

# aktuell



- ◆ **Kaufkraftverlust:** Wann kommt der Ausgleich?
- ◆ **Le boni pour enfants**
- ◆ **Das Recht auf Bildungsurlaub**



### Luxembourg

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

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

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

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

### Esch / Alzette

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

**Lundi: 14h00 - 17h00**

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

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

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

### Antenne d'Audun-le-Tiche

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

**Mardi et jeudi: 14h00 - 17h45** <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'Eglise Tél.: 75 80 35

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

### Antenne Volmerange

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

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

### Antenne Thionville

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

**Mercredi: 14h00 - 17h00**

### Differdange

L-4640 Differdange 17, rue Michel Rodange  
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'Eprenay

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

**Nouvelle  
adresse**



## Aktuell

## Sommaire

**Editorial** 4

Der Kaufkraftverlust muss wieder ausgeglichen werden

**Dossiers nationaux** 6

- Le boni pour enfants
- Le congé individuel de formation
- Heizkostenzulage 2008
- Tagung der OGBL-Exekutive

**Du nouveau dans les entreprises** 22

(e.a. santé et services sociaux, aviation civile, transformation sur métaux et garages ...)

**Rentenversicherung** 33

Rente und Zusatzrente

**Dossiers internationaux** 37

- Kongress Internationale der öffentlichen Dienste
- Confédération Européenne des Syndicats et Forum Européen des Personnes Handicapées

**Frontaliers belges** 39

Transports en commun

**IFES** 40

Les nouvelles formations

**Divers** 44

Assemblées générales



**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'École 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'abrégier les textes. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction.



Jean-Claude Reding  
Präsident

## Der Kaufkraftverlust muss wieder ausgeglichen werden!

Schon im Dezember hatte der OGBL auf die steigenden Preise und den für viele Menschen damit verbundenen Kaufkraftverlust hingewiesen. In einer rezenten Stellungnahme hatte der OGBL dann zusammen mit dem Konsumentenschutz vor so genannten Mitnahmeeffekten gewarnt, das heißt vor Preissteigerungen, die mit anderen Preisentwicklungen begründet werden, ohne dass dies jedoch in allen Fällen berechtigt ist oder nicht in dem Ausmaß berechtigt ist, wie es geschieht. Die Handelskonföderation reagierte brüskiert, obwohl bloß eine Warnung ausgesprochen wurde und bei einer transparenten Preispolitik kein Verdacht aufkommen würde. Glaubwürdiger wäre es allemal, wenn endlich die im Tripartite-Abkommen versprochenen freiwilligen Abkommen zur Begrenzung der Entwicklung der Verkaufspreise (Zitat: *des accords volontaires de maîtrise des prix de vente seront conclus avec différents secteurs économiques.*) vorgelegt würden.

### Wo bleiben die freiwilligen Abkommen?

Der OGBL hat auch darauf hingewiesen, dass viele Dienstleistungsverträge Klauseln beinhalten, die vorsehen, dass die Dienstleistung teurer wird, wenn eine Indextranche fällig wird. Der Lohnanteil in einem Verkaufspreis ist aber immer nur ein Teil dieses Preises und wenn die Löhne um 2,5 % steigen bedeutet das nicht,

dass deshalb der Verkaufspreis steigen muss und schon gar nicht, dass er um 2,5 % steigen muss. Daher fordert der OGBL, dass automatische Indexklauseln in Dienstleistungsverträgen als illegal erklärt werden. Angesichts der Reaktion der Handelskonföderation erwarten wir, dass diese der Forderung des OGBL zustimmt und somit zeigt, dass sie für eine transparente Preisgestaltung eintritt.

Ursache der Preisentwicklung sind auch nicht die Löhne. Dass dem so ist, beweisen etliche wissenschaftliche Studien, unter anderem auch Studien über Luxemburg mit seinem Indexsystem. Es gibt denn auch keinen Grund, den Forderungen der Handwerkerkammer nach einer Begrenzung der Indexierungen von Löhnen und Renten nachzukommen.

### Die Hochzinspolitik der EZB trägt zum Kaufkraftverlust bei

Sorge bereiten muss vielmehr die Hochzinspolitik der europäischen Zentralbank, die in Verbund mit einem schwachen Dollar und der durch die Fehler der internationalen Finanzwelt verursachten Subprimekrise zu einem Konjunkturunbruch in Europa führen kann. Der europäische Gewerkschaftsbund hat denn auch begründete Kritiken an der Hochzinspolitik der europäischen Zentralbank vorgebracht, eine Zinspolitik, die auch den Einwohnern Luxemburgs, die zum Beispiel einen Kredit für die Anschaffung einer Wohnung aufgenommen haben, viel zu schaffen macht. In der internationalen Presse, im Radio und Fernsehen kommen kritische Stimmen zur Finanz- und Geldpolitik, die in Europa betrieben wird aber nur sehr selten zur Sprache. Auch der Chef der luxemburgischen Zentralbank konnte es nicht unterlassen, die Preisentwicklung zu benutzen, um eine tief greifende Indexmanipulation zu fordern. Sicherlich, es ist schwierig sich in einem kleinen Land wie Luxemburg gegen Erhöhungen des Erdölpreises zu wehren. Warum deshalb aber der Index manipuliert werden soll, die Energiepreise aus dem Warenkorb heraus genommen werden sollen, ist dem OGBL nicht ersichtlich. Das Resultat wäre aber klar: die Kaufkraft der Arbeitnehmer und der Rentner würde zurückgehen. Die Arbeitnehmer und die Rentner wären gefordert, Arbeitskämpfe und politische Demonstrationen durchzuführen, mit dem Ziel über nationale Verhandlungen den Kaufkraftverlust auszugleichen. Mit dem legendären sozialen Frieden in Luxemburg, der ein wesentliches Element der luxemburgischen Erfolgsgeschichte ist, wäre es definitiv vorbei.

### Die zeitlichen Indexverschiebungen müssen gestoppt werden

Die Regierung hat in der letzten Tripartite mit Unterstützung der parlamentarischen Opposition und des Patrons versucht, dauerhafte Indexmanipulationen durchzusetzen. Dies ist nicht gelungen. Es gilt nunmehr dafür zu sorgen, dass die zeitlichen Indexverschiebungen nicht über 2009 hinaus verlängert werden, und, dass keine strukturellen, dauerhaften Indexmanipulationen durchgesetzt werden. Außerdem verlangt der OGBL weitere selektive steuerpolitische Maßnahmen, sowie eine Erhöhung der Renten und des Mindestlohns für 2009, und verteidigt weiterhin eine kontinuierliche Lohnpolitik.

Jean-Claude Reding  
président

## La perte de pouvoir d'achat doit être compensée!

Déjà au mois de décembre, l'OGBL s'est montré concerné par la hausse des prix et la perte du pouvoir d'achat que cette évolution entraîne pour beaucoup de personnes. Dans une déclaration récente, l'OGBL et l'Union Luxembourgeoise des Consommateurs (ULC) avaient mis en garde contre les «prétendus» effets d'entraînement («Mitnahme-Effekte»), c'est-à-dire, contre une approche qui consisterait à justifier la hausse des prix de certains services ou marchandises par d'autres évolutions de prix, sans que cela ne soit justifié dans tous les cas, ou sans que cela ne soit justifié dans son envergure actuelle. La clc (Confédération luxembourgeoise du commerce) a réagi avec consternation à notre communiqué alors que l'OGBL et l'ULC avaient simplement prononcé une mise en garde. Si la hausse des prix était pratiquée de façon transparente, le soupçon n'existerait pas dans ce domaine. Le côté patronal serait beaucoup plus crédible, s'il mettait enfin en œuvre les accords volontaires de modération des prix prévus dans l'accord tripartite («des accords volontaires de maîtrise des prix de vente seront conclus avec différents secteurs économiques»).

