

# aktuell

- ◆ **Einkommenspolitik im Blickpunkt**
- ◆ **Améliorer la protection contre le chômage**
- ◆ **Arbeitsrecht modernisieren**



### 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** <http://ogblfrontaliers.free.fr/>

### 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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:ogblsba@pt.lu)

### Syndicat Bâtiment

L-9052 Ettelbruck 6, rue du Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1

**Mardi et jeudi: 14h00 à 17h00**

### DTH (Département des Travailleurs handicapés)

Tél.: 26 84 56 45

Permanence téléphonique le mercredi:

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

### Permanences Eures

**EURES PED** Rodange, Arlon, Bastogne et Aywaille

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



### Service de consultation STRESS au travail

Tél.: (+352) 621 170 846

**Aktuell****Sommaire****Editorial** 4

Die alltäglichen Sorgen der Menschen Ernst nehmen

**Dossiers nationaux** 6

- Evolution des prix et pouvoir d'achat au premier plan
- Priorité à une politique de l'emploi active!
- Diskriminierungen wegen des Alters sind gesetzlich verboten

**40 Jahre Regionale Norden** 11

Akademische Sitzung in Wiltz

**Du nouveau dans les entreprises** 13

(e.a. nettoyage, bâtiment, chimie ...)

**Réinsertion professionnelle** 27

Propositions d'amélioration

**Dossiers internationaux** 33**Frontaliers français** 40

Retraite française des travailleurs frontaliers



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

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Herausgeber für den OGBL: Jean-Claude Reding

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

Editeur responsable pour la Belgique:

Jacques Delacoelette 17, rue de l'Ecole B-6666 Wibrin

INTERNET: [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) e-mail: [ogbl@ogbl.lu](mailto:ogbl@ogbl.lu)

Tel.: 54 05 45-1 Fax: 54 16 20

Chefredakteurin: Danièle Niele [daniele.niele@ogbl.lu](mailto:daniele.niele@ogbl.lu)

Koordination: Christiane Wagner [christiane.wagner@ogbl.lu](mailto: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

## Die alltäglichen Sorgen der Menschen Ernst nehmen!

### Steuerliche, sozial- und einkommenspolitische Maßnahmen bleiben notwendig!

Viele Menschen in Luxemburg klagen über die Preisentwicklung, obwohl die gemessene Inflation eigentlich nicht so hoch ist. Genauere Analysen zeigen aber, dass die Konsumenten richtig liegen, denn die Preisentwicklung verschiedener Konsumgüter, die unverzichtbar sind, die nicht ersetzt werden können, liegt höher als der Durchschnitt. So stellt die Angestelltenkammer beispielsweise fest, dass die Preise von Lebensmitteln schneller stiegen als der durchschnittliche Preisindex, dies gilt auch für viele Güter und Dienstleistungen aus dem Bereich „Wohnen, Wasser, Elektrizität, Heizen“, sowie für die Preise für Altersheime, Pflege, Kindergärten und Kindertagesstätten. Die Bezieher kleiner und mittlerer Einkommen spüren diese Tendenz besonders. Diese Entwicklung erfüllt viele aktive und pensionierte Arbeitnehmer mit Sorge. Zudem ärgern sie sich zu Recht darüber, dass der geschaffene Reichtum wieder zunehmend ungerecht verteilt wird.

Deshalb fordert der OGBL steuerliche Entlastungen und neue Sozialleistungen, die gezielt den Menschen mit kleinen und mittleren Einkommen zu Gute kommen. Erste

*Politik und Patronat sind gefordert*

Erfolge (teilweise Anpassung der Steuertarife an die Inflation, Kinderbonus, Erhöhung des Heizkostenzuschusses) konnten erzielt werden, weitere Maßnahmen sind notwendig. Zusätzlich gilt es besonders die hausgemachte Inflation besser unter Kontrolle zu bringen - hier steht gemäß Tripartiteabkommen auch das Patronat

in der Pflicht-, es gilt den Konsumentenschutz zu stärken und Maßnahmen gegen ungerechtfertigte vertraglich festgelegte automatische Preiserhöhungen für verschiedene Dienstleistungen zu ergreifen.

Für den OGBL ist es außerdem unerlässlich, dass die Indexierung der Löhne und Pensionen nach dem 1. 1. 2009 wieder ohne Zeitverschiebung geschieht, dass die Renten im Januar 2009 ohne erneuten Aufschub vollständig an die Lohnentwicklung angepasst werden. Am 1. 1. 2009 ist auch eine Mindestloohnerhöhung fällig.

Darüber hinaus gilt für den OGBL das Prinzip einer kontinuierlichen Lohnpolitik im Kollektivvertragsbereich.

### Besserer Schutz gegen Arbeitslosigkeit

Sorgen bereitet vielen Menschen das Risiko arbeitslos zu werden. Dieses Risiko bleibt hoch, zu hoch. Besonders dramatisch ist die Lage älterer Arbeitnehmer, die arbeitslos werden. Hier findet eine regelrechte Diskriminierung statt, die bekämpft werden muss. Jugendliche Arbeitnehmer sind ihrerseits oft von prekären Arbeitsverhältnissen und schlechten Arbeitsbedingungen betroffen. Zudem wird sowohl im öffentlichen wie im privaten Sektor permanent versucht die beruflichen Einstiegsgehälter zu verschlechtern. Für den OGBL ist eine solche jugendfeindliche Politik inakzeptabel.

Insgesamt gilt es neue kollektivvertragliche und gegebenenfalls gesetzliche Sicherheiten für die individuellen Berufslaufbahnen zu entwickeln, neue Beschäftigungsgarantien bei Restrukturierungen zu schaffen, die Arbeitnehmer besser beim Konkurs ihres Unternehmens zu schützen.

### Reformstau im Arbeitsrecht beheben

Das Gesetzesprojekt zur Einführung eines einheitlichen Arbeitnehmerstatuts beinhaltet zahlreiche arbeits- und sozialpolitische Verbesserungen. Der OGBL erwartet, dass diese historische Reform fristgerecht verwirklicht wird. Es ist eine Reform, die zu einer neuen Dynamik für eine weitere fortschrittliche Modernisierung unseres Arbeitsrechts und unserer Arbeitsbeziehungen führen kann. Es gibt viele Herausforderungen, die angepackt werden müssen: die Modernisierung unserer Gesetzgebung über die Personalvertretung und die Mitbestimmung im Betrieb, die Schaffung einer Gesetzgebung über Arbeitszeitkonten, die Verbesserung und Modernisierung der Bestimmungen über Teilzeitarbeit, die Bekämpfung von übermäßigem Stress, von Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz, die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Bei vielen dieser Themen ist, genau wie bei der Beschäftigungspolitik, der Arbeitsminister gefordert. Andere Themen können über den Weg von nationalen Abkommen zwischen der nationalen Patronatsorganisation und den national repräsentativen Gewerkschaften behandelt werden.

Jean-Claude Reding  
président

## Il faut prendre au sérieux les soucis des gens!

### Des mesures fiscales, sociales et salariales s'imposent!

Beaucoup de gens se plaignent de l'évolution des prix, alors qu'officiellement l'inflation reste faible. Des analyses plus approfondies montrent cependant que les consommateurs ont raison de penser que la vie devient de plus en plus chère, car certains produits de première nécessité augmentent plus que la moyenne. À titre d'exemple, la Chambre des employés privés a constaté que les prix des produits alimentaires ont augmenté davantage que l'indice des prix à la consommation. Ceci vaut également pour un certain nombre de services et de produits dans le domaine «logement, eau, électricité, chauffage». Les loyers respectivement les prestations sociales dans les maisons de retraite ou de soins, dans les crèches et les foyers de jour sont également concernés. Cette évolution est ressentie particulièrement par les personnes à revenu modeste ou moyen. Beaucoup de personnes actives et retraitées sont inquiètes par rapport à ce développement. Elles ont raison de se mettre en colère contre une tendance caractérisée de plus en plus par la redistribution non équitable des richesses créées.

Voilà pourquoi, l'OGBL revendique des modérations d'impôts et de nouvelles prestations sociales favorables aux personnes à revenu faible et moyen. Des premiers succès ont pu être obtenus (adaptation partielle des barèmes d'impôts à l'inflation, boni pour enfants, augmentation de l'allocation de chauffage), mais d'autres mesures seront nécessaires. Par ailleurs, il y a lieu de mieux contrôler l'inflation «faite maison» – dans le cadre de l'accord tripartite, la responsabilité du patronat est également engagée sur ce point –, de renforcer la protection des consommateurs et de prendre des mesures contre la pratique qui consiste à inscrire dans les contrats de certaines prestations de services des augmentations automatiques non justifiées.

Pour l'OGBL, il est par ailleurs indispensable que l'indexation automatique des salaires et pensions soit rétablie pleinement et sans délai supplémentaire après le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et que les retraites soient adaptées complètement à l'évolution des salaires pas plus tard qu'en janvier 2009. Enfin, l'OGBL demande une augmentation du salaire social minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Au-delà de ces revendications, l'OGBL reste attaché au principe d'une politique tarifaire continue.

### La protection contre le chômage doit être améliorée

Beaucoup de salariés redoutent la perte de leur emploi. Ce risque reste très élevé, trop élevé! La situation est particulièrement dramatique pour les salariés âgés qui perdent leur travail. Il s'agit bien ici d'une véritable forme de discrimination qui doit être combattue. Les jeunes travailleurs sont souvent concernés par des arrangements contractuels précaires et de mauvaises conditions de travail. Par ailleurs, dans le secteur privé mais également dans le secteur public les employeurs s'attaquent de plus en plus aux salaires des jeunes nouvellement engagés en essayant de diminuer les salaires de base. Pour l'OGBL, une telle politique hostile aux jeunes est inacceptable.

En général, des mesures de protection nouvelles doivent être conçues: pour les carrières individuelles, il y a lieu de développer de nouvelles sécurités soit dans le cadre des conventions collectives, soit par voie légale; pour mieux protéger les salariés en cas de restructurations, de nouvelles garanties d'emploi doivent être mises en place, et, enfin, il faut mieux protéger les salariés en cas de faillite de leur entreprise.

### Débloquer la réforme du droit du travail

Le projet de loi portant introduction d'un statut unique contient un grand nombre d'améliorations pour les salariés. L'OGBL exige que cette réforme historique soit mise en œuvre dans les délais. Il s'agit d'une réforme qui peut conduire à une nouvelle dynamique en matière de modernisation de notre droit du travail et des relations de travail. Mains défis sont à relever: la modernisation de notre législation relative aux délégations du personnel et à la cogestion; la création d'une nouvelle législation relative aux comptes épargne temps; l'amélioration et la modernisation des dispositions en matière de travail à temps partiel; la lutte contre le stress excessif, le harcèlement et la violence au travail; l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail ainsi que l'amélioration de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

Pour la plupart de ces sujets, comme pour les sujets en matière de politique d'emploi, c'est le ministre du Travail et de l'Emploi qui doit agir. D'autres sujets peuvent être traités dans le cadre du dialogue social entre l'organisation patronale nationale et les syndicats représentatifs.

*C'est au tour de  
la politique  
et du patronat*

## Evolution des prix et pouvoir d'achat au premier plan

L'OGBL constate que l'évolution des prix dans certains domaines importants (logement, énergie, alimentation) entrave de plus en plus le pouvoir d'achat des salariés à petits et moyens revenus. L'OGBL rappelle dans ce contexte les engagements que le gouvernement et le patronat ont pris pour enrayer l'évolution des prix en acceptant le compromis tripartite, que jusqu'aujourd'hui des propositions concrètes, surtout du genre à produire des résultats n'ont pas été présentées.

En outre les mesures prévues, qui n'ont pas encore été mises en œuvre dans leur intégralité, l'OGBL revendique des mesures allant plus loin comme l'amélioration de la protection du consommateur, l'instauration de plus de transparence lors de la fixation des prix, le gel des prix fixés par l'Etat, les communes et les établissements publics.

Lors de la fixation de ces prix, il faut prendre en compte des réflexions d'ordre social. Ceci vaut surtout pour l'augmentation prévue du prix de l'eau. Tous les indicateurs économiques et sociaux signalent que les petits et moyens revenus sont le plus touchés par cette évolution, que les inégalités sociales surtout en ce qui concerne la répartition des richesses produites augmentent et que le risque de pauvreté dans un pays riche comme le Luxembourg s'intensifie.

L'OGBL salue l'adaptation partielle des barèmes de l'impôt, l'augmentation de l'allocation de chauffage et l'introduction d'un bonus pour enfants. L'OGBL évoque dans ce contexte également sa proposition, de ne pas payer une fois par an le total du bonus pour enfants, mais en douze mensualités ensemble avec l'allocation familiale. L'OGBL exige en plus, que les modérations d'impôts et abattements, qui en majeure partie n'ont plus été adaptés à l'évolution générale des revenus, soient revus. Les discussions ne doivent pourtant pas se limiter aux simples adaptations, mais il importe d'élaborer un paquet bien ficelé de réformes en faveur des salariés à petits et moyens revenus. Dans ce contexte, une attention particulière doit être vouée à la problématique du logement.

L'OGBL constate en plus que les finances publiques sont de nouveau en équilibre et ceci plutôt qu'attendu. Le compromis tripartite prévoit que pour des raisons de politique budgétaire la tranche indiciaire, qui échoit maintenant en décembre, ne sera payée qu'en mars

prochain, et que la prochaine tranche indiciaire, indépendamment de son échéance, soit payée en janvier 2009. L'accord tripartite prévoit que cette tranche ne pourra également être payée qu'en mars 2009, si le prix du pétrole dépasse les 63 \$. Vu l'assainissement plus rapide des finances publiques, l'OGBL est d'avis que l'on peut renoncer à cette mesure. L'OGBL rappelle que le décalage dans le temps de l'indexation des salaires et des pensions n'est valable que jusqu'en 2009, et qu'après la tranche indiciaire du 1er janvier 2009, l'indexation automatique des salaires et pensions doit à nouveau jouer normalement et sans décalage dans le temps.

En plus l'OGBL revendique que les pensions, après le deuxième ajustement partiel en juillet 2008, soient à nouveau intégralement adaptées à l'évolution des salaires le 1er janvier 2009 et qu'également le salaire social minimum soit structurellement augmenté à cette date.

L'OGBL a demandé une entrevue avec le ministre de l'Economie pour discuter de l'évolution des prix et du pouvoir d'achat ainsi que des propositions de l'OGBL.



## Preisentwicklung und Kaufkraft im Blickpunkt

Der OGBL stellt fest, dass die Entwicklung der Preise in verschiedenen wichtigen Bereichen (Wohnen, Energie, Lebensmittel) zunehmend die Kaufkraft von kleinen und mittleren Einkommensbereichen beeinträchtigt. Der OGBL erinnert in diesem Zusammenhang an die von Regierung und Patronat im Tripartite Abkommen eingegangenen Verpflichtungen zur Eindämmung der Preisentwicklung, wobei festzustellen ist, dass diesbezüglich bis zum heutigen Tag immer noch keine konkreten Vorschläge vorliegen, zumindest keine die Resultate gezeitigt hätten.

Zusätzlich zu den vorgesehenen Maßnahmen, die zudem noch nicht integral umgesetzt wurden, will der OGBL über weitergehende Maßnahmen, eine Stärkung des Konsumentenschutzes, die Schaffung größerer Transparenz bei der Preisgestaltung, den Verzicht auf Erhöhung der, von Staat, Gemeinden und öffentlichen Einrichtungen, festgelegten Preise.

Bei der Festlegung dieser Preise muss ebenfalls sozialen Überlegungen Rechnung getragen werden. Dies gilt insbesondere für die geplante Wasserpreiserhöhung.

Alle wirtschaftlichen und sozialen Indikatoren weisen daraufhin, dass die kleinen und mittleren Einkommen am stärksten von dieser Entwicklung betroffen sind, dass die sozialen Ungleichheiten insbesondere in Bezug auf die Verteilung des geschaffenen Reichtums

zunehmen und dass das Armutsrisiko in einem reichen Land wie Luxemburg ebenfalls zunimmt.

Der OGBL begrüßt die teilweise Anpassung der Steuertabelle, die Erhöhung des Heizkostenzuschusses und die Einführung des Kinderbonus. Der OGBL erinnert aber ebenfalls an seinen Vorschlag, den Kinderbonus nicht einmal pro Jahr auszahlend, sondern in zwölf monatlichen Raten zusammen mit dem Kindergeld. Der OGBL verlangt darüber hinaus, dass die Steuerabschläge und die Steuerfreibeträge, die oftmals seit mehr als 15 Jahren nicht mehr an die allgemeine Einkommensentwicklung angepasst wurden, überarbeitet werden. Über einfache Anpassungen hinaus gilt es über ein steuerliches, sozialpolitisches Reformpaket zu diskutieren, das gezielt den kleinen und mittleren Einkommensbezieher zu gute kommt. In diesem Zusammenhang muss der Wohnungsmarktproblematik ein besonderes Augenmerk gewidmet werden.

Der OGBL stellt des Weiteren fest, dass die öffentlichen Finanzen wieder im Gleichgewicht sind und dies sogar schneller als erwartet. Das Tripartite Abkommen sieht vor, dass aus haushaltspolitischen Gründen die Indextranche, die jetzt im Dezember erfällt, erst im März ausbezahlt wird und dass die nächste Tranche, unabhängig vom Erfallsdatum im Januar 2009 ausbezahlt wird. Das Abkommen sieht vor, dass diese Tranche ebenfalls erst im März 2009 ausbezahlt werden kann, wenn der Erdölpreis über 63 \$ liegt. Angesichts der schnelleren Gesundung der öffentlichen Finanzen ist der OGBL der Meinung, dass auf diese Maßnahme verzichtet werden kann. Der OGBL erinnert daran, dass die zeitliche Verschiebung der Indexierung der Löhne und Pensionen nur 2009 gelten und dass nach der Indextranche vom 1. Januar 2009 die Indexierung der Löhne und Pensionen wieder ohne zeitliche Verschiebung geschehen muss.

Darüber hinaus fordert der OGBL, dass die Renten nach der zweiten Teilajustierung im Juli 2008 am 1.1.2009 integral an die Lohnentwicklung angepasst werden und dass der Mindestlohn ebenfalls zu diesem Datum strukturell erhöht wird.

Der OGBL hat eine Unterredung mit dem Wirtschaftsminister beantragt, um über die Entwicklung der Preise und der Kaufkraft und die Vorschläge des OGBL zu diskutieren.



