

Esch/Alzette Luxembourg Differdange Dudelange Ettelbrück Rodange