L'OGBL a par ailleurs fait valoir qu'un grand nombre de contrats de services contiennent une clause d'augmentation du prix du service, clause qui est souvent calquée sur l'indexation automatique des salaires. Or, la part de salaire dans un prix de vente ne représente qu'une partie de ce prix, et lorsque les salaires augmentent de 2,5%, cela ne veut pas dire que le prix du service doit également augmenter, et certainement pas de 2,5%. C'est pourquoi, l'OGBL demande que les clauses d'indexation automatique dans les contrats de service soient déclarées illégales. Compte tenu de la réaction de la Confédération du commerce, nous nous attendons à ce que cette dernière soit d'accord avec cette revendication de l'OGBL, et montre ainsi son engagement en faveur d'une politique de prix transparente.

Ce ne sont pas les salaires qui sont la cause de l'évolution des prix. Ceci est démontré par un certain nombre d'études dont plusieurs portent sur le Luxembourg et son système d'indexation. Il y a donc aucune raison à prendre au sérieux les revendications de la Confédération du commerce visant à limiter l'indexation des salaires et des retraites.

### La politique des taux d'intérêts élevés de la BCE contribue à la perte du pouvoir d'achat

C'est la politique des taux d'intérêts élevés de la Banque centrale européenne qui devrait plutôt nous causer des

soucis. En combinaison avec un dollar faible et la crise financière dite «des subprimes», crise causée par des erreurs colossales dans le monde financier et bancaire, la politique de la BCE peut conduire à un effondrement de la conjoncture en Europe.

La Confédération européenne des syndicats a, à juste titre, critiqué la politique des taux d'intérêts élevés de la BCE, une politique qui cause des problèmes également aux résidents luxembourgeois, surtout à ceux qui doivent rembourser un prêt hypothécaire. Des voix critiques à l'égard de la politique monétaire européenne ne trouvent que rarement d'écho dans la presse internationale et dans les émissions radio et télé.

Même le patron de la Banque centrale luxembourgeoise pensait devoir se servir de l'évolution des prix pour revendiquer une profonde manipulation du système indiciaire. Il est certainement difficile pour un petit pays comme le Luxembourg de faire face à la flambée du prix du pétrole. Mais en tirer la conclusion qu'il faut manipuler l'index, en sortant les carburants du panier des biens et services, est incompréhensible pour l'OGBL. Le résultat d'une telle manipulation serait cependant clair: le pouvoir d'achat des salariés et des retraités diminuerait davantage. Les salariés et les retraités seraient contraints à mener des luttes sociales et à organiser des manifestations politiques avec le but de compenser la perte du pouvoir d'achat par le biais de négociations nationales. La légendaire paix sociale, élément important de l'histoire à succès luxembourgeoise, serait alors terminée.

### Il faut stopper le report des tranches indiciaires

Lors de la dernière «tripartite», le gouvernement, ensemble avec les organisations patronales et les partis de l'opposition parlementaire, a essayé de modifier durablement le système d'indexation automatique. Ceci n'a pas fonctionné. Aujourd'hui, il y a lieu de veiller à ce que le report du paiement des tranches indiciaires ne soit pas continué au-delà de 2009, et à ce que des manipulations structurelles et durables du système d'indexation n'aient pas lieu. Par ailleurs, l'OGBL revendique d'autres mesures fiscales sélectives ainsi qu'une hausse des retraites et du salaire social minimum en 2009, et continue à défendre une politique tarifaire évolutive.

*Où sont les accords volontaires?*

Ce qu'il faut savoir

## Le boni pour enfant

**NDLR:** L'OGBL a salué l'introduction du boni pour enfants étant donné qu'il s'agit d'une mesure, qui pour de nombreuses familles, en l'occurrence les parents de quelque 100 000 enfants, représente une rentrée supplémentaire nette de jusqu'à 922,50 euros par enfant. Pour les autres familles, celles qui ont un revenu imposable plus élevé, le boni pour enfants n'apporte pas d'amélioration ; elles profitent cependant de l'adaptation du barème de l'impôt. Suite à l'abolition de la modération d'impôt pour enfants via le barème de l'impôt sur les salaires, une partie des familles qui profitent du boni pour enfants ressentira dans certains cas d'abord une augmentation de l'impôt sur le revenu, c'est-à-dire, une diminution de leur salaire net. Ceci pourrait donner une image négative d'une mesure en soi positive.

C'est pourquoi, l'OGBL s'est adressé le 5 décembre 2007 par lettre au ministre des Finances avec la demande que le boni pour enfants soit versé mensuellement ensemble avec l'allocation familiale, et non par tranches annuelles. Dans sa réponse, Monsieur Juncker nous informe que le gouvernement serait disposé à prendre en compte notre

prise de position en faveur d'un versement mensuel. Il est toutefois plus prudent dans sa réponse écrite que lors d'une interview sur RTL-Télévision. Il écrit: «Des consultations en ce sens seront menées en temps utile avec les partis représentés à la Chambre des députés afin de permettre le cas échéant un versement à un rythme mensuel à partir de janvier 2009». L'OGBL restera donc vigilant sur ce point et continuera à insister sur une mensualisation des paiements pour éviter qu'une partie des salariés doivent dorénavant préfinancer à l'Etat une modération fiscale dont ils bénéficiaient automatiquement dans le système précédent.

Un autre problème se posera pour les couples qui détiennent deux cartes d'impôts. Le tarif d'impôt zéro (0) sur la 2e carte a été supprimé. Les personnes qui bénéficiaient du tarif zéro en 2007 devront payer dorénavant 12% d'impôts sur le deuxième salaire. Elles peuvent toutefois demander un taux réduit auprès de leur bureau respectif de l'Administration des Contributions, section de la retenue d'impôts sur les salaires (RTS), mais sans garantie de réponse positive.

### 1. Une nouvelle prestation familiale

Conformément à la loi du 21 décembre 2007, chaque famille soumise à l'impôt au Luxembourg qui est bénéficiaire d'allocations familiales\* a droit, à partir de 2008, à une nouvelle prestation, appelée «boni pour enfant». Le boni représente une attribution automatique de la modération d'impôt pour enfant et a le caractère d'une allocation familiale. Il est également attribué aux familles qui n'ont pas pu profiter de la modération d'impôt dans le passé, alors que la modération d'impôt ne peut être accordée que sur base de l'impôt payé.

*\* Sont exceptées les familles soumises à un régime de prestations familiales réglementé par une convention bilatérale (voir au n° 3). En effet, seules les allocations familiales peuvent être payées au titre de ces conventions. Toute autre prestation familiale est exclue en l'absence de base légale.*

### 2. En faveur de quels enfants le boni pour enfant est-il attribué ?

Le boni est attribué en faveur de chaque enfant pour lequel les allocations familiales sont payées, à l'exception des enfants énumérés au n° 3.

### 3. Quels enfants n'ont pas droit au boni?

Les enfants qui vivent au Brésil, au Cap-Vert, en Tunisie ou dans un des Etats successeurs de l'ancienne Yougoslavie et dont le droit aux prestations familiales est régi par une convention bilatérale, n'ont pas droit au boni.

Il en est de même des enfants suivants pour lesquels les allocations familiales ne sont plus payées:

- les enfants âgés entre 18 et 21 ans qui vivent au foyer familial, mais qui ne poursuivent pas d'études,
- les étudiants de plus de 27 ans.

Ces enfants continuent à ouvrir droit à la modération d'impôt sous sa forme habituelle.

### 4. Y a-t-il une démarche à faire pour l'attribution du boni?

Non, aucune demande spécifique auprès de la CNPF n'est exigée. Le boni pour enfant est versé automatiquement selon les mêmes règles d'attribution que les allocations familiales.



Les parents qui n'auront pas touché le boni en 2008 pourront s'adresser à l'Administration des Contributions directes aux fins décrites au numéro 6, s'ils se trouvent dans l'une des situations y énumérées.

### 5. À qui est versé le boni pour enfant?

Le boni est versé à celui des parents ou à la personne ou institution qui touche les allocations familiales, quel que soit le parent qui a bénéficié jusqu'en 2007 de la modération d'impôt. Celui-ci ne peut pas réclamer le paiement du boni s'il ne touche pas les allocations familiales.