## Priorité à une politique de l'emploi active!

Le chômage au Luxembourg se situe, malgré la continue bonne situation économique et malgré la création d'emplois supplémentaires, depuis un certain temps au-dessus de 10%. C'est surtout le nombre croissant des demandeurs d'emploi de longue durée qui est inquiétant. Si le nombre de demandeurs d'emploi inscrits pendant plus de 12 mois auprès de l'Administration de l'emploi était en 2002 encore de 18,7 %, il est en 2007, selon les statistiques de la Chambre des employés privés (CEPL), de 33,5%. Les personnes âgées de plus de 51 ans sont le plus touchés par cette évolution. Chaque deuxième demandeur d'emploi âgé de plus de 51 ans est donc aujourd'hui plus que 12 mois sans travail. Le chômage de longue durée augmente cependant également chez les jeunes demandeurs d'emploi. Cette évolution doit être stoppée.

L'OGBL constate que les nouvelles mesures du maintien de l'emploi lors de restructurations ou fermetures d'entreprises n'ont aucun effet, surtout en ce qui concerne les mesures préventives, ou bien parce qu'on ne s'y tient pas ou bien parce qu'elles ne fonctionnent pas. L'OGBL constate aussi que les dispositions d'exécution concernant la composition et le fonctionnement du Comité de conjoncture n'ont toujours pas été élaborées. L'OGBL reste d'avis que la réforme initiée par le ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, n'a que des effets de trop courte durée. En vue de l'évolution toujours plus rapide de restructurations dans l'économie, il importe de créer de nouvelles garanties pour les carrières professionnelles des salariés, au lieu de philosopher toujours de détériorations sociales pour les demandeurs d'emploi qui ont perdu leur emploi sans qu'il y ait de leur faute.

Ce sont surtout les salariés plus âgés qui sont discriminés lors de restructurations et doivent, dans le cadre de la nouvelle législation de 2006 contre les discriminations à l'encontre des personnes âgées, également être mieux protégées contre le chômage en cas de licenciements dus à la gestion de l'entreprise.

L'OGBL revendique que l'Administration de l'emploi reçoive enfin les moyens nécessaires pour engager les collaborateurs indispensables pour mettre en pratique une politique de l'emploi dans l'intérêt des demandeurs d'emploi et exige que des procédures bureaucratiques superflues soient abolies. L'OGBL refuse catégoriquement une privatisation de l'Administration de l'emploi de même que la sous-traitance de missions de ladite administration à des firmes de travail intérimaire commerciales. La transformation envisagée de l'Administration de l'emploi en établissement d'utilité publique soulève de nombreuses questions. Il n'est d'ailleurs pas évident qu'une telle réforme arrive à résoudre les problèmes connus concernant le fonctionnement de l'Administration de l'emploi.

L'OGBL accueille favorablement la proposition parlementaire d'organiser une Conférence nationale pour l'emploi au début de l'année prochaine et suggère de préparer cette conférence lors d'une réunion entre la commission parlementaire compétente et les ministères, syndicats et fédérations patronales représentées au Comité permanent de l'emploi.

L'OGBL refuse catégoriquement de discuter de détériorations concernant les indemnités de chômage.

**Lesen Sie die deutsche Fassung auf [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)**

### OGBL NEWSLETTER

Abonnez-vous gratuitement  
Jetzt gratis abonnieren

[www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)







André Roeltgen

Beschäftigung und Beruf

## Diskriminierungen wegen des Alters sind gesetzlich verboten

In Beruf und Beschäftigung sind direkte oder indirekte Diskriminierungen wegen der Weltanschauung, der Religion, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung oder ... des Alters eines Arbeitnehmers untersagt. So lautet der sogenannte Gleichbehandlungsgrundsatz in Beruf und Beschäftigung der europäischen Richtlinie 2000/78/EG\*.

Dieses Verbot ist sehr wichtig und sozial fortschrittlich. Dies bedeutet für das Arbeitsrecht und für die Kollektivverträge, die der OGBL aushandelt, dass sie keine Bestimmungen enthalten, beibehalten oder einführen dürfen, die direkte oder indirekte Diskriminierungen der Arbeitnehmer wegen ihres Alters zur Folge haben.

So weit so klar! Oder doch nicht? Verbirgt das was so selbstverständlich erscheint nicht die Gefahr der falschen Auslegung oder gar der Zweckentfremdung? Besteht das Risiko, dass Arbeitgeber oder ganze Patronatsorganisationen dieses antidiskriminierende Gesetz missbrauchen könnten, um eine arbeitnehmerfeindliche Betriebs- und Tarifpolitik betreiben zu können? Kann es dazu führen, dass dieser Gleichbehandlungsgrundsatz rückschrittliche Entwicklungen oder neue Diskriminierungen auslöst bzw. die Ungerechtigkeiten zwischen Kapital und Arbeit weiter erhöht?

Denken wir zum Beispiel an jene Arbeitgeber, die mit dem Ziel der Profitmaximierung auf Kosten der Arbeitslöhne nichts unversucht lassen, um diese Löhne und die Berufslaufbahnen, die sich mit dem betrieblichen oder dem beruflichen Dienstalter der Arbeitnehmer progressiv entwickeln, zu verhindern oder abzuschaffen.

Werden sie sich auf das Gesetz berufen und behaupten, dass es jetzt nicht mehr erlaubt ist, dass „ältere Arbeitnehmer einen höheren Lohn als jüngere Arbeitnehmer haben können“? Werden sie auf diese Art und Weise versuchen, Alt gegen Jung auszuspielen?

Werden sie das Gesetz als Aufhänger benutzen, um gegen die fortschrittlichen Lohnsysteme vorzugehen, die die berufliche Dienstzeit als einen Gewinn an beruflicher Praxis und Qualifikation anerkennen, honorieren und den diesbezüglichen betrieblichen Produktivitätsgewinn in die Lohnentwicklung der Arbeitnehmer einfließen lassen?

\* wurde im November 2006 ins luxemburgische Recht umgesetzt.

Wenngleich also die Versuchung bei einigen Arbeitgebern groß sein dürfte, dieses antidiskriminierende Gesetz ideologisch missbrauchen zu wollen, um positiven Lohnsystemen oder bestimmten Arbeitsbedingungen ihre Rechtmäßigkeit abzustreiten, so ist es erfreulicherweise die europäische Richtlinie selbst, die sich gegen solche Absichten richtet und uns als OGBL die Mittel gibt, unsere Tarifpolitik im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen.

Die europäische Richtlinie hält beispielsweise in einer ihrer Erwägungen fest: „Ungleichbehandlungen wegen des Alters können unter bestimmten Umständen jedoch gerechtfertigt sein, und erfordern daher besondere Bestimmungen (...)“. Und weiter: „Es ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarkts und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist.“

Ungleichbehandlungen wegen des Alters sind also nicht zwangsläufig mit einer Diskriminierung gleichzusetzen oder zu verwechseln. Ungleiche Behandlungen können objektiv berechtigt und angemessen sein.

**Artikel 6 der Richtlinie** gibt diesbezüglich sehr wichtige Präzisionen:

**„Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen: die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile; (...)“**, und „die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern und ihren Schutz sicherzustellen.“

Tarifpolitisch bedeutet dies für den OGBL, dass es überhaupt keine Ursache gibt, die sozial fortschrittlichen Lohnsysteme der Arbeitnehmer in Frage zu stellen. Verläufe von Berufslaufbahnen, die an ein bestimmtes Alter oder an das Erreichen eines bestimmten Dienstalters gebunden sind, sind weder ungesetzlich noch diskriminierend.

Sie schützen die Interessen der Arbeitnehmer gegen die vom Patronat geforderten „individualisierten“ Leistungslöhne mit ihren willkürlichen Bewertungssystemen, die bekanntlich in erster Linie darauf ausgerichtet sind, die Arbeit weiter zu intensivieren, die Schere zwischen Lohn und Profit zu Ungunsten der Arbeitnehmer zu vergrößern und die „individualisierte“ Konkurrenz und Disziplinierung in den Betrieben gegen das kollektive Eintreten der Arbeitnehmer für bessere Löhne und abgesicherte berufliche Laufbahnen zu schwächen.

Neben den Lohnstufen und Beförderungen, die an ein bestimmtes Dienstalter gebunden sind, ist es deshalb auch keine Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer, wenn ein Kollektivvertrag zusätzliche freie Arbeitstage oder Urlaubstage für ältere Arbeitnehmer vorsieht.

Spielt dabei beispielsweise der Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit eine legitimierende Rolle, so ist es aber umgekehrt auch keine Diskriminierung älterer Arbeitnehmer, wenn jugendliche Arbeitnehmer über besondere Zeitrechte und Ausbildungsmöglichkeiten verfügen, um ihren Einstieg ins Berufsleben abzusichern

oder um ihr noch junges Berufs- und Familienleben in Einklang bringen zu können.

Und wiederum umgekehrt ist es mit Sicherheit keine Diskriminierung der jüngeren Arbeitnehmer, wenn beispielsweise für den Arbeitnehmer über 50 besondere Rechte und Entgelte für freiwillige Teilzeitmodelle eingeführt werden, die gesundheitsschützend sind, die Frühinvalidität zu verhindern helfen und die eine normale Lebensarbeitszeit bis ins gesetzliche Rentenalter gewährleisten. Und die damit gleichzeitig Arbeitsplätze und berufliche Einstiegschancen für junge Arbeitnehmer schaffen.



Seit 40 Jahren eine regionale, unabhängige Struktur im Norden

## Regionale Norden feierte einen runden Geburtstag

**A**m Montag, den 19. November feierte die Regionale Norden des OGBL ihr 40-jähriges Bestehen. Zu diesem Anlass waren viele Mitglieder und Prominenz gekommen.

Die Regionale Norden feierte ihr 40-jähriges Bestehen nämlich mit einer akademischen Sitzung. Die Präsidentin der Sektion Wiltz Pierrette Gross zeigte sich erfreut, die Mitglieder und Ehrengäste, unter ihnen Jean-Claude Reding, Präsident des OGBL, Vizepräsidentin Marie-Jeanne Leblond, Generalsekretär André Feller, Präsident der Regionale Norden Ben Pfeiffer, die früheren Präsidenten Michel Schaul und Tun Weyland, Schriftführer der Sektion Fränk Arndt sowie die Gemeindevertreter Romain Schneider, Pierre Koppes und Raymond Shinn in Wiltz begrüßen zu können.

Ben Pfeiffer wies in seiner Begrüßungsrede auf die Tatsache hin, dass diese Sitzung in einer Stadt stattfände, welche die Arbeiterbewegung im Norden im großem Maß geprägt habe.

Bereits vor 400 Jahren ließen sich in Wiltz erste Industrien wie Gerbereien und Tuchfabriken nieder und verschafften den Einwohnern Arbeit. Die Frage, ob ein kleines Land wie Luxemburg überhaupt eine Aufteilung in Regionen brauche, sei mit einem klaren Ja zu beantworten.

### Die Anfänge der Arbeiterbewegung

Spätestens nachdem sich die Goodyear im Norden niederließ und somit viele Arbeitsplätze bot, war es unausweichlich geworden, die Arbeitnehmer dort zu betreuen, wo sie ansässig waren. Auch die regionalen Besonderheiten sind ausschlaggebend, wenn man bedenkt, dass die Probleme im Norden andere sind wie beispielsweise im Süden oder im Zentrum.

Wirft man einen Blick auf die Zahlen des Ettelbrücker Büros, erkennt man wie wichtig die regionale Aufteilung ist. Allein in den ersten zehn Monaten des Jahres wurden 335 Akten bearbeitet, 2.040 Sprechstunden abgehalten, 1.657 Telefonanrufe entgegengenommen und rund 800 Steuererklärungen nachgeprüft.

Das Regionalbüro sei aber auch zuständig für die Betreuung der verschiedenen Sektionen, und die Zahl der Mitglieder der insgesamt zwölf Sektionen, welche in der Regionale Norden vertreten sind, beläuft sich auf 7.867. Abschließend bedankte Pfeiffer sich bei allen,



welche im Laufe der vergangenen Jahre am Erfolg des OGBL und der Regionale Norden mitgearbeitet haben.

Der Wiltzer Bürgermeister Romain Schneider richtete seinen Dank an die Organisatoren. Gewerkschaftsarbeit sei auch heute immer noch von großer Bedeutung, besonders aber für den Norden, welcher durch sein Angrenzen ans Ausland in höchstem Maße an die Grenzgänger gebunden sei.

Diese nicht nur regional starke Gewerkschaft müsse weiterhin dafür sorgen, dass im Norden investiert und Arbeitsplätze geschaffen beziehungsweise erhalten werden. Er gratulierte der Regionale Norden für die 40 Jahre des Bestehens.

Anschließend gab Regionalschriftführer Fränk Arndt einen historischen Rückblick über den Werdegang der Gewerkschaft, von den ersten Zusammenschlüssen über die Gründung des LAV bis hin zum OGBL und die Gründung der Regionale Norden. Die Arbeiterbewegung fand ihre Anfänge in den Handwerksverbänden und 1916 wurden aus diesen zwei Industrieverbände (MAV und der Luxemburger Berg- und Hüttenarbeiterverband) gegründet.

### Rechte auch in Zukunft verteidigen

Diese beiden kann man als Vorläufer des „Lëtzebuenger Aarbechterverband“ (LAV) bezeichnen, welcher am 20.10.1945 gegründet wurde und seit dem 5. Januar 1979 als OGBL mit fast 60.000 Mitgliedern die Nummer eins der Gewerkschaftsszene im Großherzogtum ist.

In den Jahren von 1984-1993 avanciert der OGBL auch im Norden zur Nummer 1 unter den Gewerkschaften und am 19. September 1997 wird das neue Regionalbüro in Ettelbrück eingeweiht.

Der Erfolg gibt dem Prinzip der ideologischen und politischen Unabhängigkeit Recht und die Regionale Norden



ist stolz auf das Erreichte und darauf, die treibende Kraft im Norden zu sein.

Jean-Claude Reding ging darauf ein, dass der OGBL schon seit seinen Anfängen im Norden aktiv war, auch wenn es erst seit 40 Jahren eine eigenständige regionale Struktur der freien und unabhängigen Gewerkschaftsbewegung gibt.

Der OGBL mit seinen fast 60.000 Mitgliedern sei heute in allen Wirtschaftszweigen vertreten und in den meisten als majoritäre Organisation anzusehen. Seit 1967 habe sich die Situation in vielen Bereichen stark verändert.

Waren wir anfangs ein Land mit einem starken Industriesektor so haben wir heute einen sehr starken Dienstleistungssektor. Seit 1970 hat sich die Zahl der Arbeitnehmer fast verdreifacht und diese Entwicklung wäre nicht möglich gewesen ohne die Grenzgänger und ausländischen Arbeiter, ohne die steigende Zahl der arbeitenden Frauen, ohne eine bessere Bildungspolitik.

Jean-Claude Reding gab einen kurzen Rückblick über die Erfolge, an denen der OGBL maßgeblich beteiligt war und ging auch kurz auf die Einführung des Einheitsstatuts ein, welches eine neue sozial- und gesellschaftspolitische Reform darstellt.

Auch sei es wichtig in einer Welt, die sich immer schneller verändert, weiterhin für die Sicherheit der Arbeitnehmer einzutreten. Er ging kurz auf die Ziele ein, welche sich der OGBL für die Zukunft gesetzt hat und auf ein eventuelles neues Entwicklungskonzept für den Norden.

(Aus dem Tageblatt vom 21. November 2007)





Romain Daubenfeld

**Services privés  
de nettoyage,  
d'hygiène et  
d'environnement**

Les salarié(e)s du secteur nettoyage passent à l'action

## Des revendications plus que justifiées

Suite à la suspension des négociations et le blocage pour le renouvellement de la convention collective de travail par la Fédération des employeurs, l'OGBL et la direction syndicale du syndicat Nettoyage avaient organisé une réunion de protestation le samedi, 27 octobre 2007 à la grande salle de la Maison du Peuple à Esch/Alzette. Plus de 500 salarié(s) écoutaient en présence du président national de l'OGBL, les exposés de Romain Daubenfeld, en charge du secteur nettoyage, et d'Estelle Winter, présidente du même syndicat. Romain Daubenfeld qualifiait l'attitude du patronat comme irresponsable et arrogante.

Rappelons que dans le secteur du nettoyage travaillent plus de 7.000 personnes et que leur mécontentement ne date pas du début des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail. Un point de litige est entre autre un jugement de la Cour de cassation qui retient que les nettoyeurs et nettoyeuses de bâtiment ont droit au salaire social minimum qualifié après dix années d'ancienneté dans le métier. L'OGBL avait souligné qu'il était important d'honorer au mieux l'ancienneté et ceci en intégrant et en régularisant au mieux l'ancienneté de service dans la prochaine convention collective. L'OGBL a également souligné que la ques-

tion de la rétroactivité devrait être traitée ensemble et avec la prudence nécessaire qui s'impose.

Lors d'une réunion en mai, les patrons ont fait la proposition de payer à chaque personne avec une ancienneté dépassant les 10 ans de service une prime unique de 500 euros, sous condition que ce dossier soit clôturé sans suite du côté de l'OGBL. L'OGBL a demandé sur quelle base les patrons ont calculé les 500 euros, vu qu'il n'y a aucune différence entre un temps plein et un mi-temps, de même pour l'ancienneté réelle des salariés concernés. L'OGBL s'est également opposé à la demande d'introduction de deux catégories de salariés à savoir femmes de charge et nettoyeur de bâtiment. Quant à la formation, l'OGBL y est ouvert sous condition que chaque salarié ait la possibilité de suivre une formation et qu'à la fin de celle-ci le salarié ait droit au salaire de nettoyeur qualifié. Tous les autres salariés doivent toucher le salaire qualifié après dix ans d'ancienneté. L'OGBL revendique aussi l'introduction d'une grille de salaire pour parvenir progressivement au salaire qualifié. Pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 19 ans, l'OGBL demande une garantie d'emploi pour les protéger contre le licenciement abusif. L'OGBL attend toujours la réponse du patronat aux



propositions détaillées du syndicat datées de mai.

Romain Daubenfeld et Estelle Winter ont, lors de manifestation de protestation, revendiqué le retour à la table de négociation de la fédération patronale pour des négociations sérieuses. Un dernier délai accordé à la fédération patronale jusqu'au 15 novembre a expiré. Le syndicat Nettoyage, qui avait considéré la manifestation de protestation comme lancement d'une campagne, est maintenant prêt à entreprendre les démarches nécessaires pour démontrer sa force syndicale et sa détermination pour conclure la nouvelle convention collective et dépasser le blocage des patrons. Des actions avec distribution de tracts sont prévues pendant les premières semaines de décembre. Si les patrons ne bougent pas la conciliation sera demandée.