### 6. Que peut faire le parent qui est soumis à l'impôt mais qui n'a pas touché le boni pour enfant?

Le parent dont les enfants n'ont pas droit au boni (voir au n° 3), peut demander à l'Administration des Contributions Directes ([www.impotsdirects.public.lu](http://www.impotsdirects.public.lu)) l'octroi d'une modération d'impôt pour enfant. L'octroi de la modération a lieu après la fin de l'année concernée dans le cadre de la déclaration de l'impôt sur le revenu. Si le parent est salarié ou pensionné, mais ne paye pas d'impôt sur le revenu, il peut demander au bureau RTS (Retenue d'impôt sur les Traitements et les Salaires) compétent une régularisation de ses retenues sur le salaire ou la pension par un décompte annuel.

Le parent qui assume des frais d'entretien (p. ex. pension alimentaire) pour un ou plusieurs enfants ne vivant pas dans son foyer et dont le boni a été versé à celui qui en exerce la garde, ne peut pas bénéficier de la modération d'impôt, mais peut faire valoir ses dépenses en demandant à l'Administration des Contributions Directes un abattement pour charges extraordinaires en application des dispositions de l'article 127bis de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

### 7. Quand le boni pour enfant est-il versé?

- Enfants bénéficiant des allocations familiales mensuelles en janvier 2008.

Le boni est versé par virement séparé au début de l'année 2008. La date sera précisée sur le présent site quelques jours avant le paiement.

- Enfants nés au cours de l'année 2008 et bénéficiant des allocations familiales mensuelles.

Le boni est versé par virement séparé après la naissance de l'enfant.

- Enfants bénéficiant des allocations familiales différentielles.

Le boni est versé par virement séparé consécutif au paiement du complément différentiel pour 2008. Les compléments différentiels pour le premier semestre de 2008 sont versés à partir de juillet 2008. Ceux pour le deuxième semestre à partir de janvier 2009.

### 8. En combien de fois le boni est-il versé et quel en est le montant?

En 2008, le boni est versé en une seule fois pour toute l'année. Le montant est fixé comme suit:

#### Montant annuel du boni pour enfant

Chaque enfant bénéficiaire d'allocations familiales

**922,50 €**

Le texte reproduit ci-dessus, a été publié sur le site Internet de la Caisse nationale des prestations familiales [www.cnpf.lu](http://www.cnpf.lu)



Was man wissen muss

## Der Kinderbonus

**AdR:** Der OGBL begrüßte die Einführung eines Kinderbonus, da es sich hierbei um eine Maßnahme handelt, die für zahlreiche Familien, in diesem Falle den Eltern von etwa 100.000 Kindern, ein zusätzliches Einkommen von bis zu 922,50 Euro pro Kind bedeutet. Für die anderen Familien, die über ein höheres steuerpflichtiges Einkommen verfügen, bringt der Kinderbonus keine Verbesserung; allerdings profitieren diese Haushalte von der Anpassung der Steuertabelle. Aufgrund der Abschaffung der steuerlichen Kinderermäßigung über die Einkommenssteuertabelle wird eine Reihe von Familien, die in den Genuss des Kinderbonus kommen, in einigen Fällen zuerst eine Erhöhung der Einkommenssteuer feststellen, d.h. ihr Nettoeinkommen wird sinken. Dies könnte zur Folge haben, dass eine an sich positive Maßnahme ein negatives Image bekäme.

Deshalb hat sich der OGBL am 5. Dezember 2007 schriftlich an den Finanzminister gewendet mit der Bitte den Kinderbonus monatlich zusammen mit der Familienzulage, also nicht in jährlichen Raten, auszubezahlen. In seiner Antwort informiert uns Herr Juncker, dass die Regierung bereit sei unsere Stellungnahme hinsichtlich

einer monatlichen Auszahlung in Betracht zu ziehen. In seinem Schreiben äußert er sich allerdings vorsichtiger als in einem RTL-Fernsehinterview. Er schreibt: „Zu gegebener Zeit werden diesbezügliche Beratungen mit den in der Abgeordnetenversammlung vertretenen Parteien aufgenommen werden, um gegebenenfalls ab Januar 2009 eine Auszahlung im Monatsrhythmus zu ermöglichen«. Der OGBL wird auf diesem Punkt wachsam bleiben und wird weiterhin auf einer monatlichen Zahlung bestehen, um zu vermeiden, dass eine gewisse Anzahl von Arbeitnehmern in Zukunft dem Staat eine Steuerermäßigung vorfinanziert, die ihnen automatisch im vorherigen System zugute kam.

Ein anderes Problem kommt auf die Paare, die zwei Steuerkarten haben, zu. Der Steuertarif Null (0) wurde auf der 2. Karte abgeschafft. Die Personen, die im Jahre 2007 vom Nulltarif profitierten, müssen zukünftig 12% Steuern auf dem zweiten Einkommen zahlen. Sie können allerdings einen reduzierten Steuersatz bei ihrem zuständigen Steuerbüro - Steuerverwaltung, Sektion Einkommenssteuer (RTS) - anfragen, dies allerdings ohne Gewähr auf eine positive Antwort.

### 1. Eine neue Familienleistung

Laut Gesetz vom 21. Dezember 2007, hat jede in Luxemburg steuerpflichtige Familie, die Familienzulagen\* bezieht, ab 2008 Anrecht auf eine neue Leistung, Kinderbonus genannt. Der Bonus stellt eine automatische Gewährung der steuerlichen Kinderermäßigung dar und hat den Charakter einer Familienzulage. Der Kinderbonus kommt auch jenen Familien zugute, die in der Vergangenheit nicht in den Genuss der Steuerermäßigung kamen, während die Steuerermäßigung nur auf Basis der bezahlten Steuer bewilligt werden kann.

*\* ausgenommen sind die Familien, die einem Familienzulagensystem, das durch eine bilaterale Konvention geregelt wird, unterliegen (siehe Nr. 3). In der Tat können aufgrund dieser Konventionen einzig und allein die Familienzulagen ausbezahlt werden. Jegliche andere Familienleistung ist wegen fehlender gesetzlicher Grundlagen ausgeschlossen.*

### 2. Welchen Kindern kommt der Kinderbonus zugute?

Der Kinderbonus kommt jedem Kind zugute für das Familienzulagen bezahlt werden, mit Ausnahme der unter Nr. 3 aufgezählten Kinder.

### 3. Welche Kinder haben kein Anrecht auf den Bonus?

Kinder, die in Brasilien, Kap Verde, in Tunesien oder in einem der Nachfolgestaaten des früheren Jugoslawiens leben, und wo das Recht auf Familienzulagen durch eine bilaterale Konvention geregelt wird, haben kein Anrecht auf den Bonus.

Dies gilt auch für folgende Kinder, für die keine Familienzulagen mehr bezahlt werden:

- Kinder zwischen 18 und 21 Jahren, die im Haushalt leben, aber nicht studieren
- Studenten über 27 Jahre.

Diese Kinder geben weiterhin Anrecht auf die normale Steuerermäßigung.

### 4. Was muss man unternehmen, um den Kinderbonus zuerkannt zu bekommen?

Nichts! Man braucht keine spezifische Anfrage bei der Nationalen Familienzulagenkasse (CNPF) einzureichen. Der Kinderbonus wird automatisch nach den gleichen Zuerkennungsregeln wie bei der Familienzulage bezahlt.



Eltern, die den Kinderbonus 2008 nicht bekommen haben sollten, können sich an die Steuerverwaltung (direkte Steuern) wenden (siehe unter Nr. 6)

### 5. An wen wird der Kinderbonus überwiesen?

Der Bonus wird an das Elternteil oder an die Person oder Institution überwiesen, an die die Familienzulage bezahlt wird, ganz gleich welches Elternteil bis 2007 von der Steuerermäßigung profitierte. Derjenige der keine Familienzulage erhält, kann auch den Kinderbonus nicht einfordern.

### 6. Was kann das steuerpflichtige Elternteil, das den Kinderbonus nicht erhalten hat, tun?

Das Elternteil, dessen Kinder kein Anrecht auf den Bonus haben (siehe unter Nr. 3), kann bei der Steuerverwaltung (direkte Steuern) ([www.impotsdirects.public.lu](http://www.impotsdirects.public.lu)) die Bewilligung einer Kindersteuerermäßigung beantragen. Die Bewilligung der Steuerermäßigung geschieht nach Ende des betreffenden Jahres im Rahmen der Steuererklärung. Falls das Elternteil Arbeitnehmer oder pensioniert ist, aber keine Einkommenssteuer bezahlt, kann es beim zuständigen RTS-Büro (Retenue d'impôt sur les Traitements et les Salaires) eine Regularisierung seines Lohn- oder Pensionsabzugs durch eine jährliche Abrechnung beantragen.

Das Elternteil, das die Unterhaltskosten (z.B. Alimente) für eines oder mehrere Kinder bestreiten muss, die nicht in seinem Haushalt leben und wo der Kinderbonus an das Elternteil, welches das Sorgerecht hat, überwiesen wurde, kann nicht von der Steuerermäßigung profitieren. Es kann aber seine Ausgaben geltend machen indem es bei der Steuerverwaltung (direkte Steuern) einen Steuerfreibetrag für außerordentliche Ausgaben beantragt, dies laut den Bestimmungen des Artikels 127bis des abgeänderten Gesetzes vom 4. Dezember 1967 über die Einkommenssteuer.

### 7. Wann wird der Kinderbonus überwiesen?

- Kinder, die von den monatlichen Familienzulagen im Januar 2008 profitieren.

Der Bonus wird durch eine separate Überweisung am Anfang des Jahres 2008 ausbezahlt. Das genaue Datum wird auf der Internetseite der CNPF einige Tage vor der Auszahlung veröffentlicht.

- Kinder, die im Laufe des Jahres 2008 geboren werden und die von den monatlichen Familienzulagen profitieren.

Der Bonus wird durch eine separate Überweisung nach der Geburt des Kindes ausbezahlt.

- Kinder, die von Ausgleichfamilienzulagen profitieren.

Der Bonus wird durch separate Überweisung anschließend an die Ausgleichszahlung für 2008 ausgezahlt. Die Ausgleichs für das erste Semester 2008 werden dann ab Juli 2008 überwiesen. Die für das zweite Semester ab Januar 2009.

### 8. In wieviel Raten wird der Bonus ausbezahlt und wie hoch ist er?

In 2008, wird der Bonus in einem Mal für das ganze Jahr überwiesen. Die Höhe ist wie folgt festgelegt:

#### Jährliche Summe des Kinderbonus

Jedes Kind das von den Familienzulagen profitiert

**922,50 €**

Der oben stehende Text wurde auf Französisch auf der Webseite der Caisse nationale des prestations familiales [www.cnpf.lu](http://www.cnpf.lu) veröffentlicht.



## Die Steuerkarten und der Kinderbonus

Das Gesetz vom 21. Dezember 2007 über die direkten und indirekten Steuern sowie die Einführung eines Kinderbonus ändert auf drastische Weise das System der Steuerermäßigungen bei unterhaltsberechtigten Kindern.

Ab dem 1. Januar 2008, sind die früheren Steuerklassen mit Steuerermäßigungen für Kinder (d.h. die Klassen 1A1, 1A2 usw. oder Klassen 2.1, 2.2 etc.) abgeschafft.

Diese Steuerermäßigungen werden durch den Kinderbonus ausgeglichen, der alljährlich von der Familienzulagenkasse (Caisse Nationale des Prestations Familiales) an die Nutznießer, die die erforderlichen Bedingungen erfüllen, ausbezahlt wird. Die Summe pro unterhaltspflichtiges Kind und pro Jahr beträgt 922,50 Euro, unabhängig vom Einkommen des Steuerzahlers.

Folglich bleiben folgende Steuerklassen in Kraft:

Klasse 1 ledig

Klasse 1A ledig, verwitwet, geschieden mit unterhaltspflichtigem Kind  
Die Personen, die ihr 64. Lebensjahr zu Anfang des Steuerjahres abgeschlossen haben.

Klasse 2 verheiratet

Das neue Gesetz sieht ebenfalls Änderungen vor was den Steuersatz anbelangt und berücksichtigt die Zahl der Kinder auf den zusätzlichen Steuerkarten (2., 3. usw Steuerkarte) nicht mehr.

Die Sätze auf den zusätzlichen Steuerkarten sind wie folgt festgelegt (*siehe Tabelle unten*):

Ab der 2. Steuerkarte und unabhängig von der Anzahl weiterer Steuerkarten, und bei Beachtung der respektiven Steuerklassen, bleiben die Sätze gleich.

Für spezielle Ausgaben können Abzüge angefragt werden (Versicherungen, Schuldnerzinsen, Altersvorsorgeversicherung und Bausparen, Rente die an den geschiedenen Partner bezahlt wird außer Hypothekenzinsen) sowie für außergewöhnliche Verpflichtungen (Unterhaltszahlungen für Kinder, die nicht im Haushalt des Steuerzahlers leben, die aber auf seine Kosten leben).

Dazu muss der Steuerzahler eine Steuerermäßigungsanfrage an die Steuerverwaltung richten (Administration des Contributions Directes, zuständiges RTS-Büro).

Zögern Sie nicht, sich für zusätzliche Auskünfte an den Informations- und Beratungsdienst des OGBL zu wenden oder auf der Internetseite der Verwaltung für direkte Steuern [www.impotsdirects.public.lu](http://www.impotsdirects.public.lu) nachzuschauen.

Steuerklasse	Zahl der unterhaltspflichtigen Kinder (Außer Kraft ab dem 31.12.2007)	Früherer Satz (Außer Kraft ab dem 31.12.2007)	Neuer Satz (Anwendbar ab dem 1.01.2008)
1	0	33%	30%
1A	0	32%	18%
1A	1	30%	18%
1A	2 und mehr	0%	18%
2	0	19%	12%
2	1	16%	12%
2	2 und mehr	0	12%

# Les fiches de retenue d'impôt et le boni pour enfant

La loi du 21 décembre 2007 portant sur les impôts directs et indirects ainsi que sur l'introduction du boni pour enfant modifie d'une façon substantielle le système des modérations d'impôts pour charge d'enfant.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, les anciennes classes d'impôt avec les modérations pour enfants (à savoir les classes 1A1, 1A2 etc. ou classes 2.1, 2.2 etc.) sont abolies.

Ces modérations seront compensées par le boni enfant qui est payé annuellement par la Caisse Nationale des Prestations Familiales aux bénéficiaires qui accomplissent les conditions requises. Le montant par enfant à charge et par an s'élève à 922,50 euro indépendamment du revenu du contribuable.

En conséquence, les classes d'impôts suivantes restent en vigueur:

Classe 1 Célibataire

Classe 1A Célibataire, veuve, veuf, divorcée, divorcé avec enfant à charge  
Les personnes ayant terminé leur 64<sup>ème</sup> année au début de l'année d'imposition

Classe 2 Mariée, Marié

La nouvelle loi prévoit également des modifications en ce qui concerne le taux et ne tient plus compte du

nombre d'enfant(s) sur les fiches additionnelles (2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> etc. fiche de retenue d'impôts).

Les taux sur les fiches de retenue d'impôt additionnelles sont fixés de la façon suivante (*voir tableau ci-dessous*):

A partir de la 2<sup>ème</sup> fiche d'impôt et indépendamment du nombre de fiches additionnelles en tenant compte des classes d'impôts respectives, les taux restent identiques.

Des déductions peuvent être demandées pour dépenses spéciales (à savoir: assurances, intérêts débiteurs, assurance prévoyance vieillesse et épargne logement, rente versée au conjoint divorcé sauf les intérêts hypothécaires) ainsi que pour charges extraordinaires (pensions alimentaires pour les enfants ne vivant pas dans le ménage du contribuable, mais qui sont principalement à sa charge).

A ces fins, le contribuable doit adresser une demande en modération d'impôts sur les salaires à l'Administration des Contributions Directes (Bureau RTS compétent).