Jean-Luc De Matteis

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

Congés collectifs

## Solution trouvée dans le secteur du bâtiment

Suite à la demande de l'OGBL, une réunion entre les représentants patronaux du secteur de la construction et les syndicats a eu lieu le lundi 26 novembre afin de trouver une solution rapide pour les salariés du secteur en ce qui concerne le congé collectif 2008.

Lors de cette réunion, l'OGBL a de nouveau fait valoir ses motifs pour le refus de la proposition telle qu'elle avait été faite par le syndicat chrétien, qui avait remis en question le modèle du dialogue social luxembourgeois en agissant unilatéralement.

L'OGBL se réjouit qu'une décision commune a pu être trouvée entre partenaires sociaux responsables.

L'accord trouvé s'inspire des propositions du syndicat bâtiment de l'OGBL.

Le Syndicat majoritaire du secteur de la construction, l'OGBL proposait une prolongation du congé collectif afin de résoudre la problématique du retour de vacances pour le week-end du 15 août, un jour férié majeur dans le sud de l'Europe.

L'accord qui a été trouvé prévoit que les ouvriers auront un jour de congé supplémentaire qui sera récupéré le samedi, 28 juin 2008. Le congé débutera donc comme revendiqué par l'OGBL, et selon la convention collective du secteur, le dernier vendredi du mois de juillet, vendredi, le 25 juillet donc, et les salariés reprendront le travail le mardi 19 août 2008.

Les représentants patronaux enverront une recommandation officielle à leurs affiliés afin qu'ils respectent l'accord trouvé entre partenaires sociaux le 26 novembre. L'OGBL de son côté enverra également une recommandation à toutes les délégations du personnel pour les informer en détail de l'accord trouvé et sur les démarches à suivre.

Le syndicat Bâtiment de l'OGBL tient à nouveau à rappeler l'importance du dialogue social dans le secteur du bâtiment et revendique que celui-ci soit respecté dans le futur par tout le monde.



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



Alain Mattioli



Jean-Cl. Bernardini

Catalyst Recovery Europe S.A.

## Une convention unique pour ouvriers et employés

Un grand merci à tous; la solidarité de l'ensemble du personnel nous a permis d'obtenir les résultats voulus.

La convention vient finalement d'être signée. Les négociations qui ont commencé en début d'année étaient difficiles étant donné que la direction voulait mettre en place une prime liée à des conditions d'absentéisme, des réalisations d'objectifs de production et de réclamations ainsi qu'aux accidents de travail. De plus, elle ne voulait rien savoir d'une augmentation linéaire des salaires. Après plusieurs réunions lors desquelles nous n'avons pas beaucoup avancé, nous avons consulté le personnel pour demander son avis sur la proposition de la direction. Pratiquement l'ensemble du personnel s'est prononcé pour refuser la proposition de la direction et nous a donné le mandat de négocier une augmentation linéaire, faute de quoi les travailleurs entameraient des actions syndicales. Nous nous sommes remis à la table de négociations, mais toujours sans succès. Ainsi nous avons défini une date pour manifester devant l'usine le mécontentement du personnel, tout en laissant à la direction la

possibilité de continuer les négociations dans le respect des attentes du personnel. La veille de la manifestation, nous sommes retournés à la table de négociation et nous avons trouvé un accord qui se présente comme suit:

- durée de la convention: 2 ans du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2009;
- augmentation linéaire des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2007 de 2%;
- augmentation linéaire des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2008 de 1,5%;
- maintien de la prime VIP (prime liée au résultat de l'entreprise);
- maintien des acquis de la convention et de la préretraite solidarité.

Cette convention est une convention unique pour les employés et les ouvriers. Après la signature de ladite convention collective, la direction a procédé à une réorganisation des responsabilités et certaines personnes se sont vu attribuer plus de responsabilités. Par la suite, la délégation a été saisie à plusieurs reprises pour des problèmes d'harcèlement manifestes. Ainsi nous demandons à la direction de prendre les mesures nécessaires pour que ces démarches de pression et d'harcèlement cessent instantanément et d'intervenir en vue d'un esprit de collaboration dans le respect des hommes et femmes et de leur travail fourni.

Mondo S.A.

## Nouvelles conventions collectives

### Convention collective de travail des ouvriers

En date du 26 novembre 2007, nous avons trouvé un accord avec la direction sur le renouvellement de la convention collective des ouvriers, dont voici les détails:

- durée de la convention collective 3 ans: soit du 01.06.2007 au 31.05.2010
- augmentation linéaire des salaires de
  - 1,5 % au 1<sup>er</sup> mai 2008
  - 1,5 % au 1<sup>er</sup> mai 2009
- paiement d'une prime unique de 150 € au mois de mars 2008. La prime est liée à certaines conditions et ne sera pas versée en cas de :
  - plus de 9 jours ouvrables de maladie en 2007
  - d'obtention d'une lettre d'avertissement pour faute professionnelle
  - pour les embauches après le mois de mai 2007

Diverses améliorations ont été apportées à la grille de salaires. Un nouveau texte coordonné sera élaboré et signé dès réception par les syndicats contractants OGBL et LCGB.

### Convention collective des employés

Ces négociations sont en cours depuis plus d'un an et n'ont toujours pas avancé d'un seul pas. La direction se prononce d'office contre toute revendication de la part des employés. Toutefois la délégation «employés» persiste à solliciter une convention collective surtout pour clarifier la description des fonctions, pour introduire une grille de salaires et pour enfin voir une équité entre les différentes fonctions. Un autre point de revendication est soit une augmentation linéaire des salaires soit la mise en place, même progressive, de tickets-restaurants. La direction refuse le tout en bloc et a proposé un texte de convention qui reprend uniquement les textes légaux.

Aujourd'hui nous avons demandé à la direction de retourner à la table

de négociation et de faire des efforts dans les sens des sollicitations, faute de quoi les employés sont décidés d'aller plus loin et, s'il le faut, d'arriver à des actions syndicales. Affaire à suivre!

Cosmolux

## Kollektivvertrag abgeschlossen

Nach genau einem Jahr Verhandlungen wurde der Kollektivvertrag für die Arbeiterbelegschaft und die Beamtenbelegschaft unterschrieben.

- Dauer des Vertrages: 2 Jahre (vom 1. Januar 2007 zum 31. Dezember 2008).
- Allgemeine Gehaltserhöhung rückwirkend auf den 1. Januar 2007 von 1,2% für jede Betriebszugehörigkeit von 4 Jahren.
- Allgemeine Gehaltserhöhung zum 1. Januar 2008 von 0,9% für jede Betriebszugehörigkeit von 4 Jahren.
- 1 Urlaubstag zusätzlich für jede Betriebszugehörigkeit von 4 Jahren ab nachfolgendem Jahr.

Der Kollektivvertrag sieht weiter eine Urlaubs- und Überstundenregelung sowie die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau vor.

Mit dem Abschluss dieses Kollektivvertrages haben wir die Idee des Einheitsstatuts in die Realität umgesetzt und so gelangt jeder Mitarbeiter in den Genuss derselben Bedingungen.

Chemolux / McBride

## Deux conventions collectives, deux mesures

Les négociations pour le renouvellement de la convention collective pour les employés ont été clôturées par

un accord en date du 27 novembre 2007. Nous attendons le texte coordonné de la part de la direction afin de le finaliser par nos signatures respectives. Voici le résultat des négociations:

- durée de la convention: 25 mois du 1<sup>er</sup> juin 2007 au 30 juin 2009;
- paiement d'une prime unique en janvier 2008 de 450€ par personne;
- augmentation linéaire des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2008;
- 2 journées de congé complémentaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 ce qui porte le nombre des journées de congé légal à 27 jours.

La convention collective pour les ouvriers est toujours en voie de négociation. Lors des premières discussions, la direction a expliqué pourquoi elle ne pouvait pas accorder une augmentation des salaires pour l'instant. La proposition qui est sur la table actuellement est largement en-dessous de ce que nous avons revendiqué initialement et surtout en-dessous de ce que les employés ont obtenu dans leur convention. Il va sans dire que cette différence entre employés et ouvriers crée des insatisfactions et sème la zizanie entre le personnel.

La reprise de Chemolux par McBride n'étant pas des plus faciles, le personnel a perdu confiance en la société. Maintenant il appartient à la nouvelle direction de montrer sa détermination de faire du Luxembourg un site productif où tous les acteurs se sentent bien et motivés. En tout état de cause, la communication entre la délégation ouvrière et la direction fonctionne toujours, comme le montre l'exemple ci-après.

Une délégation qui fonctionne, c'est une équipe qui gagne.

En effet, la délégation ouvrière a

de nouveau montré qu'avec son engagement vis-à-vis du personnel et grâce aux discussions menées avec la direction, elle a pu sauver deux personnes menacées d'un licenciement. Nous sommes donc convaincus qu'avec la direction de McBride en place au Luxembourg, nous pouvons discuter et trouver une solution acceptable pour tous dans le cadre des négociations de la convention collective. Affaire à suivre!

AveryDennison

### **Encore un bon exemple d'une délégation assidue et à l'écoute des ouvriers**

En janvier de cette année la direction a décidé du jour au lendemain d'interdire la cigarette aux travailleurs sur le site et elle a supprimé le fumoir, une décision fortement contestée par tous les salariés et d'ailleurs même les non-fumeurs. Après de longs mois de discussions, la délégation ouvrière est arrivée à convaincre la direction d'ouvrir le dialogue afin de trouver une solution négociée à ce problème. En effet, l'abstention de fumer pendant les 8 heures de présence au travail est difficile et provoque un stress important chez les fumeurs. Grâce à l'assiduité de la délégation ouvrière, une solution a été trouvée. Dans le prochain Aktuell nous vous exposons les détails de l'accord.

La signature de la convention collective pour les employés est en voie de conclusion. Le texte a été lu par les différents acteurs et quelques formulations doivent être revues afin d'éviter dans le futur toute discussion ou mauvaise interprétation. Le résultat des négociations a déjà été positivement accueilli par l'ensemble des employés. Dès la signature définitive de la convention nous y reviendrons plus en détail.

Textilcord

### **Mi-figue, mi-raisons**

Nous sommes en pleines négociations pour le renouvellement des conventions collectives ouvriers et employés. Les premières réunions ne sont pas très optimistes en ce qui concerne un aboutissement positif. Le personnel a déclaré rester ferme sur ses revendications, qui sont principalement une adaptation du salaire et le maintien des acquis de la convention actuelle. Il faut savoir que lors de la dernière convention collective le personnel a fait des concessions importantes en contrepartie d'une garantie de l'emploi pour la durée de la convention; ce qui n'a pas empêché la direction de procéder à la fin de la convention collective à des licenciements.

Le personnel se soucie avec raison de son avenir. Rappelons qu'au mois de décembre 2006 un plan de maintien dans l'emploi a été mis en place par la société afin d'éviter des licenciements pour des raisons économiques. Or, ce plan n'a fonctionné que partiellement de sorte qu'un plan social a dû être négocié en juin 2007.

Aujourd'hui nous sommes confrontés à une situation inquiétante pour l'ensemble du personnel car une machine de production est sur le point de partir pour la Tchéquie. La direction se veut rassurante et nous assure que ce départ n'aurait aucun impact ni sur la production, ni sur le personnel au Luxembourg. Toutefois l'inquiétude reste en dépit des affirmations contraires du directeur.



## Commerce



Hernani Gomes



Colette Bianchini



André Sowa

### Heures d'ouverture

Suite aux dérogations accordées par le ministre des Classes moyennes permettant aux commerçants de certains quartiers de la ville de Luxembourg et d'autres villes du pays d'ouvrir leurs commerces tous les dimanches jusqu'à la fin de l'année, le secrétaire central de l'OGBL, responsable du secteur commerce, André Sowa, a réitéré lors d'une conférence de presse le refus catégorique de l'OGBL de cette décision unilatérale et a revendiqué des horaires et des conditions de travail permettant aux salarié(e)s de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Le syndicat Commerce de l'OGBL accuse le ministre des Classes moyennes d'avoir cédé aux pressions des patrons et de la clc, ceci sans dialogue social et au dépens de milliers de salariés, en majorité des femmes. Il reprochait également à la clc de viser une libéralisation totale des heures d'ouverture et de conditionner le consommateur. Les conditions de vie des salariés du secteur risquent d'être détériorées davantage du fait que les récentes décisions vont à l'encontre de leurs intérêts. Les salariés devront abandonner toute

idée de vie familiale réglée, devront renoncer de participer aux activités de loisirs, culturels ou sportifs qui font partie de la vie privée normale de tout citoyen et de toute citoyenne et ne pourront plus suivre leurs enfants dans leurs activités. L'OGBL revendique que le ministre des Classes moyennes réduise à un strict minimum les autorisations. L'OGBL exige l'introduction de conventions collectives sectorielles et/ou de branches avec obligation générale et une convention collective de travail pour les quartiers de la ville de Luxembourg dans lesquels les conditions de travail viennent de se déteriorer. L'OGBL est prêt à retourner à la table des négociations sous condition que tous les aspects du commerce soient pris en considération lors des discussions. Pour l'OGBL les revendications du salariat devront faire partie intégrante de toute négociation.

### Deux nouveaux secrétaires centraux adjoints au syndicat Commerce

**Colette Bianchini:**

«Depuis le 16 septembre 2007 j'occupe le poste de secrétaire adjointe au commerce à l'OGBL à temps partiel tout en continuant à assurer mes fonctions de déléguée du personnel à Auchan Luxembourg-Kirchberg.

Travaillant dans le commerce depuis douze ans, c'est un milieu que je connais parfaitement. J'ai commencé ma carrière comme vendeuse dans un magasin de chaussures à Junglister avant d'intégrer la grande distribution via Auchan Luxembourg-Kirchberg. De toute ces années je retiendrai surtout des conditions de travail déplorables. Le patronat exige toujours plus de ses salariés, qu'il

appelle souvent «collaborateurs», comme il aime les appeler souvent histoire de leur faire croire qu'il les prend en considération. En réalité, il se soucie comme d'une guigne de son personnel, d'autant que celui-ci, sans qualification spécifique, est à son avis interchangeable à volonté. La seule chose qui l'intéresse c'est l'argent qui rentre dans les caisses. Les parts de marché doivent être en constante évolution alors que le gâteau devient lui de plus en plus petit au fur et à mesure que la concurrence augmente, et ce, quelque soit l'enseigne. Le patronat ne voit dans ses salariés que de la main d'œuvre bon marché, payée au salaire social minimum, maléable et corvéable à souhait. Pour preuve, l'élargissement des heures d'ouverture réclamée sans cesse par la clc au nom de la soi-disante concurrence transfrontalière.

Les frontaliers, parlons-en justement, je suis moi-même frontalière belge et je ne vois pas comment je pourrais venir dépenser mon argent dans les commerces luxembourgeois en travaillant comme une bête de somme tous les jours de la semaine y compris le dimanche. Je suppose que la clc ne doit pas considérer son propre personnel comme un client potentiel étant donné les salaires de misère qu'elle leur verse. Car s'il est vrai que les salariés du commerce sont constitués d'une part importante de frontaliers, il est tout aussi vrai qu'il est très difficile sinon impossible pour un résident de vivre avec 1570,24 € mensuel sans autre source de revenu. Mais il est aussi bien connu qu'au Grand-Duché de Luxembourg tout le monde est riche n'est-ce pas? Il suffit d'ailleurs de consulter les chiffres concernant la pauvreté du pays en augmentation constante depuis plusieurs années! D'autre part, les salariés du commerce sont également surtout des salariées, souvent seule avec

des enfants et n'ayant justement pas d'autre source de revenu. Ce qui les rend plus dociles au yeux des patrons qui n'hésitent pas à jouer de cette précarité pour abuser de leur pouvoir et soumettre le personnel à un stress permanent toujours plus grand afin de réduire les coûts tout en assurant un service maximum. Car s'il est question d'élargissement d'ouvertures, il n'est nullement question d'embauche afin de mieux gérer la charge de travail supplémentaire.

C'est aussi pour ça que le syndicat commerce de l'OGBL veut négocier des conventions collectives de branche (parfumerie – coiffure – textile – bricolage – grande distribution ...) Afin que tous les salariés concernés puissent accéder à des conditions de travail décentes.»

**Hernani Gomes:**

«Fils d'un épicier, je me suis vite rendu compte de la vie dure du travailleur du commerce, d'autant plus que j'habitais dans un pays où le petit magasin de vente en détail doit faire face à la concurrence inégale des grandes surfaces, celles-ci étant ouvertes 7 jours sur 7, avec des horaires qui peuvent aller de 8 heures du matin jusqu'à minuit.

Certains parmi vous connaissent mon visage et se sont déjà croisés avec moi, quand je travaillais aux rayons de l'hypermarché Cora, à Foetz. J'y suis resté entre novembre 2003 et octobre 2007. Ce fût mon premier contact avec la grande distribution et son environnement. Je me suis vite aperçu des difficultés que éprouvent les salariés du commerce, entre autres, le salaire qui se trouve généralement autour du salaire social minimum, des horaires trop flexibles, le travail de nuit, des petits congés hebdomadaires.

On assiste en ce moment à l'énorme

pression que les patrons et la clc (Confédération luxembourgeoise du commerce) sont en train d'exercer sur le pouvoir politique, les médias, la population et les travailleurs, pour que l'ouverture des magasins se fasse bientôt tous les jours de la semaine. Dans notre économie actuelle, où la concurrence pour un poste de travail est très poussée, le patronat du commerce se cache derrière l'argument selon lequel il se trouve parmi les grands recruteurs. S'il est vrai que le commerce a besoin de beaucoup de collaborateurs, il en est aussi correct de dire que c'est dans ce secteur qu'on trouve une grande précarité de l'emploi, des conditions de travail et des salaires.

Où se trouvent donc les préoccupations par rapport à la vie privée et familiale, les femmes représentant en outre la majeure partie des travailleurs du commerce? A-t-on jeté la qualité de vie et les valeurs

fondatrices de notre société dans le fond du tiroir? Ces valeurs ne sont-elles pas le vrai levier de notre modèle de développement économique?

L'opposition aux ouvertures du dimanche n'est qu'un volet de l'action du syndicat Commerce de l'OGBL. On est résolu à ramener les patrons à la table des négociations pour discuter une Convention collective globale, qui respecte l'égalité de tous les salariés du commerce à l'égard des traitements et des conditions de travail.