Pour d'autre renseignements supplémentaires, n'hésitez pas à consulter le Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL ou bien le site de l'Administration des contributions directes [www.impotsdirects.public.lu](http://www.impotsdirects.public.lu)

Classe d'impôt	Nombre d'enfants à charge (Abrogé à p. du 31.12.2007)	Ancien Taux (Abrogé à p. du 31.12.2007)	Nouveaux Taux (Applicable à p. 1.01.2008)
1	0	33%	30%
1A	0	32%	18%
1A	1	30%	18%
1A	2 et plus	0%	18%
2	0	19%	12%
2	1	16%	12%
2	2 et plus	0	12%



## Klimawandel und „Grüne Jobs“: auch in Luxemburg?

Eine UN-Studie hat ergeben, dass durch technologische Entwicklungen, die dem Klimawandel entgegenwirken sollen, möglicherweise Millionen neuer Jobs geschaffen werden. Allein durch die Förderung von Biodiesel seien in Brasilien bereits 500.000 Jobs entstanden. Nach Angaben der UN-Umweltorganisation (UNEP) habe in den USA die Umweltindustrie im Jahre 2005 über 5,3 Millionen Arbeitsplätze geschaffen. Die Umweltbehörde geht davon aus, dass bei einer 20-prozentigen Energieeffizienzverbesserung in der Europäischen Union eine Million neue Arbeitsplätze entstehen würde. In Deutschland sollen bis zum Jahre 2020 mehr Menschen im Bereich der Umwelttechnologien arbeiten als in der Automobilindustrie. Eine ähnliche Studie, die zu ähnlichen Ergebnissen kam, wurde vom Europäischen Gewerkschaftsbund durchgeführt.

### Vorbedingungen schaffen für ein neues Klima-Abkommen

Vom 3. bis 14. Dezember 2007 fand auf Bali, Indonesien, eine UN-Klimakonferenz statt, bei der die Regierungen die Verhandlungsfelder für ein Kyoto-Nachfolgeabkommen festlegten. Konkrete Ergebnisse werden 2009 erwartet. Das neue Abkommen soll 2012 in Kraft treten. Der OGBL hatte die Luxemburger Regierung aufgefordert, sich anlässlich dieser wichtigen Konferenz den Spitzen-

reitern in Sachen Ausstoß der klimaschädlichen Treibhausgase anzuschließen. Die Europäische Union war in Bali gefordert ihre Vorreiterrolle beim weltweiten Klimaschutz ausbauen. Und die europäische Wirtschaft muss sich resolut den Herausforderungen des Klimawandels stellen. Immer mehr Menschen wollen eine Wirtschaft, die sich von der massiven Kohlendioxid-Emission verabschiedet. Natürlich nicht auf einmal, sondern nach und nach.

Die neue Wirtschaft wird voraussichtlich viele neue Arbeitsplätze schaffen. In Spanien und Deutschland haben beispielsweise die Programme für erneuerbare Energien in den letzten zehn Jahren mehrere hunderttausend so genannte „grüne Jobs“ geschaffen. Der Umweltsektor birgt also hohes wirtschaftliches und Arbeit schaffendes Potenzial. Auch Luxemburg sollte dieses Potenzial nicht unterschätzen. Die Umweltindustrie könnte mittelfristig zu einem neuen Standbein der Luxemburger Wirtschaft werden. Für den OGBL sollte die Regierung konsequent auf diese Karte setzen, auch im Forschungsbereich. Neben einem blühenden Dienstleistungssektor, sollte man den Industriesektor nicht aus dem Auge verlieren. Und hier liegt die Zukunft unter anderem im Umwelt-Technologiesektor.



Les détails sur le congé individuel de formation

## Se former à son initiative et à titre individuel



Danièle Nieves

*La formation tout au long de la vie fait partie intégrante de la Stratégie de Lisbonne. Un des éléments-clés de la mise en œuvre de cette stratégie au Luxembourg est l'accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation continue, conclu le 2 mai 2003 entre les syndicats OGBL, LCGB et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL). Le règlement grand-ducal du 30 mars 2006 a déclaré cet accord interprofessionnel d'obligation générale et a introduit le droit à un congé payé pour raisons de formation.*

*La loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008.*

Le congé individuel de formation est un congé spécial de 80 jours permettant à tous travailleurs salariés de participer à des cours, de préparer des examens et d'y participer, de rédiger des mémoires ou d'accomplir tout autre travail en relation avec une formation.

### Qui peut bénéficier du congé individuel de formation?

Toutes les personnes engagées dans une activité professionnelle du secteur privé, c. à d.:

- les travailleuses et travailleurs salariés,
- les travailleuses et travailleurs indépendants,
- les personnes exerçant une profession libérale.

### Quelles conditions doit-on remplir?

Il n'existe ni de conditions d'âge ni de conditions de résidence à accomplir.

Le lieu de travail des travailleuses et travailleurs salariés doit être situé au Luxembourg et ils doivent avoir une ancienneté de service de 6 mois au moins lors la demande de congé.

Les travailleuses et travailleurs indépendants et les personnes exerçant une profession libérale doivent être affiliés depuis au moins 2 ans à la sécurité sociale luxembourgeoise.

### Comment obtenir un congé individuel de formation?

Toute personne intéressée doit

- remplir le formulaire de demande d'octroi d'un congé-formation téléchargeable sur les sites internet du ministère de l'Éducation nationale ([http://www.men.public.lu/sys\\_edu/form\\_vie/conge\\_indiv\\_formation/index.html](http://www.men.public.lu/sys_edu/form_vie/conge_indiv_formation/index.html)),

- la personne salariée doit faire aviser la demande par son employeur,
- et envoyer le formulaire dûment rempli et accompagné des pièces demandées (certificat d'inscription à la formation renseignant sur le nombre d'heures de la formation (examen, cours, ...), copie du contrat de travail et certificat d'affiliation à la sécurité sociale) au Service de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle - 29, rue Aldringen - L-1118 Luxembourg.

### Quelles sont les démarches à accomplir auprès de l'employeur?

La personne salariée présente sa demande pour avis à son employeur.

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Une commission consultative, composée de représentants des ministères de l'Éducation et du Travail ainsi que des chambres professionnelles, donne son avis sur le report du congé en cas de litiges.

### Quelles formations sont éligibles pour l'obtention du congé-formation?

Les formations offertes au Luxembourg ou à l'étranger:

- par la Chambre des employés privés et les autres chambres professionnelles,
- par les associations privées agréées individuellement par la ministre de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle,
- par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités.

Au cas où il s'agit d'un institut de formation à l'étranger un document certifiant la reconnaissance de l'institut de formation par les autorités publiques peut être demandé.

Les formations ne doivent pas avoir un lien direct avec le poste de travail que la personne intéressée occupe. Elles peuvent avoir lieu soit pendant les heures de travail soit en cours de soir ou en cours de week-end.

### **Quelle est la durée du congé-formation?**

La durée totale du congé-formation ne peut dépasser 80 jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de 20 jours sur une période de 2 ans, chaque période biannuelle commençant avec l'année de la première prise de congé.

Le congé peut être fractionné, la durée minimale du congé-formation étant de 1 jour. Mais attention: la durée de formation doit alors comprendre au moins 24 heures de cours (explications ci-dessous).

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les jours de congé de formation sont calculés proportionnellement.

### **Comment calcule-t-on le nombre de jours de congé-formation?**

Les heures de formation définies par les institutions de formation ou bien l'horaire de cours des écoles et instituts de formation sont à la base du calcul du nombre de jours de congé-formation attribuables. Au cas où il s'agirait d'une formation à distance ou en ligne, il faut que les heures de préparation estimées et certifiées par l'institution de formation soient indiquées.

Le nombre d'heures investies est d'abord converti en nombre de journées de travail en divisant le nombre de ces heures par 8. Le quotient ainsi calculé est divisé par 3 pour obtenir le nombre de jours de congé-formation attribués. Le résultat est arrondi, le cas échéant, à l'unité inférieure.