L'union fait la force. Dans le milieu du travail, cette devise possède encore plus de importance, puisqu'un salarié isolé au sein de l'entreprise sera toujours le maillon faible. Les travailleurs et les syndicats doivent ainsi travailler coude à coude, sans relâche, pour ainsi défendre nos droits et atteindre nos objectifs.»

Dans le **secteur du commerce**

**Une convention collective de travail plus importante que jamais!**

→→→→

**OGBL**

## Transport par route



François Hoffmann



Hubert Hollerich

### La sûreté dans les transports publics

Le comité de pilotage «Sécurité dans les transports publics» a été mis en place en 1999 sous la tutelle du ministère des Transports et depuis l'année 2006 notre syndicat est représenté au sein de ce comité par Mett Waldbillig, président et Fränz Hoffmann secrétaire central adjoint de l'OGBL-ACAL.

Le but primordial de ce comité est l'installation de mesures permettant aux usagers des transports en commun de se déplacer en toute tranquillité mais égale-

ment, et surtout, la création d'un environnement permettant aux travailleurs du secteur d'accomplir leur mission en toute sécurité. Il ne faut pas négliger que pour les mois de janvier à septembre 2007 le comité de pilotage a enregistré 325 incidents contre 332 pour la même période en 2006. Il convient également de rappeler que lors d'un sondage réalisé par l'OGBL-ACAL en décembre 2006 auprès des conducteurs d'autobus du secteur privé et des chauffeurs de taxis, 65% des chauffeurs ont déjà été victimes d'une agression.

En vue d'un échange d'idées et d'expériences, le comité de pilotage a organisé, en date du 14 novembre dernier, en étroite concertation avec les acteurs du secteur des services de transports publics, une conférence avec la participation de représentants venant des pays avoisinants, tels la Belgique, la France, l'Allemagne, et la Suisse.

La conférence a permis de faire le point sur les problèmes d'attaques et de vandalisme connus aussi bien chez nous que dans les pays voisins.

Les orateurs étrangers ont fait part des expériences vécues dans leurs pays respectifs et ils ont également communiqué les stratégies utilisées dans la lutte contre les agressions.

Le comité de pilotage a retenu différentes idées de cette conférence et compte les transposer auprès des services de transports publics nationaux: campagnes de sensibilisation dans les écoles, formation psychologique du personnel, assistance aux victimes d'agressions.

Demo in Brüssel

### Übermüdung tötet!

Gewerkschafter aus Belgien, der Tschechischen Republik, Estland, Frankreich, Deutschland, Litauen, den Niederlanden, Spanien, Schweden und Luxemburg demonstrierten am 15. Oktober 2007 vor dem Sitz des Europaparlaments in Brüssel. Die Protestkundgebung fand im Rahmen des Internationalen Aktionstags der ITF (Internationale Transportarbeiterföderation) statt, der unter dem Motto „Übermüdung tötet“ stand. Der OGBL war mit einer rund 30-köpfigen Delegation vertreten. Am Nachmittag wurde eine Gewerkschaftsdelegation, mit Hubert Hollerich, OGBL-Sekretär für den Transportsektor, von EU-Transportkommissar, Jacques Barrot, empfangen.





Hubert Hollerich

## Aviation Civile

### Luxair kommt aus den sozialen Turbulenzen nicht mehr heraus!

Die Gewerkschaften OGBL, SNEP und LCGB trafen sich am 14. November um über die weiteren Schritte in Bezug auf die gescheiterten Kollektivvertragsverhandlungen für die Luxair-Angestellten zu beraten.

Nachdem anlässlich der letzten Verhandlungsrunde vom 25. 9. 2007 keine Einigung erzielt werden konnte, starteten die Gewerkschaften OGBL, SNEP und LCGB eine Umfrage bei ihren Mitgliedern.

Das Ergebnis der Umfrage bestätigt die Gewerkschaften und die Verhandlungskommission in ihrer Haltung: eine Mehrheit lehnte das letzte Verhandlungsergebnis ab.

Die Gewerkschaften haben entschieden, das nationale Schlichtungsamt mit dem Streitfall zu befassen.

Luxair

### Les turbulences sociales perdurent!

Lors d'une intersyndicale, les syndicats OGBL, SNEP et LCGB se sont concertés le 14 novembre au sujet des suites à réserver à l'échec des négociations concernant la convention collective de travail des employé(e)s.

La dernière réunion de négociation du 25 septembre étant restée sans accord, les syndicats OGBL, SNEP et LCGB avaient décidé de consulter leurs membres.

Les résultats du sondage sont édifiants et confirment la position des syndicats et de la commission de négociation: une grande majorité du personnel employé a rejeté le résultat des négociations.

Dès lors, les syndicats ont décidé de saisir l'Office national de conciliation.

Luxair

### Einigung im Arbeiterkonflikt

Nach vier Verhandlungsrunden und einer Protestkundgebung am 8. November 2007 vor dem Direktionsgebäude, konnten OGBL und LCGB eine Einigung im Konflikt der Luxair-Arbeiter mit der Betriebsführung finden.

Die Sozialpartner haben folgendes beschlossen:

- 1) Die Direktion wird, wie von den Gewerkschaften gefordert, die nötigen Korrekturen in Bezug auf die richtige Einstufung von rund 150 Arbeitern in das Privatbeamtenstatut vornehmen.
- 2) Die Direktion ist einverstanden, die nötigen Korrekturen in Bezug auf die fälschlich angewandten Beförderungskriterien vorzunehmen, dies nachdem eine grundlegende Analyse gemacht wurde. Die Korrekturen werden

2 Jahre rückwirkend getätigt und betreffen ausschließlich die Arbeiter und Arbeiterinnen, die nicht in den Beamtenstatut überwechseln.

- 3) Die Direktion ist einverstanden, die nötigen Korrekturen betreffend das Ausbezahlen der Prämien für schmutzige und gefährliche Arbeiten, unter Berücksichtigung des gültigen Kollektivvertrags, vorzunehmen, rückwirkend auf Januar 2006.
- 4) Die Direktion ist einverstanden bis spätestens zum 28. November 2007, Datum an welchem die Verhandlungen zur Erneuerung des Arbeiterkollektivvertrags beginnen, ein Einigungsprotokoll zu unterbreiten.

OGBL und LCGB begrüßen die konstruktive Haltung der Direktion anlässlich der Sitzung vom 15. November.

Luxair

### Solutions dans le conflit des ouvriers

Après quatre réunions de négociation et après une manifestation devant le bâtiment de la direction en date du 8 novembre 2007, OGBL et LCGB ont pu trouver une solution pour les points litigieux qui oppo- saient le personnel ouvrier et la direction de Luxair.



Les partenaires sociaux ont convenu de ce qui suit:

- 1) La direction fera les redressements nécessaires en ce qui concerne la classification d'environ 150 ouvriers dans le statut d'employé privé, conformément à la demande des syndicats.
- 2) La direction marque son accord pour faire les redressements nécessaires en ce qui concerne les modalités d'avancement des ouvriers et ouvrières qui, au cours de leur carrière professionnelle, sont passés dans un groupe supérieur. Ces redressements seront effectués après une analyse détaillée tout en tenant compte d'une rétroactivité de 2 ans. Ces redressements ne concernent que les ouvrières et ouvriers qui ne seront pas mutés au statut de l'employé privé.
- 3) La direction marque son accord pour faire les redressements nécessaires en ce qui concerne les paiements corrects des primes pour travaux dangereux et insalubres, conformément au texte actuel de la convention collective et en tenant compte d'une rétroactivité de 2 ans.
- 4) La direction marque son accord pour présenter un protocole d'accord pour le 28 novembre 2007 au plus tard, date à laquelle les négociations pour le renouvellement de la convention collective débiteront.

OGBL et LCGB tiennent à souligner que la dernière réunion du 15 novembre 2007 se déroulait dans un climat très constructif.

### Santé, Services sociaux et éducatifs



Eva Rongen



Nora Back



Pit Schreiner



André Roeltgen

### Berufsausbildung des Erziehers Erziehungsministerin gegen den Sozialdialog!

Die Erziehungsministerin Mady Delvaux-Stehres versucht zurzeit, im Zusammenhang mit einer geplanten Reform des Ausbildungsprogramms der Erzieher und Erzieherinnen, ein Berufsprofil auszuarbeiten. Hierbei möchte sie den Sozialdialog mit allen Parteien umgehen indem sie den OGBL als die Gewerkschaft der Angestellten im Sozial- und Gesundheitswesen nicht mit in die Diskussionen einbezieht. Demnach lässt die Ministerin eine „Erhebung zwecks Erstellen eines Berufsprofils der Erzieher/innen“ in Arbeitgeberkreisen zirkulieren, um somit allein das Patronat über die Aufgabenbereiche und Kompetenzen der Erzieher zu befragen, anstatt dass die Erzieher und ihre Gewerkschaft mit an der Ausarbeitung eines solchen Profils beteiligt werden.

Auf Nachfrage des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGBL hin, teilte die Erziehungsministerin schriftlich mit „an erster Stelle werden die Arbeitgeber und Orga-

nisationsträger zur Definition des Berufsprofils des Erziehers befragt. Sobald die Antworten jedoch ausgewertet seien, würden die Resultate der Gewerkschaft zur Stellungnahme mitgeteilt“. Im Klartext bedeutet dies: die Mitarbeit des OGBL ist während der entscheidenden Phase nicht erwünscht. Die Gewerkschaft soll erst ganz zum Schluss der Form halber „mit einbezogen“ werden, d.h. wenn fertige Texte vorliegen, die, wenn überhaupt, nur äußerst schwer abzuändern sind.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL geht entschieden gegen eine derartige Diskriminierung der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft vor und fordert, dass die Regierung die Spielregeln endlich respektiert, den OGBL in die anstehenden Diskussionen mit einbezieht, und den Sozialdialog in Luxemburg aufrechterhält.

Handlungsbedarf im Gesundheits- und Sozialwesen

### Eine fortschrittliche Personalpolitik bedeutet eine Verbesserung der Qualität

Am vergangenen 15. November hatte das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL die Tarifkommissionen des Krankenhauswesens, des Hilfs- und Pflegesektors und des Sektors zusammen gerufen, um die anstehenden Kollektivvertragsverhandlungen vorzubereiten und die gewerkschaftlichen Schwerpunkte für die kommenden Monate vorzustellen.

Die 144 anwesenden OGBL-Personalvertreter sprachen sich ganz klar für eine Absicherung, eine konsequente Weiterführung und Verbesserung der Personalpolitik aus:



## Neue beigeordnete Zentralsekretärin im Syndikat Gesundheit und Sozialwesen

### Eva Rongen:

„Am 1. Oktober 2007 habe ich meine Tätigkeit als „Secrétaire centrale adjointe“ im Syndikat Gesundheit und Sozialwesen aufgenommen.

### Steckbrief:

Geboren am: 04.06.1963 in St.Goar (BRD)

Familienstand: ledig

Kinder: 1

Ausbildung: staatl. geprüfte

Erzieherin

Studium: Dipl. Übersetzerin Franz./ Spanisch

Berufstätigkeit: Projektmanagerin im Marketing und Vertrieb

In den letzten 7 Jahren erlebte ich den Abbau von 1100 Arbeitsplätzen in einem mittelständischen Unternehmen, bedingt durch Fehlentscheidungen auf höchster Ebene. Profitmaximierung und Outsourcing sind Schlagwörter für die Unternehmer mit denen sie jegliche soziale Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern ablegen können. Ich freue mich sehr darüber, dass ich nun die Möglichkeit habe meine Energie und mein Wissen dem OGBL zur Verfügung zu stellen, dessen Zielsetzungen ich 100% unterstütze, allem voran der Ausbeutung des Menschen durch den Menschen entgegenzutreten.“

- Absicherung und Aufwertung der Gehaltslaufbahnen
- Absicherung der Arbeitsposten
- Absicherung der Qualifikationen der verschiedenen Berufe
- Einführung einer Arbeitszeitorganisation, welche eine Erschöpfung des Personals verhindert und eine Vereinbarung von Berufs- und Familienleben ermöglicht
- Garantie einer hochwertigen Ausbildung, die mit schulischen Diplomen abschließt, die der Studiendauer voll und ganz Rechnung tragen.
- ...

Es ist äußerst bedenklich, dass in Ministerien und Arbeitgeberkreisen noch nicht erkannt wurde, dass eine fortschrittliche Personalpolitik die Voraussetzung für gute qualitative Dienstleistungen ist.

Die Delegierten hielten fest, dass die Forderungen mit in die Kollektivvertragsverhandlungen einfließen sollen und stellten einen Forderungskatalog auf, der nach einer gemeinsamen Versammlung zwischen OGBL und LCGB, die am 29. November stattfand, den Arbeitgeberverbänden zugestellt wird.

und dies um eine Absicherung der Qualität der öffentlichen Dienstleistungen zu garantieren.

## Banques et Assurances



Nadine Hamilius

Véronique Eischen

### Employés du secteur bancaire **L'OGBL/ SBA ne signera pas la nouvelle convention collective**

Le 12 novembre 2007, l'ABBL avait, suite à l'annonce des 3 syndicats d'une éventuelle grève dans le secteur, soumis une nouvelle proposition d'accord aux syndicats.

Cette proposition ayant été peu précise, l'OGBL/SBA avait demandé à l'ABBL de lui soumettre les textes détaillés et explicites, afin de lui permettre de se positionner définitivement par rapport à cette nouvelle proposition.

L'OGBL avait, en tant que syndicat responsable pris les devants afin de ne pas être écarté des discussions pour l'élaboration des textes définitifs, sollicité une entrevue avec l'ABBL en vue de leur soumettre sans délai ses critiques primaires par rapport au nouveau projet d'accord. Tout en sachant qu'un changement fondamental de cette nouvelle proposition ne pourrait plus se faire du fait que l'ALEBA, syndicat majoritaire, y avait déjà marqué son accord de principe, l'OGBL/SBA n'a cessé de s'engager dans l'intérêt des salariés concernés et a réussi à ce qu'un certain nombre d'améliorations soit intégré dans les nouveaux textes.

En date du 28 novembre 2007, l'OGBL/SBA a reçu les textes finaux pour le renouvellement de la convention collective et a, conformément à

ses statuts, convoqué le jeudi 29 novembre 2007 son assemblée des délégués.

Après analyse approfondie de la proposition, les délégués de l'OGBL/SBA ont décidé de rejeter la proposition et de ne pas signer la nouvelle convention collective.

L'OGBL/SBA avait dès le début des négociations insisté à ce qu'aucune dégradation ne soit apportée à la convention collective existante et que cette dernière devra impérativement constituer la base de toutes négociations futures. Or, force est de constater que la nouvelle proposition est à cent lieues de cette revendication. L'introduction d'un nouveau système lié à 100% au « mérite », abolition de la majoration de 0.25% pour le travail du samedi, des augmentations linéaires non adaptées à la situation du secteur, l'abolition des échelons d'ancienneté, la transformation de la prime de ménage en prime liée à l'ancienneté maison etc, impliquent une dégradation importante des acquis de l'actuelle convention collective.

L'OGBL/SBA rappelle que le processus du démantèlement des acquis sociaux des employés du secteur financier a commencé en 1993 avec la signature par le LCGB, syndicat absolument minoritaire dans le secteur, d'une convention introduisant le système de rémunération suivant la performance.

L'assemblée générale des délégués de l'OGBL/SBA constate que cette évolution se poursuit aujourd'hui suite à l'attitude du syndicat majoritaire du secteur, qui se refuse à toute lutte voir à toute action syndicale pour défendre les intérêts des salariés de la place financière.

L'Aleba qui dispose d'une courte majorité de 51%, obtenue lors des dernières élections sociales a préféré valider, grâce à cette courte représentativité sectorielle, un nouveau recul social dans le secteur financier.

Les délégués de l'OGBL/SBA laisseront le soin aux employés de banques de se prononcer, lors des élections sociales de 2008, quant au maintien de la position majoritaire de l'Aleba dans le secteur bancaire.





## Notre patience touche à son terme

Ce n'est qu'après la CGFP et après les représentants des enseignants du secondaire (3 syndicats, dont le SEW) que les représentants des instituteurs ont été reçus par les ministres Biltgen, Delvaux et Wiseler en date du 7 décembre pour apprendre ce que le Conseil de Gouvernement a décidé le 31 octobre.

Alors que nos revendications sont connues de longue date, et qu'elles ont été réitérées en juin de cette année quand le projet de loi scolaire attribuait mille et une nouvelles responsabilités aux instituteurs tout en reconduisant la carrière de ces derniers - même ceux qui pourront désormais se prévaloir de 4 années d'études universitaires - au grade E3, le Gouvernement n'a pas daigné en discuter. Même sous la pression d'un front commun des deux syndicats représentatifs dans le secteur, il a demandé de patienter jusqu'à ce que le Gouvernement se donne une feuille de route pour négocier. Et voilà qu'il propose de discuter la mise en place de nouvelles procédures de recrutement dans la Fonction publique luxembourgeoise sur la base du processus de Bologne.

C'est ce qu'on appelle répondre à côté de la question ou encore chercher midi à quatorze heures. Le Gouvernement est bien conscient que tous les arguments avancés par les syndicats des enseignants sont justifiés et légitimes. C'est ainsi qu'il cherche à déplacer les négociations sur un autre échiquier pour contrer d'emblée leurs revendications bien fondées. Et ce qui est encore plus révélateur, c'est qu'on ne discute pas en premier lieu avec les principaux intéressés.

C'est comme s'il fallait chercher chez d'autres catégories professionnelles les arguments pour réfuter les revendications des instituteurs.

Parions qu'on essaiera de nous faire comprendre, que malgré le prolongement des études, les futurs instituteurs n'auront toujours qu'un bachelor et que celui-ci n'est évidemment pas équivalent à une licence d'il y a quelques années.