Exemple de calcul pour une formation de 30 heures:

$$30 : 8 = 3,75 \text{ journées de travail}$$

$$3,75 : 3 = 1,25 \text{ jours de congé-formation (à arrondir à l'unité inférieure)}$$

Une formation de 30 heures donne donc droit à 1 jour de congé-formation.

### **Quelles sont les incidences sur le contrat de travail?**

La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail effectif. Les dispositions légales en matière de sécurité sociale et en matière de protection de l'emploi restent donc applicables au bénéficiaire pendant la durée du congé.

### **Comment est assurée la rémunération durant le congé individuel de formation?**

Une indemnité compensatoire est accordée à toutes et à tous les bénéficiaires.

Les travailleuses et travailleurs salariés ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire, égale à leur salaire journalier et payée par leur employeur. Le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales sont remboursés, sur demande, à l'employeur.

Les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale bénéficient d'une indemnité compensatoire payée directement par l'État. Elle est fixée sur la base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension.

### **Qui gère le congé individuel de formation?**

La gestion des congés-formation des travailleuses et travailleurs salariés est garantie par le Service de la formation professionnelle du ministère.

Une commission consultative examine les demandes introduites par les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale.

### **Qu'est-ce qui se passe en cas de déclarations inexactes ou incomplètes?**

Les indemnités accordées doivent être restituées immédiatement lorsqu'elles ont été obtenues au moyen de déclarations que la ou le bénéficiaire savait inexactes ou incomplètes. En outre, les intérêts au taux légal à partir du jour du paiement jusqu'au jour de la restitution doivent être payés.



Einzelheiten über den individuellen Bildungsurlaub

## Weiterbildung auf eigene Initiative und auf individueller Basis

Danièle Nieves

*Lebenslanges Lernen ist Bestandteil der Lissabon-Strategie. Eines der Schlüsselemente der Umsetzung dieser Strategie in Luxemburg ist das sozialpartnerschaftliche „interprofessionelle“ Abkommen betreffend den individuellen Zugang zur Weiterbildung, das am 2. Mai 2003 zwischen den Gewerkschaften OGBL, LCGB und der „Union des entreprises luxembourgeoises“ (UEL) abgeschlossen wurde. Das großherzogliche Reglement vom 30. März 2006 hat dieses „interprofessionelle“ Abkommen als allgemein gültig erklärt und hat das Recht auf einen bezahlten Bildungsurlaub eingeführt.*

*Das Gesetz vom 24. Oktober 2007 über die Schaffung eines individuellen Bildungsurlaubs ist am 1. Januar 2008 in Kraft getreten.*

Der individuelle Bildungsurlaub ist ein Spezialurlaub von 80 Tagen, der es allen Arbeitnehmern ermöglicht an Kursen teilzunehmen, Examen vorzubereiten und sie abzulegen, Diplomarbeiten zu schreiben oder jede andere Arbeit im Zusammenhang mit einer Ausbildung auszuführen.

### Wer kann das Recht auf individuellen Bildungsurlaub in Anspruch nehmen?

Alle Personen, die eine berufliche Aktivität im Privatsektor ausführen, d.h.:

- die lohnabhängigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- die selbständigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- die Personen, die eine freiberufliche Tätigkeit ausüben.

### Welche Bedingungen muss man erfüllen?

Es gibt weder Bedingungen, was das Alter noch den Wohnsitz anbelangt.

Die Arbeitsstelle der lohnabhängigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss sich im Großherzogtum Luxemburg befinden und sie müssen über eine Betriebszugehörigkeitsdauer von wenigstens 6 Monaten bei Anfrage des Bildungsurlaubs verfügen. Die selbständigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Personen, die einen freien Beruf ausüben müssen seit mindestens zwei Jahren bei der Luxemburger Sozialversicherung angemeldet sein.

### Wie bekommt man den individuellen Bildungsurlaub?

Jede interessierte Person muss

- das Formular zur Bewilligung des Bildungsurlaubs, das auf den Internetseiten des Erziehungsministeriums herabgeladen werden kann, ausfüllen ([http://www.men.public.lu/sys\\_edu/form\\_vie/conge\\_indiv\\_formation/index.html](http://www.men.public.lu/sys_edu/form_vie/conge_indiv_formation/index.html)),
- die Antragstellerin oder der Antragsteller muss ihrem Arbeitgeber die Anfrage zur Stellungnahme unterbreiten,
- das korrekt ausgefüllte Formular mit den geforderten Anlagen (Einschreibebescheinigung, die Aufschluss über die Stundenzahl (Examen, Kurse ... ) gibt, Kopie des Arbeitsvertrags und Zugehörigkeitsbescheinigung der Sozialversicherung) an den „Service de la formation professionnelle“ des Unterrichtsministeriums auf 29, rue Aldringen in L-1118 Luxembourg schicken.

### Welche Schritte muss man beim Arbeitgeber unternehmen?

Die lohnabhängige Person muss ihrem Arbeitnehmer die Anfrage zur Stellungnahme unterbreiten. Bei einem negativen Bescheid seitens des Arbeitgebers kann der Urlaub verschoben werden, falls durch die ersuchte Abwesenheit eine spürbar nachteilige Auswirkung auf die Betriebsführung oder auf den harmonischen Ablauf des jährlichen bezahlten Urlaubs des Personals zu befürchten ist.

Eine konsultative Kommission, die aus Vertretern des Unterrichtsministeriums und des Arbeitsministeriums sowie der Berufskammern, zusammengesetzt ist, spricht im Streitfall betreffend die Verschiebung des Urlaubs eine Empfehlung aus.

### Welche Ausbildungen geben Anrecht auf den Bildungsurlaub?

Die Ausbildungen, die in Luxemburg oder im Ausland angeboten werden:

- von der Privatbeamtenkammer und den anderen Berufskammern
- von privaten Organisationen, die einzeln vom Unterrichts- und Weiterbildungsministerium zugelassen wurden
- von Institutionen, die den Status einer öffentlichen oder privaten Schule von den Öffentlichen Autoritäten

zuerkannt bekommen haben und die von denselben Autoritäten anerkannte Diplome ausstellen.

Falls es sich um ein ausländisches Institut handelt, kann ein Dokument, das es als öffentlich anerkanntes Bildungsinstitut ausweist, verlangt werden. Die Ausbildungen müssen keinen direkten Bezug zum Arbeitsplatz der interessierten Person haben. Sie können entweder während der Arbeitszeiten, des Abends oder des Wochenendes stattfinden.

#### **Wie lange darf der Bildungsurlaub dauern?**

Die Gesamtdauer des Bildungsurlaubs kann die Anzahl von 80 Tagen für den einzelnen Bezieher im Laufe seiner Berufskarriere nicht überschreiten.

Die maximale Anzahl von Bildungsurlaubstagen, die zuerkannt werden können, beträgt 20 Tage über eine Periode von 2 Jahren; jede Zweijahresperiode beginnt mit dem Jahr, in dem der erste Urlaub genommen wurde. Der Urlaub kann aufgeteilt werden, die minimale Dauer des Bildungsurlaubs beträgt einen Tag. Aber Achtung: die Ausbildungsdauer muss dann mindestens 24 Kursstunden beinhalten (Erklärung untenstehend).

Für die Arbeitnehmer, die Teilzeit arbeiten, werden die Bildungsurlaubstage proportional gerechnet.

#### **Wie errechnet man die Anzahl der Bildungsurlaubstage?**

Die von den Bildungsinstituten vorgegebenen Bildungsstunden oder die Schulzeiten der Schulen und Bildungsinstitute liegen der Berechnung der Urlaubstage, die für die Ausbildung zuerkannt werden können, zugrunde. Falls es sich um ein Fernstudium oder ein Studium per Internet handelt, müssen die vom Institut geschätzten und beglaubigten Vorbereitungsstunden angegeben werden. Die investierten Stunden werden zuerst in Arbeitstage umgewandelt; dazu wird die Stundenzahl durch 8 geteilt. Der so errechnete Quotient wird durch 3 geteilt, um die Bildungsurlaubstage, die zuerkannt werden, zu errechnen. Das Resultat wird abgerundet, gegebenenfalls nach unten.