Les instituteurs et les institutrices savent cependant que leur profession a beaucoup changé au cours des dernières décennies. L'institution scolaire ne fournit plus ce cadre de référence précis avec une discipline plutôt rigide et des apprentissages chronométrés. Aujourd'hui l'instituteur est appelé à organiser le vivre et apprendre ensemble en fonction des besoins des élèves et des exigences du programme, en concertation avec ses collègues et en communication avec les parents d'élèves pour les convaincre du bien-fondé de ses démarches. La complexité croissante de ce travail demande une formation de plus en plus poussée. Le SEW a toujours exigé une formation continue de qualité et il a demandé la mise en place d'une formation initiale basée sur une culture scientifique en sciences de l'éducation, des compétences de recherche et d'analyse de situations éducatives complexes et des compétences professionnelles nécessaires à un praticien réflexif. Cette formation aurait dû être sanctionnée par un master comme c'est le cas dans d'autres pays européens de la Finlande au Portugal. Une telle formation a été refusée aux instituteurs par crainte qu'ils n'exigent des salaires identiques au professeurs. Un mauvais compromis a été trouvé avec un allongement de la formation à quatre ans, afin de faire entrer les nouveaux contenus. Cette formation de 240 ECTS n'épouse pas la logique des nouveaux diplômes du

processus de Bologne et est donc sanctionnée au-dessous de sa valeur par un bachelor qui normalement ne requiert que 180 ECTS.

Alors que les instituteurs ont été assez modestes en exigeant le reclassement de leur carrière au grade E6, à mi-chemin du classement actuel qui ne tient pas compte de leurs études supérieures et du classement de la carrière du professeur au grade E7 afin de tenir compte à la fois du degré de complexité de leur travail, de leur degré de responsabilité et au moins des 3 années d'études supérieures que la plupart d'entre eux ont accompli; le Gouvernement ne semble pas disposé à discuter sérieusement de cette revendication. Tout porte à croire qu'il essaie plutôt de comprimer les rémunérations dans l'enseignement quitte à recruter des enseignants moins qualifiés. Ceci résulte clairement du projet de loi sur les maîtres-auxiliaires dans l'enseignement secondaire tout comme du recours à de nouveaux chargés de cours dans le projet de loi sur l'enseignement fondamental. Nous devons refuser cette logique qui relaie la qualité de l'enseignement dans les beaux discours et qui la contrarie par les faits.

Les instituteurs et les institutrices se sont battus et continueront à se battre pour une formation de qualité correspondant à la complexité de leur tâche. Aujourd'hui ils se battent pour la reconnaissance des efforts fournis par un classement adéquat dans la grille salariale. Quels sont les arguments pour leur refuser cela? Leurs revendications sont tout à fait légitimes.

L'intransigeance du Gouvernement les oblige à se mobiliser massivement et à utiliser tous les moyens syndicaux à leur disposition pour redresser l'injustice qu'ils ne sont plus prêts à subir plus longtemps.

Monique Adam



# Santé et sécurité au travail



Tun Giardin

## Ensemble pour le bien-être au travail

Tous les acteurs forment une chaîne, avec des droits mais aussi des devoirs, qui devrait mettre tout en œuvre: connaissances et savoirs faire pour promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés. Tous les maillons concernant la santé et la sécurité ont une fonction bien précise dans la hiérarchie d'une entreprise suivant la loi du 17 juin 1994.

## Le salarié, un 1<sup>er</sup> maillon de cette chaîne

De par sa connaissance, l'homme ou la femme salarié est un maillon indispensable dans les travaux de la prévention et l'évaluation des risques. Souvent la responsabilité du salarié est mise en cause après un accident. Alors que la responsabilisation du salarié passe d'abord par l'éducation et la formation de l'acteur principal.

La planification et l'introduction de nouvelles technologies doivent être précédées par une consultation des salariés. Les salariés connaissent au mieux leur poste de travail. Ce sont eux qui, par leurs connaissances, peuvent améliorer leurs postes de travail. Trop souvent on les oublie. L'obligation est de les incorporer dans l'évaluation des postes de travail. Et pour cela ils ont besoin d'une formation adaptée et répétée périodiquement.

## Le 2<sup>ème</sup> maillon de cette chaîne, le délégué à la sécurité

Les représentants des salariés (délégués à la sécurité) doivent être présents et participer de façon équilibrée (active) à l'évaluation de tous les problèmes concernant la sécurité et la santé des salariés.

Pour être un partenaire à part entière nos délégué-e-s devraient avoir accès aux structures, avoir les moyens adéquats pour accomplir cette tâche de la façon la plus efficace possible.

Mais jusqu'à présent il s'agit plutôt d'une mission impossible puisqu'il manque de façon évidente d'une formation appropriée, complétée par une remise à niveau périodique de leurs connaissances.

La loi du 14 juin 1994 exige entre autre que les délégués à la sécurité aient droit à une formation appropriée. Et que se passe-t-il chez nous depuis 1994?

Nos délégués à la sécurité ont droit, depuis 2005, à une formation minimaliste, et qui n'est pas encore d'ap-

plication, qui correspond à 8 heures/ délégué/mandat syndical, plus quelques heures de spécialisation. Comment peut-on, dans une situation pareille, parler de partenaires à part entière et effectuer un travail efficace?

## Le travailleur désigné, 3<sup>ème</sup> maillon dans cette chaîne

Le représentant du patron est la personne dans l'entreprise qui a pour tâche de surveiller, analyser, suggérer, améliorer les conditions de travail des salariés. Chaque travailleur désigné est bien formé et préparé pour accomplir sa tâche dans l'entreprise, contrôler l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des salariés et procéder à des visites fréquentes et systématiques des lieux de travail.

La formation pour travailleurs désignés a débuté directement après la mise en application de la loi du 14 juin 1994. Chose que nous ne pouvons pas dire pour les délégués à la sécurité. Voilà bel et bien une situation qui reflète la non volonté de reconnaître les délégués à la sécurité comme partenaire à part entière dans la mise en œuvre des mesures prévues visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail. Cela est contraire à la directive-cadre.

Autre point important: l'obligation de l'entreprise de faire une évaluation des risques! L'introduction d'une approche multidisciplinaire a beaucoup de difficultés à démarrer dans la majorité des entreprises et si elle est en place, cela se fait souvent sans la participation des salariés et de leurs représentants.

## Le médecin du travail, un maillon très important

Le médecin du travail a deux missions: la première étant la surveillance médicale des travailleurs et la seconde la surveillance sanitaire des lieux de travail.

Les prestations du médecin du travail ne doivent pas se limiter aux examens médicaux. Sa mission préventive ne peut être remplie correctement que s'il se rend sur le lieu de travail.

Le médecin du travail est le conseiller des employeurs et des salariés dans le domaine de la santé, voir aussi la personne de confiance des salariés.

Pour l'instant nous constatons une présence très minime de la part du médecin du travail dans l'entreprise. Le manque de moyens financiers et un nombre insuffisant

de médecins du travail sont certainement des causes au non respect des objectifs assignés par la loi.

Tous ces maillons ensemble devraient œuvrer dans une équipe multidisciplinaire avec en plus l'expert en ergonomie, le psychologue, les techniciens à l'évaluation des postes de travail, dont l'entreprise doit disposer.

### **L'autorité publique devrait être le garant pour la santé du citoyen et des salariés en particulier**

L'autorité publique devrait sensibiliser les jeunes pendant qu'ils sont encore élèves ou étudiants, pour qu'ils s'habituent à une culture de prévention. Elle est responsable pour l'application et le respect des règlements grand-ducaux et cela avec l'appui de nos institutions ITM, Assurance Accident, Santé au Travail.

Une plus forte présence de ces institutions sur le terrain servirait certainement à diminuer les accidents.

Si nous voulons que le prochain rapport à présenter à l'Agence de Bilbao sur l'évolution et l'application des directives européennes dans les entreprises et les résultats enregistrés corresponde aux attentes des salariés, il est grand temps que l'Etat prenne des initiatives plus courageuses et plus conséquentes.

Puisque le dernier rapport démontre que nous sommes loin de faire partie des meilleurs, il faudrait que tout un chacun et plus spécialement nos responsables politiques réfléchissent et mettent plus de pression sur les chefs d'entreprises.

Une entreprise moderne se mesure aussi aux résultats au niveau Santé et Sécurité. De meilleurs résultats sécurité sont économiquement aussi importants que les résultats de productivité, constituent un allègement certain pour les caisses sociales et en fin de compte moins de souffrances pour les salariés et leurs familles. Encore faut-il le vouloir. Certaines entreprises l'ont compris et montrent le chemin à suivre.

### **Bien-être au travail**

Le bien-être au travail est pour l'instant un rêve. Il suffit de lire attentivement les chiffres publiés par nos institutions concernant les accidents en 2006:

- accidents reconnus: 21.516
- accidents mortels: 13

un coût non négligeable pour notre société.

Si nous voulons améliorer cette situation, chacune et chacun doit prendre sa part de responsabilité, tel que la directive-cadre l'exige. Les règlements sont là, encore faut-il avoir la volonté de les appliquer.

La situation actuelle démontre bien, que nous sommes arrivés à un moment critique du chemin.

Le citron ne peut plus être pressé, il a tout donné. L'adaptation du travail à l'homme passe maintenant par un dialogue constructif. Avec une meilleure organisation du travail, de meilleures conditions de travail, qui diminueraient le taux de maladie et rassureraient certainement le patronat dans ses craintes concernant le statut unique.

L'échec au niveau européen pour une réglementation uniforme sur le temps de travail est dans l'impasse et démontre bien, que certains pays de l'Union européenne avec BUSINESS EUROPE (anc. UNICE, organisation patronale principale au niveau Europe) sont prêts à sacrifier la santé des salariés au nom de la globalisation et de la mondialisation. Mais ceci ne peut-être le fin mot d'une Europe sociale.

De cette Europe-là, nous n'en voulons pas. C'est d'une Europe avec des emplois qui ne tuent pas et ne les rendent pas invalides dont les salariés ont besoin.

L'OGBL soulève les problèmes majeurs et propose des améliorations

## Réinsertion professionnelle

Dans sa séance du 15 décembre 2004, la Chambre des députés a adopté une motion qui invite le Gouvernement à établir un bilan sur les dispositions contenues dans les lois

- du 21 décembre 2004 modifiant 1. le code des assurances sociales et 2. la loi du 24 mai 1989 concernant le contrat de travail ainsi que dans celle
- du 1<sup>er</sup> juillet 2005 modifiant entre autres la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, modifiée au plus tard 2 années après leur mise en vigueur et de procéder, le cas échéant, à des adaptations visant à éliminer d'éventuels cas de rigueurs.

L'IGSS a invité l'OGBL à lui faire parvenir une contribution écrite sur son expérience en relation avec la législation actuelle concernant la réinsertion professionnelle.

Après concertation, nous avons transmis à l'IGSS la position suivante qui soulève les problèmes majeurs rencontrés jusqu'à aujourd'hui par nos membres et qui propose des amendements aux textes actuels.

Ci-après la lettre du 16 novembre 2007 envoyée par l'OGBL à Monsieur Georges Schroeder (IGSS):

*Objet: Contribution au bilan sur les dispositions législatives relatives à l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle*

*Monsieur Schroeder,*

*Comme suite à votre lettre du 17 octobre 2007, nous vous prions de trouver ci-dessous nos réponses aux questions suivantes.*

### **Avez-vous rencontré des difficultés lors de l'application des lois?**

- *Après la saisine du dossier par la commission mixte, une protection contre le licenciement rentre en vigueur.  
Or, le législateur a oublié de prévoir des moyens juridiques pour obtenir la nullité du licenciement.  
En effet, la loi prévoit seulement que le licenciement est à considérer comme abusif. Donc, le salarié a seulement la possibilité de demander des dommages-intérêts.*
- *Afin de bénéficier d'un reclassement professionnel, la loi ne prévoit aucune possibilité de faire une demande directe auprès de la commission mixte de reclassement ni auprès du contrôle médical de la sécurité sociale (C.M.S.S.).*

*Actuellement, le salarié est obligé de faire une demande de pension d'invalidité ou bien le C.M.S.S. décide de l'entamer à base du certificat médical R4.*

*Ceci entraîne des confusions pour le demandeur.*

- *La loi prévoit que pour obtenir le reclassement interne, c'est la date de saisine du dossier par la commission mixte qui est prise en considération pour vérifier s'il existe une relation de travail.*

*Or, dans la pratique, nous constatons que des semaines voire des mois s'écoulent à partir de la demande de pension d'invalidité jusqu'à la transmission du dossier par le C.M.S.S. à la commission mixte.*

*Ceci a pour conséquence que la commission est obligée de déclarer la demande irrecevable étant donné que le contrat de travail n'existe plus, soit à cause de la fin du droit aux prestations sociales, soit à cause du délai de préavis qui a expiré.*

- *L'indemnité compensatoire pour les heures de travail dues à la réduction du travail et payées par le fonds de l'emploi est taxée avec une deuxième carte d'impôts.  
En 2005, lors de la révision de la loi 2002, l'OGBL avait déjà revendiqué que l'employeur avance l'indemnité compensatoire et se fasse rembourser par le fonds de l'emploi.*

- *L'indemnité compensatoire est calculée sur base du salaire annuel que le salarié a touché avant le reclassement interne.*

*Par conséquent, si la partie du salaire qui est payée par l'employeur augmente due à la convention collective ou autre, la partie payée par le fonds de l'emploi est réduite proportionnellement étant donné que le montant du salaire pris en considération avant le reclassement constitue un plafond maximum et ne peut pas être dépassé.*

*Depuis la révision de la loi en 2005, l'unique augmentation applicable est l'ajustement et l'adaptation à l'évolution de l'indice.*

- *Il est inadmissible que les personnes qui ont des problèmes de santé et qui sont en reclassement externe doivent se présenter auprès de l'ADEM tous les 15 jours afin d'obtenir seulement un tampon de présence.  
Aucun service spécialisé ne leur est offert malgré leur état de santé.*
- *Les personnes qui se trouvent en indemnité d'attente doivent également se présenter une fois par mois auprès*

de l'ADEM. Cette procédure vexatoire n'a procuré à aucune de ces personnes un nouvel emploi.

Les personnes ayant obtenu les indemnités de chômage et que l'ADEM n'a pas réussi à insérer dans le marché de l'emploi, devraient être considérées comme invalides au sens de la loi vu qu'elles remplissent de fait aussi la deuxième condition pour obtenir la pension d'invalidité.

**Est-ce que vous connaissez des cas de rigueur que la législation actuelle sur l'incapacité de travail ne couvre pas ?**

- Dans beaucoup de cas, la procédure pour obtenir un reclassement commence trop tard c.à.d. presque à la fin des 52 semaines.
- Les personnes qui se retrouvent dans un reclassement externe et qui ensuite profitent de l'indemnité d'attente ne peuvent jamais réaliser les conditions de stage pour profiter de la pension anticipée à 60 ans vu l'absence d'affiliation.
- Beaucoup de frontaliers, en méconnaissance de notre législation concernant la durée du droit aux indemnités pécuniaires et les conséquences relatives à la fin du droit de celles-ci (52<sup>e</sup> semaine), se trouvent d'office dans la procédure du reclassement externe et celle de l'indemnité d'attente, ce qui provoque des graves problèmes économiques pour ces personnes.

La loi prévoit actuellement une protection contre le licenciement d'une année après le reclassement interne.

Dans la pratique, nous sommes souvent confrontés à des licenciements immédiatement après l'année en question.

Néanmoins, les salariés qui sont en reclassement interne et qui se font licencier n'ont plus la possibilité d'être intégrés dans le reclassement externe.

- Pour des travailleurs employés auprès de sociétés d'intérim la législation ne joue que partiellement étant donné qu'il ne pourront jamais profiter d'un reclassement interne vu la législation actuelle sur les sociétés d'intérim.
- L'art.14 alinéa 3 du CAS prévoit: «Le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines. A cette fin sont mises en compte toutes les périodes d'incapacité de travail personnelle pour cause de maladie, de maladie professionnelle ou d'accident du travail, intervenues au cours de la période de référence qui prend fin la veille d'une nouvelle période d'incapacité de travail.»

Lors du reclassement interne, une personne ayant bénéficié avant le reclassement de presque la totalité de 52 semaines d'indemnités pécuniaires, n'a pendant les 52 semaines suivantes plus de droit à des indemnités pécuniaires en cas de maladie ou d'accident de travail.

En cas de nouvelle maladie ou d'accident de travail, la personne est déclarée invalide au sens de la loi pour cette période et son contrat de travail cesse automatiquement.

**Avez-vous des propositions d'améliorations?**

- Accorder la pension d'invalidité au lieu de l'indemnité d'attente afin que les immigrés et les frontaliers, qui ont une période d'affiliation dans leur pays d'origine, puissent toucher à partir de la cessation des indemnités de chômage une pension d'invalidité intégrale.
- Eliminer la condition de se présenter à l'Administration de l'Emploi pour tous les bénéficiaires touchant des indemnités d'attente.
- En cas de refus d'une demande de pension d'invalidité, le contrôle médical de la sécurité sociale devrait obligatoirement prendre une décision de saisir ou de ne pas saisir la commission mixte de reclassement. En cas de décision négative, l'assuré devra recevoir une décision susceptible de recours.
- Vu que la commission mixte interprète la cessation automatique du contrat de travail après une période de 52 semaines d'indemnité pécuniaire comme une cause dépendante de la volonté de l'assuré et de ce fait ne considère plus la demande de celui-ci pour un reclassement externe, nous demandons que l'article 1 alinéa 2 point 2 de la loi du 1er juillet 2005 précise que le contrat de travail qui cesse après la fin du droit aux indemnités pécuniaires ne soit plus reconnu comme cause d'exclusion pour un reclassement externe.
- En cas de reclassement interne, prise en charge du salaire intégral par l'entreprise et remboursement de l'indemnité compensatoire de l'administration de l'emploi à l'employeur.
- Prévoir en cas de licenciement d'une personne bénéficiant d'un reclassement interne, l'intégration de cette dernière dans le système de reclassement externe.
- Changement de la législation sur le travail intérimaire en introduisant l'obligation pour les sociétés intérimaires en tant qu'employeur de déclarer les travailleurs inscrits directement à la sécurité sociale.
- Elaboration du règlement grand-ducal prévu à l'Art.187 du CAS concernant la fixation des critères pour l'appréciation médicale de l'état d'invalidité.
- Concerne l'article 14 alinéa 3 du CAS: prévoir l'extension du droit aux indemnités pécuniaires au-delà de 52 semaines dans des cas exceptionnels constatés par le contrôle médical.

Veuillez agréer, Monsieur Schroeder, l'expression de notre parfaite considération.

**Carlos Pereira René Pizzaferrri**  
Membres du bureau exécutif

AK-INFO 2/2007 der Arbeiterkammer zum Thema:

## „EINWANDERER AUS DRITTSTAATEN“



Soeben ist die 2. Nummer des vierteljährlichen Informationsbulletins AK-Info der Arbeiterkammer erschienen, die dem Thema „Einwanderer aus Drittstaaten“ gewidmet ist.