Berechnungsbeispiel für eine Weiterbildung von 30 Stunden:

$$30:8 = 3,75 \text{ Arbeitstage}$$

$$3,75:3 = 1,25 \text{ Bildungsurlaubstage (nach unten abzurunden)}$$

Eine 30-stündige Ausbildung gibt also Anrecht auf 1 Tag Bildungsurlaub.

#### **Welche Auswirkungen gibt es auf den Arbeitsvertrag?**

Die Dauer des Bildungsurlaubs wird einer effektiven Arbeitsdauer gleichgestellt. Die legalen Bestimmungen was den sozialen Versicherungsschutz und den Arbeitsplatzschutz anbelangt sind auch während der Zeit des Bildungsurlaubs anzuwenden.

#### **Auf welche Weise ist die Entlohnung während des Bildungsurlaubs gewährleistet?**

Eine Ausgleichsentschädigung wird allen Nutznießern und Nutznießerinnen gewährt. Die lohnabhängigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben für jeden Tag Bildungsurlaub Anrecht auf eine Ausgleichsentschädigung in Höhe ihres Tagesgehalts, die vom Arbeitgeber zu zahlen ist. Die Summe der Entschädigung und die Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit werden, auf Anfrage, an den Arbeitgeber zurückbezahlt.

Personen, die selbständig sind oder einen freien Beruf ausüben, bekommen eine Ausgleichsentschädigung, die direkt vom Staat bezahlt wird. Diese wird auf Basis des Einkommens der letzten steuerpflichtigen Einkommensperiode als Bemessungsgrundlage für die Pensionsversicherung festgelegt.

#### **Wer verwaltet den individuellen Bildungsurlaub?**

Die Verwaltung des Bildungsurlaubs obliegt der Abteilung für Berufsausbildung des Unterrichtsministeriums.

Eine konsultative Kommission untersucht die von den Personen, die eine selbständige oder freiberufliche Tätigkeit ausüben, eingegangenen Anfragen.

#### **Was geschieht im Fall von ungenauen oder unkompletten Angaben?**

Die gezahlten Ausgleichsentschädigungen müssen sofort zurückbezahlt werden, wenn sie aufgrund von Angaben bewilligt wurden, die der Antragsteller bewusst falsch oder unkomplett angegeben hatte. Außerdem sind Zinsen zum legalen Zinssatz vom Auszahlungstag an, geschuldet.

# Heizkostenzulage 2008



René Pizzaferrri

Die Heizkostenzulage in der heutigen Form wurde durch das Haushaltsgesetz von 1983 eingeführt. Es ersetzte die damalige Zuwendung für den Kauf von festen Brennstoffen. Die Struktur der Zuwendung hat sich praktisch nicht verändert. Es gab auch damals schon eine nach der Größe des Haushalts gestaffelte Prämie. Die gelegentliche Anpassung der Prämien sollte der Entwicklung der Preise für Heizkosten Rechnung tragen. Sieht man sich die offizielle Entwicklung der Lebenshaltungskosten von 1983 bis heute an, so erkennt man eine Steigerung von rund 75%. Der Preis für Heizungsöl stieg in der gleichen Periode von 0,229 € pro Liter auf 0,648 € pro Liter d.h. um 183%.

Am 5. September 2004 hatte der OGBL bezugnehmend auf die starken Preissteigerungen bei den Erdölprodukten u.a. die Forderung erhoben, den Heizkostenzuschuss als soziale Ausgleichzahlung zu erhöhen. Die Regierung hatte im Januar 2005 beschlossen, die Zulage um 50% zu erhöhen. Eine weitere Anpassung erfolgte 2007.

Aus der nachfolgenden Aufstellung wird ersichtlich welche Personen (Haushalte) Anrecht auf den Heizkostenzuschuss oder den teilweisen Zuschuss haben. Als Haushalt versteht man eine Gruppe von Personen die in derselben Wohnung leben und dieselbe Heizquelle haben.

Das Einkommen setzt sich zusammen aus zwölfmal dem Einkommen vom Januar (Lohn aus einer Berufstätigkeit, Mieteinkommen, Renten und Pensionen und Leistungen aus öffentlichen oder privaten Organisationen). Übersteigt das Einkommen die Grenze in einem bestimmtem Rahmen so kann man eine Teilzulage erhalten (siehe Tabelle).

Auf der Heizkostenzulage sind keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.

Der Antrag auf den Heizkostenzuschuss muss an den **Fonds National de Solidarité, 8-10, rue de la Fonderie, Postfach 2411, L-1024 Luxembourg** gerichtet werden. Dazu benötigt man ein spezielles Formular welches beim Fonds angefordert werden kann, mit Angabe der Sozialversicherungsnummer (**Tel. 491081-1 morgens zwischen 8.30 und 11.30 Uhr**).

Man muss die Rechnungen der Heizkosten vom selben Jahr indem man den Antrag stellt, beilegen (vor dem 31. Dezember). Erreichen die effektiven Ausgaben nicht den Betrag der zustehenden Heizkostenzulage wird nur bis zur Höhe derselben ausbezahlt.

Zusammensetzung des Haushaltes	Einkommensgrenze (Index 100)		Einkommensgrenze (Index 668,46)		Heizkostenzulage	Einkommensgrenze für Teilzulage	
	JAHR	MONAT	JAHR	MONAT		JAHR	MONAT
Eine Person	2.810 €	231 €	18.840 €	1.570 €	660 €	19.499 €	1.625 €
Zwei Personen	4.229 €	346 €	28.272 €	2.356 €	825 €	29.096 €	2.425 €
Drei Personen	5.034 €	412 €	33.648 €	2.804 €	990 €	34.637 €	2.886 €
Vier Personen	5.839 €	478 €	39.036 €	3.253 €	1.155 €	40.190 €	3.349 €

## Überstunden steuerfrei ab 1. Januar 2008

Gemäß dem Gesetz vom 21. Dezember 2007 sind Überstunden nunmehr integral steuerfrei. Bislang waren nur die Überstundenzuschläge bis zu einer bestimmten Grenze steuerfrei. Diese Maßnahme wurde im Rahmen der Diskussionen über die Einführung des Einheitsstatuts vereinbart und gilt nur für Privatangestellte und für Arbeiter des privaten sowie des öffentlichen Sektors.

## Heures supplémentaires exemptes d'impôt à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008

La loi du 21 décembre 2007 prévoit qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 les heures supplémentaires sont intégralement exemptes d'impôt. Jusqu'à présent seulement les suppléments étaient, jusqu'à un certain plafond, exempts d'impôt. Cette mesure est un résultat des négociations sur l'introduction du statut unique et ne concerne que les employés privés et les ouvriers des secteurs privé et public.



# Luxembourg: un système intégré d'inspection du travail

**Paul Weber**

Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines,  
Luxembourg

Suite aux audits réalisés par l'OIT et le Comité des Hauts Responsables de l'Inspection du Travail de l'UE en 2002, le Luxembourg a décidé d'introduire un Système intégré d'inspection du travail (SIIT) afin de répondre aux défis de la mondialisation de l'économie.

Le système SIIT est basé sur la convention no. 187 de l'OIT de 2006, intitulée Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail et d'autres conventions pertinentes relatives à la santé et la sécurité au travail ainsi qu'à d'autres normes reflétant le droit à un 'travail décent'.

A cette fin, 19 conventions internationales OIT et deux protocoles furent ratifiés en 2007.

La réforme de l'ITM fut adoptée le 21 décembre 2007.

L'objectif premier est axé sur la prévention. En tant qu'autorité nationale compétente, l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) montre l'exemple dans le cadre de cette initiative en constituant des équipes multidisciplinaires d'inspecteurs du travail sur le terrain couvrant la santé et la sécurité au travail (SST) et les conditions de travail en général. Le principe d'un inspecteur par entreprise en tant que « ambassadeur du travail » est maintenant d'application.

Si des avis supplémentaires sont nécessaires, ils peuvent faire appel à des ingénieurs ou juristes spécialisés internes, soit aux médecins du travail du Ministère de la Santé.