Da die Rechtslage in diesem Bereich die letzten Jahre ständig geändert hat, hat die AK sich entschieden, in Zusammenarbeit mit der „Association de soutien aux travailleurs immigrés“ (Vereinigung zur Unterstützung von Arbeitssimmigranten), kurz ASTI, eine Neuauflage des AK-Info 2/2007 über die Einwanderer aus Drittstaaten, zu veröffentlichen.

Die Broschüre ist dreisprachig (französisch, deutsch und englisch) und soll, ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, Ausländer, die sich in Luxemburg aufhalten, ihren Wohnsitz nehmen, eine Erwerbstätigkeit ausüben oder eine Familie gründen wollen, bei ihren Behördengängen informieren und ihnen als Wegweiser dienen. Sie stellt ihnen die wichtigsten einschlägigen Gesetzesvorschriften vor und weist sie darauf hin, wie diese von den Behörden angewendet werden.

AK-INFO 2/2007 de la Chambre de travail:

## «LES IMMIGRES NON COMMUNAUTAIRES»

Le 2<sup>e</sup> numéro de la publication trimestrielle AK-Info de la Chambre de travail vient de paraître sous le titre «Les immigrés non communautaires».

Compte tenu de l'évolution du droit en la matière, la Chambre de travail a décidé de mettre à jour sa publication AK-Info 1/2004 sur les immigrés non communautaires en ayant requis les services de l'ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés), pour la réédition de cette publication.

La brochure est trilingue (français, allemand et anglais) et a pour objet d'informer et de guider l'étranger dans ses démarches pour séjourner au Luxembourg, pour y établir son domicile, pour y exercer une activité professionnelle ou pour y constituer une famille en lui faisant connaître les dispositions légales essentielles en la matière ainsi que l'application de ces textes par les autorités publiques.



# CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE EN PROGRESSION

15/2007

21 novembre 2007

Entre septembre 2001 et septembre 2007, le nombre de demandeurs d'emploi est passé de 4.409 personnes à 9.230, soit un accroissement de 4.821 unités. Durant la dernière année écoulée (octobre 2006 à septembre 2007), les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an ont représenté en moyenne un peu plus du tiers des demandeurs d'emploi alors qu'ils en représentaient moins d'un cinquième cinq ans plus tôt.

## Proportion de demandeurs d'emploi selon la durée d'inscription en mois

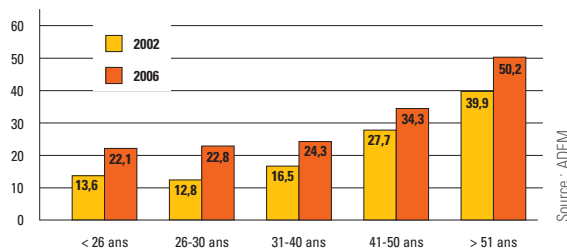


2007 correspond à la moyenne du nombre de chômeurs d'octobre 2006 à septembre 2007 ;  
2002 correspond à la moyenne du nombre de chômeurs d'octobre 2001 à septembre 2002.

Entre 2002 et 2007, les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de douze mois expliquent près de la moitié de l'augmentation du chômage total.

Le chômage de longue durée touche davantage les travailleurs de plus de 51 ans. Alors qu'en décembre 2002, les demandeurs d'emploi de longue durée représentaient 39,9% des chômeurs de plus de 51 ans, ils en représentaient 50,2% en décembre 2006. En d'autres termes, alors qu'en 2002 un demandeur d'emploi de plus de 51 ans sur trois était au chômage depuis plus d'un an, en 2006, ils sont un sur deux. Toutefois, cet accroissement du chômage de longue durée touche l'ensemble des catégories d'âge, y compris les plus jeunes dont pourtant l'ADEM souligne qu'ils « ont plus de facilités à réussir leur insertion ou réinsertion dans la vie active dans des délais plus rapprochés<sup>1</sup> ».

## Proportion de chômeurs de longue durée selon l'âge



<sup>1</sup> ADEM, Rapport annuel 2006, p.45

# UNE ÉVOLUTION DÉSÉQUILBRÉE DES PRIX AU LUXEMBOURG

16/2007

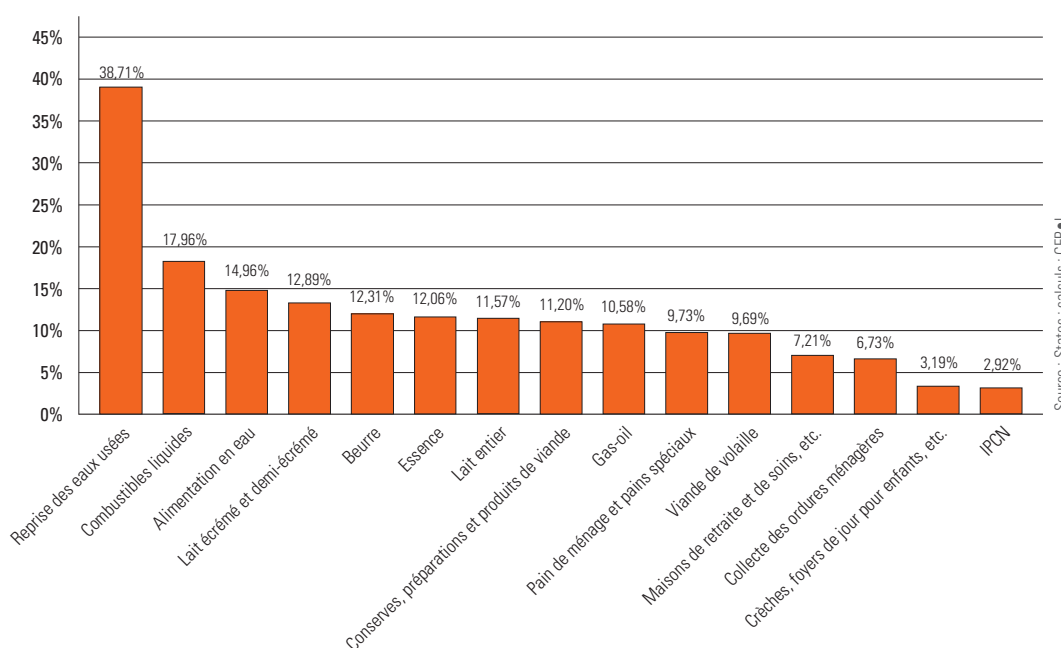
4 décembre 2007

L'indice des prix à la consommation (IPCN) est censé mesurer l'évolution moyenne des prix au Luxembourg. Cette moyenne « cache » en quelque sorte des évolutions divergentes au niveau des différentes catégories de prix.

Si les prix ont augmenté, en moyenne, de 2,9% entre octobre 2006 et octobre 2007, les prix de nombreux biens qui constituent en réalité des dépenses « incompressibles », et de première nécessité, ont augmenté beaucoup plus fortement.

Ainsi, les prix des différents types de lait ont augmenté entre 12 et 13% au cours des douze derniers mois ; le prix du beurre a progressé de 12,31%. Certains types de viande ont vu leur prix grimper autour de 10% sur cette période. De manière générale, les prix des produits de la catégorie « produits alimentaires et boissons non alcoolisées » de l'IPCN (+4,26%) ont augmenté plus vite que la moyenne des prix.

Evolution en % des prix de certains produits entre octobre 2006 et octobre 2007



Les prix de la catégorie « logement, eau, électricité et combustibles » ont progressé également beaucoup plus vite que la moyenne au cours des douze derniers mois : l'on y retrouve notamment la reprise des eaux usées avec une progression spectaculaire de 39%, les combustibles liquides (+18%), l'alimentation en eau (+15%) et la collecte des ordures ménagères (+7%).

D'autres postes de dépenses difficilement compressibles ont également vu leurs prix évoluer beaucoup plus rapidement que la moyenne. Ainsi, le prix de l'essence a augmenté de 12%, celui du gasoil de 11% en douze mois.

A noter encore que les prix de certains « services de protection sociale » ont également progressé plus que la moyenne, à savoir les maisons de retraite et de soins (+7%) et les crèches et les foyers de jour pour enfants (+3%).

# UN LIVRE EXCEPTIONNEL VIENT DE PARAÎTRE !

suite à l'exposition *Retour de babel*



## Retour de babel

### Itinéraires, mémoires & citoyenneté

*Retour de babel* se propose de questionner le châtiement biblique en faisant comprendre le rôle fondamental des migrations dans le développement économique, social et culturel, du milieu du XVIIIe siècle jusqu'à nos jours.

Plus de soixante portraits contemporains réalisés à partir d'interviews, une trentaine de portraits historiques rédigés sur base d'archives, de nombreux textes historiques, sociologiques, contextuels, des centaines de photographies. L'ensemble s'articule à l'instar de l'exposition selon les chapitres : *Partir*, *Arriver*, *Rester* et *Etre*. Le premier livre, *Partir*, évoque les raisons du départ : recherche d'une vie meilleure, exode rural, regroupement familial, exil. Le second livre, *Arriver*, témoigne de l'installation dans la société d'accueil par le biais des différents espaces que sont les lieux de travail, les écoles, les églises, les associations, les syndicats, la famille, le quartier... Le troisième volume, *Rester et Etre*, présente dans sa première partie, le parcours de ceux qui sont restés, différentes formes d'engagements et de partages. La seconde partie, *Etre*, est un espace ouvert sur l'avenir, autour des notions de métissage culturel, de citoyenneté et des enfants du Luxembourg.

Format 235 X 340 mm – Couvertures cartonnées  
3 tomes d'environ 320 pages chacun, soit au total près de 1000 pages - Couverture et pages intérieures sur papier Magno Satin imprimées en cinq couleurs Reliure cousue collée au fil de lin - Présentation des volumes dans un caisson plastifié

Le coffret peut être commandé au prix de 125 euros (frais de port compris pour le Luxembourg, la France, la Belgique, les Pays-Bas et l'Allemagne). Il vous suffit d'effectuer un virement sur le compte bancaire de la BCEE de *Retour de Babel* asbl : n° IBAN LU75 0019 2555 0144 9000 avec la mention : retour de Babel. Pour les personnes à l'étranger, références utiles : Banque BCEE. Code Bic : BCEEULLL. Pour connaître les lieux de diffusions au Luxembourg et les frais d'envoi vers d'autres pays, vous pouvez nous contacter ou consulter le site internet. Aux administrations, bibliothèques, centres de documentation (...), n'hésitez pas à nous contacter au tél. 29 86 86-1 si vous nécessitez d'une livraison avec facture.



Plus d'information : [info@retourdebabel.org](mailto:info@retourdebabel.org)  
[www.retourdebabel.org](http://www.retourdebabel.org) t + 352 29 86 861

Retour de Babel est une asbl issue du Centre de Documentation sur les Migrations Humaines, du CLAE et de l'Administration communale de Dudelange.





Assemblée générale du Conseil syndical consultatif auprès de l'OCDE

## Manque de régulation des marchés mondiaux des capitaux

Les 29 et 30 novembre, les organisations syndicales membres du Conseil syndical consultatif (TUAC) auprès de l'OCDE se sont réunies en session plénière à Paris.

Un point central était la situation économique et la crise des «subprimes» (crédits immobiliers à risques) aux Etats-Unis et ses effets sur l'évolution économique mondiale.

Les économistes du TUAC estiment que la situation économique est très incertaine et qu'il y a des risques importants de retournement des perspectives économiques. «Les syndicats estiment que les gouvernements des Etats membres de l'OCDE doivent coordonner leurs politiques fiscales et monétaires pour assurer que le rééquilibrage des taux de change se fasse dans un contexte de croissance robuste pour prévenir tout chômage ou stagnation continue des salaires qui pourraient être évités.» (Extrait de la déclaration du TUAC sur la situation économique de novembre 2007.)

Les syndicats ont souligné le manque de régulation des marchés mondiaux des capitaux. Paul Nyrup Rasmussen, président du Parti Socialiste Européen, est intervenu au sujet de la financiarisation de l'économie, des risques posés par la politique incontrôlée des fonds d'investissements en capital, notamment les fonds «LBO» et les «hedge fonds». Il est évident qu'il est urgent d'aboutir rapidement à des règles internationales concernant ces fonds notamment pour ce qui est des points suivants:

- les enjeux sociaux et d'intérêt général (information et consultation des salariés, impact sur l'emploi et l'équité sociale, impact sur les services publics);
- durabilité financière des activités de ces fonds;
- fiscalité (règles de fonctionnement)

Les déclarations du Conseil syndical consultatif de l'OCDE sont accessibles sur le site web du TUAC à l'adresse: [www.tuac.org](http://www.tuac.org)

L'assemblée plénière du Comité économique et social

## Transport en commun, emploi et économie sociale en point de mire

Le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) qui regroupe notamment les représentants des organisations patronales et syndicales représentatives de la Lorraine, de la Sarre, de la Rhénanie-Palatinat, du Luxembourg, de la Wallonie et de la Communauté germanophone de Belgique s'est réuni en Assemblée plénière à Arlon le 13 novembre dernier.

L'assemblée a discuté le rapport final sur les transports en commun et adopté une résolution sur les perspectives d'avenir d'un concept de transport commun de la Grande Région. Les propositions du CESGR portent sur l'introduction d'un système électronique transfrontalier d'information sur les horaires et les tarifs, sur la conception des horaires, sur un système tarifaire harmonisé et sur une communauté de transport commune de la Grande Région. Il est prévu d'organiser en 2008 une conférence sur les transports dans la Grande Région. Le CESGR s'est également penché sur l'économie sociale et solidaire qui a pour objectif de créer un réseau transfrontalier des acteurs de l'économie sociale et solidaire de la Grande Région.

Le CESGR a également pris connaissance du rapport de l'Observatoire interrégional de l'emploi et a adopté ses conclusions et recommandations y relatives. Ce rapport périodique analyse l'évolution démographique de la Grande Région, l'évolution économique, la situation et l'évolution de l'emploi et du chômage, la situation en matière d'enseignement et de recherche, ainsi que différents indicateurs concernant la qualité de vie dans la Grande Région. Tous ces documents et résolutions seront transmis au Sommet de la Grande Région qui se tiendra le 1<sup>er</sup> février 2008 sous présidence wallonne à Namur. Le Luxembourg prendra ensuite le relais de la Wallonie à la présidence de la Grande Région. Les résolutions et documents de l'Assemblée plénière du 13 novembre du CESGR sont disponibles sur le site Internet de l'OGBL sous la rubrique «Grande Région»

Jean-Claude Reding

Informations sur la Grande Région sur le web  
[www.granderegion.net](http://www.granderegion.net)

IG Metall Kongress 2007

## Zukunft braucht Gerechtigkeit

Unter dem Motto Zukunft braucht Gerechtigkeit fand der Kongress des IG Metall 2007 in Leipzig statt. Unter den aus 39 eingeladenen Gästen aus aller Welt waren auch zwei Vertreter des OGBL.

500 Anträge von 499 Delegierten, welche 2,28 Millionen Mitglieder vertraten, wurden in der Woche vom 4. bis zum 10. November diskutiert, wobei die Anträge über die Tarifpolitik die meisten Unstimmigkeiten aufwiesen.

Hauptpunkt dieses Kongresses war die Ablösung von Jürgen Peters durch Berthold Huber, der mit 92,6 Prozent von den Delegierten bestätigt wurde.

Im Zukunftsreferat von Berthold Huber wurden die Prioritäten für die Zukunft vorgestellt.

Als erste Priorität gälte die Erhöhung der Mitgliederzahl, welche in den letzten 4 Jahren um 300.000 Einheiten sank. Hauptgründe dieses Mitgliederschwundes wären die Schließungen von Unternehmen oder die Auslagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland.

Als zweite Priorität folgte die Tarifpolitik, wobei das Jahr 2008 als ein Mega-Tarifjahr einzuschätzen sei, beschwor Huber. Es würde ein großes Stück Arbeit auf die IG Metall zukommen, da der Metalltarifvertrag 2008 auslaufe und in der Metallindustrie die Geschäfte

hervorragend sowie die Auftragsbücher voll seien, und ein Ende des Booms nicht abzusehen sei.

Erst an dritter Stelle in der Prioritätenliste findet sich die Aufgabe, Einfluss auf die Politik auszuüben.

In diesem Zusammenhang forderte die IG Metall, möglichst rasch ein Gesetz zu verabschieden, das flexible Übergänge in die Rente ermögliche.

Bundeskanzlerin Angela Merkel, die als Gastrednerin eingeladen war, verteidigte ihr Programm der Großen Koalition und stellte klar, dass es mit ihr nur eine Politik gäbe, und zwar den eingeschlagenen Weg fortzusetzen.

Betreffend die **Rente mit 67**, lehnte die Kanzlerin eine Sozialreform kategorisch ab, weil hier die Arbeitslosenzahl runter ginge und die Sanierung der Sozialversicherungen erleichtern würde. Es gäbe keine Alternative, wenn das Rentenniveau nicht unter 46 % sinken und der Beitrag nicht über 20 % steigen solle.

Auch weitere Forderungen der Gewerkschaften, wie die Einführung eines **Mindestlohns**, wies die Kanzlerin ab mit der Begründung zurück, dass man nicht durch vorschnelle, scheinbar einfache Lösungen die grundlegende geschützte Tarifautonomie schwächen würde.

In Branchen ohne ausreichende Tarifbindung, müsse der Staat subsidiär einspringen, wenn die Tarifautonomie es alleine nicht schaffen würde.

Bedarf einer Beschränkung der **Zeitarbeit** sah die Kanzlerin, nicht weil im Vorjahr noch drei Viertel aller neuen Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit entstanden. Auch die gleiche Bezahlung von Zeitarbeitern und Stammkräften lehnte die Kanzlerin ab.

Während der Woche des Kongresses fand eine Besichtigung des neuen BMW-Werkes in Leipzig statt. In diesem Unternehmen arbeiten 3.700 Arbeitnehmer, davon 1.100 mit einem Zeitvertrag. Das Lohngefüge stellt sich aus einem Prämienleistungslohn zusammen und liegt bei einem Durchschnitt von 2.300 € Brutto. Die Arbeitswoche liegt im Durchschnitt bei 38 Stunden, welche bis zu einer 50-Stundenwoche verlängert werden kann, bei einer Referenzperiode von 6 Monaten. Diese Abmachung ist per Tarifvertrag festgehalten. Jede Stunde, welche über die 50. Stundenwoche geht, gilt als Überstunde. In diesem Fall wird der Überstundenzuschlag mit dem Betriebsrat ausgehandelt.



Solidarité avec le personnel de nettoyage des institutions européennes

## L'Union européenne doit mettre de l'ordre dans sa maison

Le 22 novembre, 400 travailleurs et représentants syndicaux se sont rassemblés toute la journée devant le siège du Parlement européen et de la Commission pour protester contre les conditions du personnel de nettoyage des institutions de l'Union européenne.

Les syndicats belges CG-FGTB et CSC-ACV Alimentation et Services ont été soutenus dans l'après-midi par l'OGBL et d'autres syndicats affiliés à UNI-Europa. Les manifestants ont demandé une audience à la Commission européenne pour discuter les problèmes posés par la sous-traitance des services d'entretien à des sociétés privées.

Les sociétés de nettoyage engagées par l'Union européenne imposent des conditions de travail déplorables à leurs travailleurs, à l'instar de beaucoup d'autres à travers le monde, notamment des charges excessives de travail et des horaires de travail asociaux. De plus, de récentes révélations ont apporté la preuve que le travail était sous-traité à des travailleurs non déclarés, ce qui a conduit les directeurs de deux entreprises de nettoyage en prison.

Des dirigeants syndicaux belges, la secrétaire régionale d'UNI-Europa, Bernadette Ségol, le président d'UNI-Europa Services d'entretien et de surveillance, Hans Ohlund, et le secrétaire Fabrice Warnek, ont rencontré un représentant de la Commission européenne. Ils ont demandé à ce que l'Union européenne respecte les normes du travail dans ses propres bâtiments, interdise la sous-traitance par les sociétés de nettoyage et veille à ce que les sociétés soient sélectionnées sur la base de la qualité des services et non plus du prix le plus bas.

Fabrice Warneck, secrétaire d'UNI-Europa Services d'entretien et de surveillance a déclaré: «Cette manifestation prouve la capacité du mouvement syndical à agir solidairement pour les droits des travailleurs. En manifestant ensemble, l'Europe devient une réalité pour les travailleurs qui ont ainsi la possibilité de se rencontrer. Il s'agit d'un premier pas. Si les institutions européennes ne changent pas d'attitude, d'autres actions pourraient suivre.»



## Pour des services publics de qualité, accessibles à tous

La Confédération européenne des syndicats (CES) a lancé, il y a quelques mois, une pétition en faveur d'une directive européenne sur les services publics. Plus de 500 000 personnes ont déjà signé la pétition. Pour marquer leur appui à cette initiative, les maires de dix capitales européennes ont signé récemment une déclaration en faveur de «services publics de qualité et accessibles à tous». Parmi les signataires de cette déclaration se trouvent notamment les maires de Bruxelles, Paris, Lisbonne, Londres et Luxembourg. Les maires et le mouvement syndical européen disent clairement qu'il existe une alternative à la libéralisation des services publics et ils rappellent que ceux-ci sont essentiels à la cohésion économique et sociale.

Le mouvement syndical européen appelle la Commission européenne à proposer une législation européenne pour les services publics visant à:

- faire prévaloir l'intérêt général incarné par les services publics, permettre l'accessibilité des services publics à tou(te)s,
- renforcer les services publics pour consolider les droits fondamentaux des citoyen(ne)s,
- garantir plus de sécurité juridique pour permettre le développement durable des missions de service public,
- donner aux services publics une base juridique solide afin de les protéger contre les attaques du tout marché.

**Nous sommes tous concernés. Prenons donc une minute pour signer la pétition sur Internet.**

**SIGNEZ LA PETITION EN LIGNE SUR LE SITE DE L'OGBL: [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)**



**ENSEMBLE, REVENDIQUONS DES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DES CITOYENNES ET CITOYENS ET DEMANDONS À LA COMMISSION EUROPÉENNE DE PROPOSER UNE LÉGISLATION EUROPÉENNE.**

Faire olympische Spiele

## Keine Medaille für Arbeitnehmerrechte



Nico Clement

Sportfans, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Aktivistinnen und Verbraucher weltweit haben sich im Rahmen einer Kampagne zusammengeschlossen, um dafür zu sorgen, dass die Olympischen Spiele für die Beschäftigten, die Sportartikel herstellen, genauso fair sind wie für die Athleten. International vereinbarte Normen sollten am Arbeitsplatz in gleicher Weise geachtet werden wie im Stadion.

PlayFair 2008 ist eine globale Kampagne des IGB (Internationaler Gewerkschaftsbund), der Globalen Gewerkschaftsföderation für die Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie (ITBLAV) und der Kampagne für saubere Kleidung, eines internationalen Bündnisses nichtstaatlicher Organisationen und Gewerkschaften, die sich um die Verbesserung der Arbeitnehmerrechte und der Arbeitsbedingungen in dieser Branche bemühen. An der Kampagne sind auch Arbeitnehmerrechtsgruppen und Gewerkschaften aus vielen Entwicklungs- und Übergangsländern beteiligt.

Die Olympia-Organisationen und die Unternehmen, die über eine Olympia-Lizenz und Olympia-Sponsoren verfügen, streichen riesige Profite ein, und die Kampagne will erreichen, dass die Beschäftigten fair behandelt werden. Die Erfüllung der enormen Nachfrage nach Olympia-Produkten setzt die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erheblichem Druck aus. PlayFair will, dass sie wie Menschen mit Rechten und nicht wie Roboter behandelt werden.

PlayFair 2008 will erreichen, dass das Internationale Olympische Komitee (IOC) zusagt, die grundlegenden Arbeitnehmerrechte in der Olympischen Charta zu verankern, alle Unternehmen mit einer Olympia-Lizenz zur Achtung dieser Rechte verpflichtet und Verfahren einführt, um Informationen und Beschwerden über Ausbeutung entgegenzunehmen und Probleme zu beseitigen.

Schon seit 2003 fordert die internationale Gewerkschaftsbewegung, damals im Hinblick auf die bevorstehenden Olympischen Spiele in Athen, vom Internationalen Olympischen Komitee (IOC) folgende Massnahmen:

- Verantwortung für die Beachtung von Arbeitnehmerrechten bei der Herstellung von Produkten, die unter der Lizenz des IOC hergestellt werden;
- Durchsetzung der gleichen Normen und Vorgaben für Produkte, die in Lizenz für Nationale Olympische

Komitees und für Organisationskomitees der Olympischen Spiele hergestellt werden;

- beispielhaftes Verhalten für die gesamte Branche des Sportmerchandising;
- Zusammenarbeit mit den PlayFair-Organisationen sowie gemeinsame Entwicklung und Umsetzung eines Arbeitsprogramms in die Praxis.

Zwar hat sich das IOC als Ergebnis der Kampagne im Vorfeld der Olympischen Spiele von Athen mit den PlayFair-Organisationen getroffen, die Gespräche endeten jedoch 2005 mit der Weigerung des IOC, den PlayFair-Vorschlägen zuzustimmen.

Der OGBL hat sich deshalb mittels des gemeinsamen Europasekretariats an das nationale luxemburgische olympische Komitee mit der Bitte gewandt, die Playfair Kampagne zu unterstützen.

Als Antwort erhielten wir die Aussage, dass das nationale olympische Komitee eine neutrale Organisation sei, die keinerlei Handelsaktivitäten ausüben würde.

Zwar unterstützt man moralisch unser Anliegen, will aber keinen Druck auf das Gastgeberland der olympischen Spiele ausüben.

Diese Antwort ist mehr als unbefriedigend. Zumindest müsste es möglich sein Druck auf das internationale olympische Komitee auszuüben damit die Gespräche wieder aufgenommen werden können.

Der OGBL wird die Angelegenheit nicht auf sich beruhen lassen und weitere Schritte unternehmen.



Le Global Social Trust

## Une initiative de l'ONG OGBL Solidarité syndicale



L'ONG OGBL Solidarité Syndicale et le Bureau International du Travail (BIT) ont lancé le projet pilote de la Fiducie sociale mondiale au Ghana afin de créer un réseau où l'être humain est au centre. C'est ainsi que les personnes actives au Luxembourg peuvent aider le Ghana à mettre en place un système d'exams médicaux pour les femmes enceintes, pour les mères ainsi que pour leurs enfants en bas âge en vue de bénéficier de contrôles de santé réguliers pour réduire la mortalité maternelle et infantile. Ces personnes pourront ainsi bénéficier d'une prise en charge similaire à celle que nous connaissons au Luxembourg.

L'idée est, dès aujourd'hui, de demander aux Luxembourgeois de cotiser sur une base volontaire un montant modeste de 5 euros par mois. Les sommes collectées par l'OGBL ONG Solidarité Syndicale seront ensuite

transférées vers le Ghana et reversées aux personnes les plus vulnérables, en priorité les femmes enceintes et les mères d'enfants en bas âge les plus démunies.

Le choix s'est porté sur ce pays car les autorités locales tentent de parvenir à la protection sociale de toute la population. Un système national d'assurance santé a déjà été adopté en 2003 mais il achoppe sur l'ampleur des besoins. Pour démarrer le Global Social Trust, le district rural de Damgme Ouest au Ghana, qui abrite 110 000 habitants, a été choisi.

La somme espérée de chacun de vous est relativement modeste – seulement cinq euros par mois. C'est votre engagement au long cours qui fera toute la différence.

**Vous trouverez plus de détails sur notre site Internet [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu).**

*Die ONG „OGBL Solidarité syndicale“ und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) haben das Pilotprojekt „Global Social Trust“ ins Leben gerufen, um ein Netz, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt, zu schaffen. Es ermöglicht den berufstätigen Personen in Luxemburg, dem Ghana bei der Schaffung eines Systems zu helfen, das ärztliche Untersuchungen für schwangere Frauen,*

*für Mütter sowie für ihre Kleinkinder vorsieht. Regelmäßige Gesundheitskontrollen zur Senkung der Mutter- und Säuglingssterblichkeit sollen eingeführt werden. So kommen die Betroffenen in den Genuss eines ähnlichen Schutzes, wie wir ihn in Luxemburg kennen.*

*Die Idee besteht darin, die Luxemburger zu bitten auf einer freiwilligen Basis, den bescheidenen Betrag von 5 Euro pro Monat zu zahlen. Die durch die ONG „OGBL Solidarité syndicale“ gesammelten Summen, werden den zuständigen Instanzen im Ghana zugestellt und vorrangig den allerbedürftigsten Personen zur Verfügung gestellt d.h. den schwangeren Frauen und den benachteiligten Müttern mit Kleinkindern.*

*Die Wahl fiel auf dieses Land, da die Lokalbehörden versuchen, die soziale Absicherung der gesamten Bevölkerung zu erreichen. Ein nationales Versicherungssystem im Gesundheitswesen wurde bereits im Jahre 2003 eingerichtet, leider genügt es der Fülle der Bedürfnisse nicht. Um das „Social Global Trust“-Projekt zu starten, ist der Landdistrikt von Damgme Westen im Ghana mit seinen 110.000 Einwohner ausgewählt worden.*

*Die Summe, die das Projekt von jedem von Ihnen zu erhalten hofft, ist ziemlich bescheiden - nur fünf Euro pro Monat. Es ist die langzeitige Verpflichtung eines jeden Einzelnen, die den ganzen Unterschied ausmachen wird.*

**Weitere Informationen sind auf unserer Internetseite [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) zu finden.**





## INSTITUT DE FORMATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

### IFES-OGBL invite les candidats aux élections sociales 2008

à participer à la formation spécifique

### La sécurité sociale au Luxembourg

Cette formation se tiendra au Centre de formation et de séminaires, CEFOS, à Remich les

**21 février 2008 en langue française**

**26 février 2008 en langue luxembourgeoise**

**18 mars 2008 en langue française**

**7 avril 2008 en langue luxembourgeoise**

**19 mai 2008 en langue française**

**1 juillet 2008 en langue française**

Orateur: René Piffaferri

Pour toute inscription ou renseignement supplémentaire veuillez contacter le secrétariat de l'IFES  
tél.: 26 66 13-1

CEFOS Remich

## Centre de formation et de séminaires officiellement inauguré

Le 12 novembre, en présence de maintes personnalités du monde syndical et politique, le nouvel Centre de formation et de séminaires fut inauguré par Nando Pasqualoni, président de la Chambre de Travail.



de g. à dr. Jean-Claude Reding, John Castegnaro, Vera Spautz, Mady Delvaux-Stehres

Retraite française des travailleurs frontaliers

## Pourquoi la manifestation de Sarreguemines?



La confédération des travailleurs frontaliers de Lorraine, comité de défense des travailleurs frontaliers de la Moselle et section des frontaliers français de l'OGBL, avait appelé à manifester le samedi 22 septembre 2007 à Sarreguemines dans le cadre du calcul discriminatoire de la retraite française des travailleurs transfrontaliers.

Cette manifestation a été un succès, puisque près de mille personnes ont participé dans les rues de Sarreguemines.

Pourquoi donc cette démonstration de force?

Depuis des années, les organisations précitées ne cessent de contester le calcul de la retraite française des travailleurs transfrontaliers.

La pension servie aux retraités de la Sécurité sociale en France est calculée en pourcentage du salaire annuel moyen, des meilleures années de carrière cotisées à la Sécurité sociale et donc travaillées en France.

Jusqu'en 1993, on retenait les dix meilleures années. Depuis 1994, en application de la loi Balladur, le nombre de ces meilleures années ont augmenté d'une unité chaque année de manière à atteindre vingt-cinq années en 2008.

L'application de ces nouvelles règles a eu pour effet, de faire baisser année après année le montant des pensions puisque la prise en compte dans le calcul d'années moins favorables aboutit à faire baisser le salaire annuel moyen.

Ces nouvelles règles pénalisent plus gravement les travailleurs transfrontaliers pour lesquels on retiendra à terme pratiquement toutes les années travaillées en France au lieu de ne retenir que les meilleures.

L'esprit général que dégage le code de la sécurité sociale pour rechercher, définir et calculer les meilleures années n'est plus respecté.

Ainsi à partir de 2008,

- pour un salarié qui aura travaillé dix ans en France, on retiendra les dix ans,
- idem pour un salarié qui aura travaillé vingt ans en France, on retiendra vingt ans.

Il est donc nécessaire d'aménager la loi Balladur pour les travailleurs transfrontaliers.

Nous demandons une modification des règles de calcul avec une proratisation pour définir une période de référence réduite proportionnelle en fonction des années travaillées en France.

Un calcul a été fait sur un cas réel d'un travailleur frontalier. Cette personne qui compte dix années en France va percevoir avec le mode de calcul actuel, 173 euros par mois. Avec le système de période de référence réduite, il percevra 326 euros par mois.

La mise en place de cette période de référence réduite n'est pas un problème, puisque les poly-pensionnés qui avaient une carrière franco/française étaient également concernés par la réforme Balladur. Cependant, le décret 2004/144 du 13.02.2004 a mis fin à leur problème en mettant en place cette période de référence réduite.

Il s'agit donc d'adapter/ de modifier le décret en question en y incluant les travailleurs transfrontaliers.

Il faut également noter que la Commission européenne a été saisie de ce dossier et qu'elle est d'avis qu'il y a effectivement une discrimination dans le cadre du calcul de la retraite française pour les travailleurs transfrontaliers. Une mise en demeure a d'ailleurs été notifiée par la Commission à l'État français.

Il faudra donc bien entendu rester mobilisé dans les semaines à venir. Nous devons maintenir la pression afin que soit appliquée au plus vite cette période de référence réduite.

Ce dossier est très technique, mais le plus important à retenir c'est qu'un travailleur frontalier partant en retraite en 2008 et ayant une carrière mixte, perdra sur sa retraite française entre 20 et 60%.

Avouez que la mobilisation reste de mise.

Philippe MANENTI



## Immigrés OGBL Régionale Esch-Rumelange

en collaboration avec  
ASSOCIAZIONE LUCANI IN LUSSEMBURGO

### Excursion à la Riviera Versilia et en Toscane

du 9 au 15 mai 2008

Voyage aller-retour en bus, tickets d'entrée pour les différentes visites, pension complète en chambre double au prix de **660€** pour membre de l'OGBL et **690€** pour non membres.

Renseignements et inscription  
jusqu'au 10 janvier 2008 chez

Donato SPEZZACATENA tél. et fax 57 09 02  
ou Claude GISLARD tél. et fax 54 98 82



## Section des Immigrés Région Differdange/Rodange

### Fête de l'amitié

Tirage de la tombola sur les billets d'entrée

1<sup>er</sup> prix VTT No **0954**

2<sup>ème</sup> prix Machine à café No **0776**

3<sup>ème</sup> prix Jambon No **0768**

Prix de consolation: Nos **1483, 1233, 0548, 0837, 0788, 1439, 0957, 0801**

Les prix sont à retirer avant le 15.1.2008 chez Bernard Colussi – 30, rue de la Chapelle, L-4967 Clemency. Pour prendre rendez-vous, téléphonez au 621 622 690 s.v.p.



## OGBL-ACAL Sektoun Lëtzebuerg

### Gewënnescht Cabaretsowend

30. November 2007

1. Prais	En Handy	<b>324</b>
2. Prais	1 Réi Ham	<b>188</b>
3. Prais	1 Judd	<b>96</b>
4. Prais	1 Zössiss	<b>54</b>
5. Prais	1 Zössiss	<b>108</b>
6. Prais	1 Zössiss	<b>136</b>
7. Prais	1 Zössiss	<b>197</b>
8. Prais	1 Zössiss	<b>269</b>
9. Prais	1 Zössiss	<b>304</b>
10. Prais	1 Zössiss	<b>388</b>

D'Gewënner kënnen sech bis den 1. Januar 2008 um Tel. 23 62 12 68 oder 691 143 626 mellen.



## Minister Nicolas Schmit zu Besuch bei der OGBL Regionale Düdelingen-Osten

Kürzlich trafen sich die 13 Sektionsvorstände der Regionale Düdelingen-Osten zu einer Klausurtagung im neuen Tagungszentrum der Arbeiterkammer in Remich, um das Sozialwahljahr 2008 vorzubereiten.

Zum Abschluss der Versammlung ging der delegierte Außen- und Immigrationsminister Nicolas Schmit auf verschiedene aktuelle Themen wie das neue Immigrationsgesetz, das Gesetz zur Erlangung der luxemburgischen Nationalität, die Reformen im Bereich der Schule und der Wirtschaft ein, er unterstrich die Herausforderungen, die sich insbesondere für die Ostregion stellen und gab einen kurzen Einblick in die europäische Aktualität. Nach einem Meinungsaustausch zwischen Minister und OGBL-Delegierten, vereinbarten beide Seiten diese interessante Initiative im Laufe des nächsten Jahres in einem längeren Diskussionstreffen zu wiederholen.



## Regionale Differdingen

### Stahlkochkurs bei Thyssen-Krupp

Die diesjährige Studienreise des Vorstandes der Regionale Differdingen führte nach Duisburg zur Besichtigung des Hüttenwerks der Firma Thyssen-Krupp. Eine sehr interessante mehrstündige Werksbesichtigung stand auf dem Programm. Auf einem Areal von 10 km<sup>2</sup> sind über 3000 Arbeiter und Angestellte beschäftigt. Der Standort Duisburg produziert hauptsächlich für die Automobilhersteller aus der Region.

# Pour une immigration et intégration active

Une perspective commune partagée par syndicats, employeurs et organisations non-gouvernementales

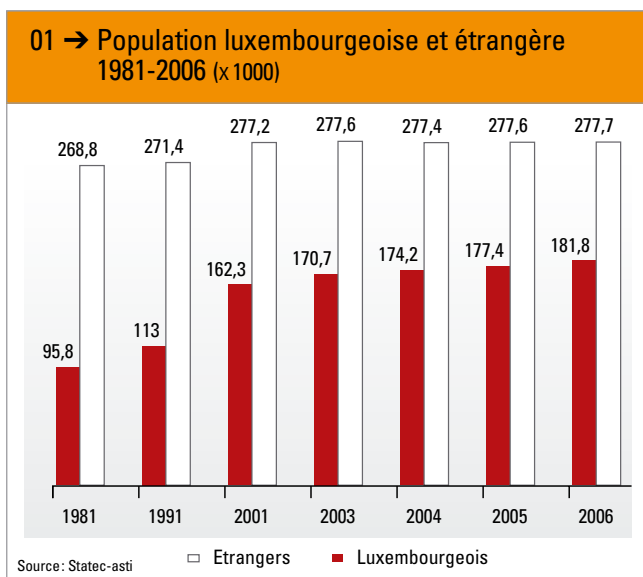
Que n'a-t-on pas discuté de l'immigration ces dernières années! Le débat n'a pas toujours été aussi serein que celui que nous retrouvons dans le document du Conseil Economique et Social daté du 12 octobre 2006 et intitulé: Pour une immigration et intégration active. Le CES a adopté cet avis sous la présidence de Raymond Hencks, délégué de la Confédération Générale de la Fonction Publique au sein du CES.

Ce document a donné lieu à un débat entre les syndicats, employeurs et organisations non-gouvernementales soussignés qui assument le présent texte qui s'inspire largement du document du CES.

Au sein du CES les partenaires sociaux se sont mis d'accord non seulement sur une analyse de la situation, mais esquissent à l'unanimité des perspectives fort intéressantes.

## Regardons la situation à l'aide de 4 graphiques

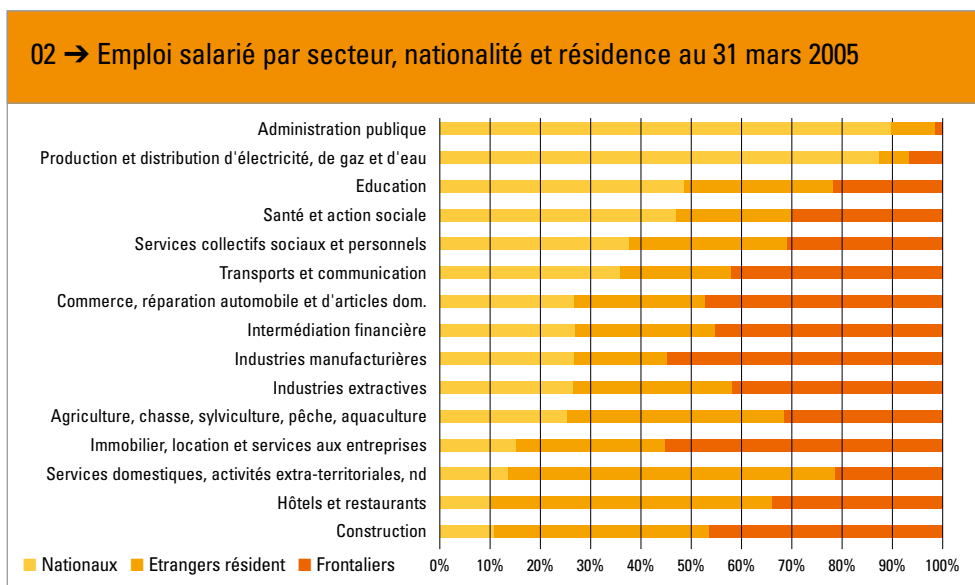
### 01 L'évolution de la population résidente



*Nous constatons qu'en l'espace de 25 ans le nombre de luxembourgeois est resté constant. Il faut noter ici qu'en moyenne annuelle il y a eu 800 naturalisations, ce qui sur 25 ans correspond à 20 000 personnes. Celles-ci sont comprises dans le nombre de Luxembourgeois.*

*Au cours de ce quart de siècle le nombre des étrangers a doublé.*

### 02 Qui travaille où?



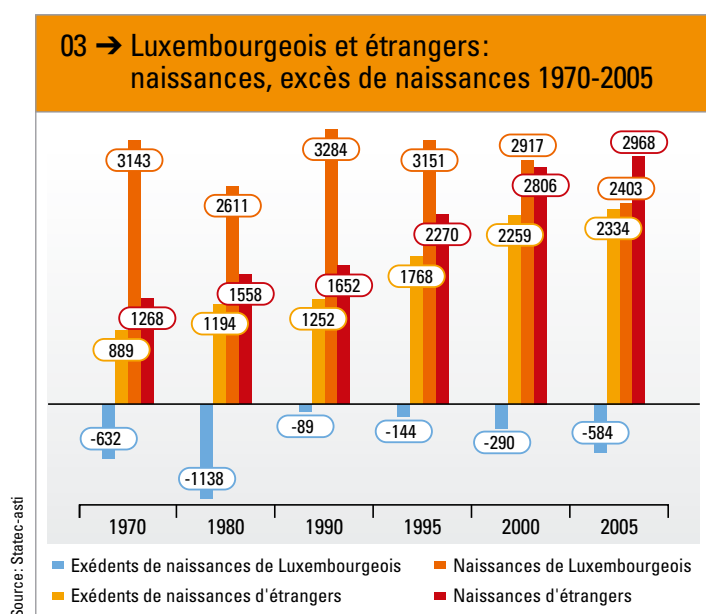
Avec une bonne dizaine de pourcents de non-luxembourgeois la fonction publique luxembourgeoise est sans doute une des plus ouvertes aux non-nationaux.

C'est ainsi que dans le secteur de l'éducation la moitié des salariés sont des luxembourgeois, l'autre moitié se composant à part quasi égales d'étrangers résidents et de frontaliers.

L'importance de la main-d'oeuvre frontalière n'a cessé de croître, à ce jour 40% des salariés du Grand-Duché sont des frontaliers.

Venons-en à deux graphes qui nous fournissent des indications pour demain, à savoir des éléments de démographie.

### 03 Les naissances, l'excédent naissances/décès



*Nous constatons que les 60% de Luxembourgeois ont autant d'enfants que les 40% d'étrangers résidents, tendance croissante pour les étrangers, tendance décroissante pour les Luxembourgeois.*

*Pour ce qui concerne l'excès de naissances sur les décès, les chiffres concernant les étrangers ont un caractère transitoire dans la mesure où la population étrangère résidente est plus jeune et que les personnes âgées étrangères repartent en partie dans leur pays d'origine pour y jouir de leur retraite.*

### Voici l'âge moyen de la population

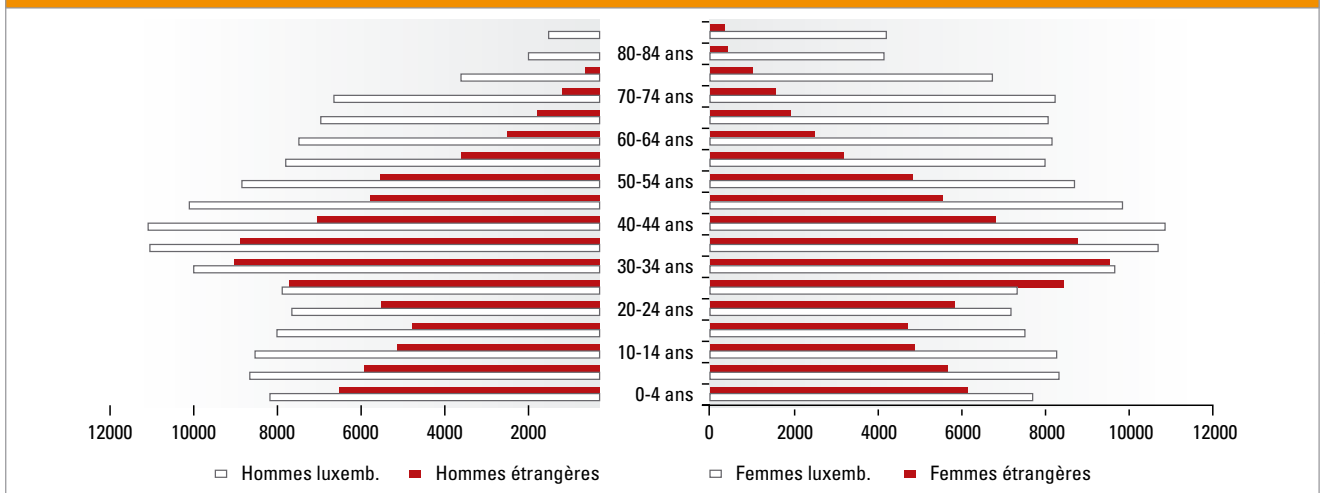
	Population totale	Population luxembourgeoise	Population étrangère
<b>2001*</b>	37,55	40,44	32,60
<b>2006**</b>	38,13	41,27	33,99

\*Recensement général de la population au 15 février 2001

\*\* Répertoire général des personnes physiques 2006

## 04 Pyramide des âges

### 04 → Population par sexe, nationalité et groupe d'âge



Source Statec 2004

Les chiffres que nous avons vu précédemment, notamment ceux des naissances nous indiquent qu'en bas âge Luxembourgeois et étrangers seront égaux en nombre, tendance croissante pour les étrangers.

Les futures classes d'âge constitueront à part égales le socle de la pyramide.

## Du constat vers une politique volontariste

Dans son avis du 12 octobre 2006 sur Immigration et Intégration, le CES en vient après la description de la situation à faire plusieurs constats et n'oublie pas de dégager des propositions.

Pour le CES, l'immigration est directement liée à la croissance. «Plus un pays accumule du capital humain, c'est à dire les connaissances et compétences des individus, plus sa croissance sera rapide.» (p.17)

Dans l'immédiat, les frontaliers, encore relativement jeunes, contribuent largement au paiement des pensions des résidents.

Les actifs étrangers arrivant à l'âge de la retraite, les montants versés à l'étranger vont fortement augmenter.

En soulignant l'attitude généralement ouverte des Luxembourgeois envers les étrangers, le CES ne veut pas prendre à la légère une certaine réticence qui se fait jour. À ce sujet, il en appelle aux pouvoirs publics pour «créer

les conditions pour que les différentes composantes de la société se rencontrent, s'échangent et construisent ensemble un projet d'identité nationale» (p 21) Et le CES de constater que «l'intégration est un processus d'ajustement mutuel des migrants et de la société, qui a pour effet de changer à la fois l'immigré et la collectivité qui le reçoit».

Les procédures administratives pour l'embauche de main d'oeuvre provenant de pays tiers doivent être simplifiées. Un permis unique valant pour séjour et travail serait établi une première fois à durée limitée et le deuxième sans restriction. Simplification et transparence aussi pour l'établissement d'indépendants ou l'accès d'étudiants de pays tiers.

Le CES insiste par ailleurs sur la nécessité d'accompagner la politique d'immigration par une politique d'intégration ambitieuse visant l'insertion rapide et durable des immigrés dans la société luxembourgeoise (page

28). La dimension européenne en matière d'immigration prend de plus en plus d'importance. Le CES déplore le peu de progrès qui a été réalisé jusqu'à présent dans le domaine de la politique d'immigration européenne. Il demande que le Gouvernement soutienne la définition et l'application rapide d'une vraie politique d'immigration commune devant comprendre des actions ambitieuses dans les domaines suivants:

- les contrôles aux frontières extérieures devront se faire dans le respect fondamental de l'accès à l'asile
- les conditions et les critères pour un séjour de longue durée et l'accès à l'emploi;
- la lutte contre l'immigration clandestine;
- la coopération au développement avec des pays tiers;
- la conclusion de traités de réadmission avec des pays tiers pour le retour des immigrés illégaux (page 30).

## Pour une politique d'intégration active

Les pouvoirs publics ont la responsabilité de prendre à coeur cette importante problématique sociétale et de rendre l'intégration la plus rapide et la plus efficace possible en ouvrant la société aux immigrés, c'est-à-dire en la rendant accessible à tous (p 33).

Pour le CES une politique d'immigration doit se répercuter en matière scolaire et dans la politique de logement. Le CES tire la conclusion qu'il est urgent de créer des structures scolaires beaucoup plus intégrées voire une structure unique pour les enfants âgés de 12 à 15 ans du type tronc commun (page 39).

Une politique d'accueil doit offrir un contrat d'intégration comprenant des cours de langue et de connaissance du pays, voir un accompagnement des nouveaux arrivants. Pareil contrat ne pourrait de toute façon pas être imposé à des ressortissants d'Etats membres de l'Union Européenne. Il devrait se situer à l'entrée au pays. Le CES estime que, plutôt que d'agiter la menace de sanctions, il conviendrait de proposer à ceux qui acceptent pareil contrat des incitants positifs tels que l'octroi d'un permis de séjour/travail définitif ou la réduction de la durée minimale de séjour de sept à trois ans pour la naturalisation. Les frais d'inscription aux cours de langue et d'instruction civique devraient être modestes et remboursés à la fin du cours. De façon générale, le gouvernement devrait mettre à disposition des fonds budgétaires suffisants en vue du développement d'une offre nationale de cours de langue et d'instruction civique. Par ailleurs, le problème du manque actuel de formateurs doit trouver une solution.

Le CES plaide pour l'instauration d'une politique linguis-

tique équilibrée ne cherchant pas à privilégier une langue au détriment d'une autre, mais soucieuse des exigences sur le marché de l'emploi et de la cohésion sociale du pays (page 40). Le CES accueille avec faveur l'intention annoncée dans le programme gouvernemental d'introduire un congé linguistique pour favoriser l'apprentissage de la langue luxembourgeoise.

Selon le CES les structures consultatives existantes au plan national et communal doivent être réformées.

Le CES estime que l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise constitue à la fois l'aboutissement d'un processus d'intégration réussie et une étape vers une intégration pleine et entière (page 42).

Cette présentation de l'avis du CES a été rédigée et adoptée par la plate-forme Migrations et Intégration regroupant ASTI, ASTM, CARITAS, CCPL, CGFP, FAEL, FNCTFFEL, LCGB, OGB-L, SeSoPi, Syprolux et UEL.

**Le texte complet de l'avis du CES peut être téléchargé du site du CES: [www.ces.etat.lu](http://www.ces.etat.lu)**

LIQUEUR	▼	CITRONS	▼	EAU-DE-VIE	▼	POISSON PLAT	▼	ALCALOÏDE
CHAPELLE DERRIÈRE LE CHŒUR		DISTANÇA		À L'ABANDON		QUATRE-VINGTS		
▶		▼		▼	8	▼		▼
BROQUETTES	▶						9	
FROMAGE								
▶		5						
FEMME	▶				GERMANIUM		ARTÈRE	
NOTE								
▶		PARAFAI	▶		▼		▼	
		ARBRE FRUITIER						
INTERJECTION	▶	▼	DRAIN RUDI-MÉNTAIRE	▶			2	
POISSONS ALPINS			COMMENTE					
▶		10	▼		PÉRIODE	▶		
					ARGOT ANGLAIS			
ROBINETS DE TONNEAUX	CRUCHES	▶			▼	SATELLITE		SITUÉE
	VENTILA							
▶	▼				7	▼		▼
MOI	▶			ARTICLE	▶	3	DANS	6
TOILES DE COTON								
▶	4						▼	
PETITE SURFACE	▶			TROUBLE	▶			

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/06 © HACHEL INT

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 10 janvier 2008 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



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

10/07 - Solution: SICILIENNE

**Hubert Lippert, Ottange (F) 1<sup>er</sup> prix**  
**Jean Lanners, Longchamps (B) 2<sup>e</sup> prix**

mongolisches Reitervolk	nordisches Göttergeschlecht	griffbereit	▽	Königsstab	▽	▽	kleinste Büffelart	▽	Seltenmetall	Kohleprodukt	▽	Sternschnuppe	▽	kleine Bleikugeln
▷	▽				3		Gartenblume	▷				2		
Bootsrennen	Ruinenstätte auf Kreta			Postgebühr	▷				1	spanisches Volksfest		Initialen von US-Filmstar Cruise	▷	
▷		▽			5		Alkoholart		nicht spät	▷				
Bedrängnis	▷			große Dummheit		sehr kurz (Mode)	▷				Ortsbestimmung	▷		
eine Marderart	schmale Holzverkleidung		herstellen, produzieren	▷								männliche Zuchttiere		
▷	▽				6	juristische Abk. für Drogen	▷		bayrisch: ruhig		englisch: sitzen	▷		
schweiz. Alpen Gipfel	▷					chilienische Währung		ersatzweise	▷				Kante, äußere Begrenzung	▷
▷			7	nordische Götterbotin		Zahncreme	▷			4	Gallertmasse		Ruinenstadt bei Teheran	▷
musikalischer Halbton	anti, wider	▷						griechischer Buchstabe			Stadt an der Weißen Elster	▷		
Männerkurzname	▷					ausforschen, vorfühlen	▷					8		
Kosenamen e. span. Königin	▷				Fremdwortteil: viel	▷			Frauenkleidungsstück	▷				

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

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

10/07 - Lösungswort:  
ZUCKERWATTE

Konrad Lange, Schwebsingen (L) 1. Preis  
Pascal Wildanger, Neudorf (L) 2. Preis

8 Erreurs / Fehler  
solution / Auflösung  
10/2007



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 10. Januar 2008 an folgende Adresse:

**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



La solidarité,  
notre garantie pour demain.



**OGB-L**

LA FORCE DE LA SOLIDARITÉ

[info@ogbl.lu](mailto:info@ogbl.lu)