Au niveau national, le Comité permanent du travail et de l'emploi, créé le 21 décembre 2007, réunit les principaux



#### ACTEURS:

##### Politique mondiale OIT + UE + MS

- Paix sociale
- Culture du bien-être des travailleurs
- Droit au travail décent
- Prévention
- Nations Unies et OIT

##### Niveau stratégique des pays membres:

- Ministères
- Employeurs
- Syndicats
- Actionnaires
- Alliances sociales (ONG)

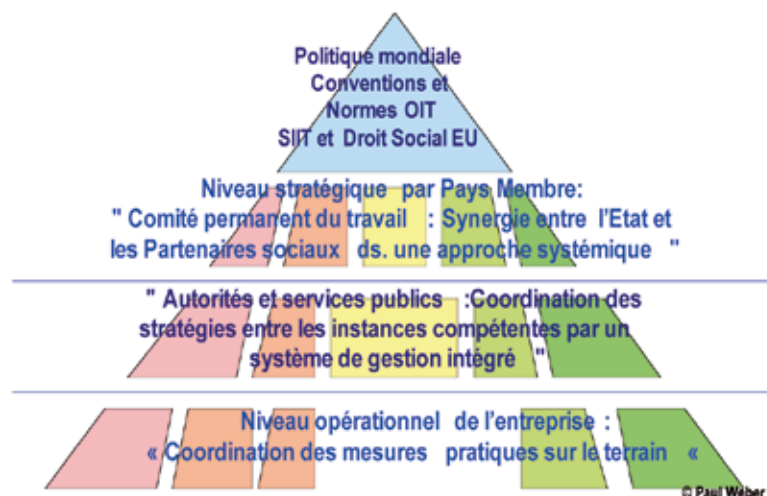
##### Niveau stratégique sectoriel:

- Autorités compétentes
- Juridictions

##### Niveau opérationnel:

- Inspecteurs IT, actions coup de poing
- Organismes de contrôle agréés
- Entreprises et administrations: entreprise: services SST; représentation de travailleurs; comités mixtes, délégué SST, coordinateur pour lieux de travail mobiles

## Système intégré de l'Inspection du Travail « SIIT »



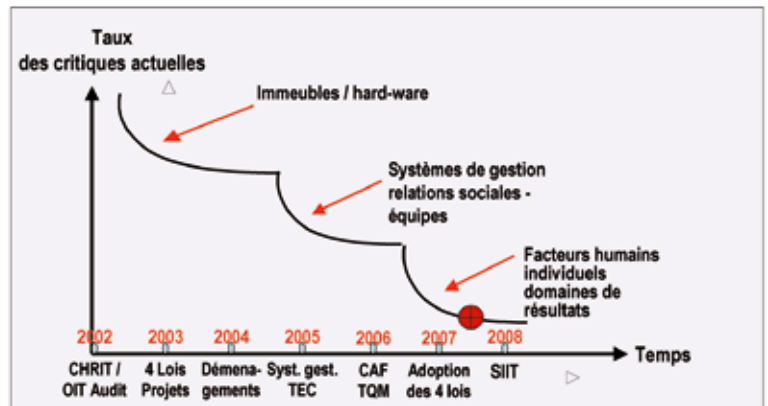
#### OUTILS:

- Droits de l'homme et traités
- Constitution, conventions
- Protocoles et recommandations
- Directives sociales de l'UE

- Tripartisme national
- Comité permanent SST et conditions de travail
- Réseaux régionaux: Bilbao-SST; Dublin; ASIA-SST.

- OIT 81; 129; 155; 161; 170; 176; 178; 184
- EU 89/391; 89/654; 83/477; 92/85; 2004/371
- Niveaux exécutifs
- Monitoring

### Niveaux de la réforme de l'ITM

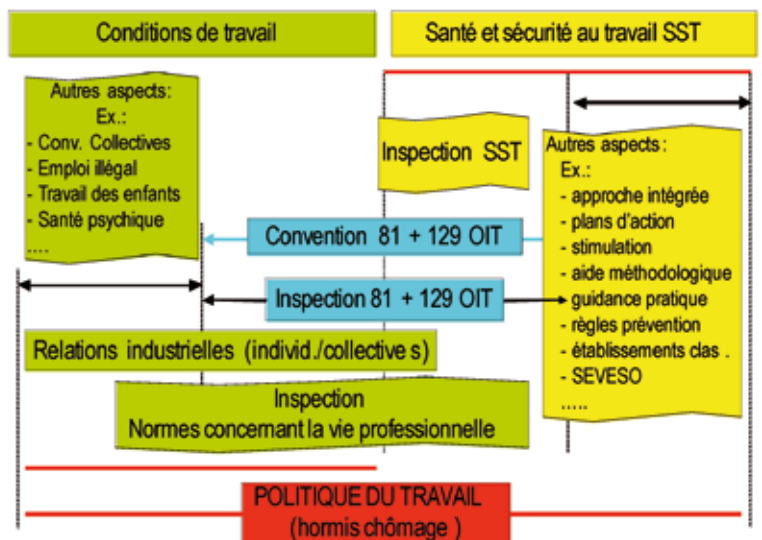


intervenants afin de contribuer à définir des priorités nationales en matière de politique du travail.

L'infrastructure de l'ITM est adaptée à la nouvelle organisation, et les inspecteurs du travail vont être formés à de nouvelles pratiques en accordant une attention spéciale au système de gestion du personnel dans une approche intégrée (OSHAS-18001) servant à prévenir les troubles sociaux et psychologiques des salariés.

Le système de gestion de l'ITM compte maintenant 3 niveaux. Il est plus détaillé que l'ancien système et comporte des «équipes triangulaires», qui confèrent davantage de responsabilité aux directeurs adjoints et aux chefs des services spécifiques et aux agences régionales. Les missions des inspecteurs dépassent le simple contrôle de la SST et des conditions de travail, car ces derniers sont également chargés de définir un certain nombre de priorités nationales spécifiques, telles que l'encouragement de la conformité avec des conventions collectives du travail, le régime des établissements classés, les établissements SEVESO et les règles de prévention de l'Association d'assurance contre les accidents.

Pour davantage d'informations, contactez-nous: paul.weber@itm.etat.lu



### OGBL NEWSLETTER

Abonnez-vous gratuitement  
Jetzt gratis abonnieren

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



# Preisentwicklung, Index, Kinderbonus und neue arbeitsrechtliche Maßnahmen auf der Tagesordnung

## Preisentwicklung, Index, Kaufkraft

In ihrer Sitzung vom 14. Januar 2008 hat die Exekutive des OGBL sich mit der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung Luxemburgs befasst und dabei besonders die Preisentwicklung und die Entwicklung der Kaufkraft beleuchtet. In den letzten Monaten sind insbesondere die Energiepreise, Wohnkosten, Wasserpreise, sowie Preise für Grundnahrungsmittel wie Milchprodukte, Fleischwaren, Brot und Gefrierkost unverhältnismäßig stark angestiegen.

Andere Aspekte des Kaufkraftverlustes, die von der Exekutive behandelt wurden, sind einerseits die hausgemachte Inflation, wie z.B. unnötige Erhöhungen von öffentlichen Dienstleistungen und Gebühren, sowie die Zinspolitik der Europäischen Zentralbank, die in den letzten Jahren zu einer ständigen Verteuerung von Hypothekarkrediten führte.

Die OGBL-Exekutive erwartet, dass sich das Patronat aktiver an der Preismoderation beteiligt und erinnert an die im Rahmen des Tripartite-Abkommens angekündigten freiwilligen Abkommen. Diese sollten endlich in die Praxis umgesetzt werden!

Angesichts dieser Entwicklung hat der OGBL kein Verständnis für erneute Vorstöße, das luxemburgische Indexsystem strukturell umzugestalten. Der Vorschlag des Zentralbankchefs die Energiepreise aus dem Warenkorb auszuklammern würde die Kaufkraft der Arbeitnehmer dauerhaft schmälern. Die OGBL-Exekutive warnt ebenfalls vor gut gemeinten Vorschlägen den Index für sozialpolitische Umverteilungsmaßnahmen gebrauchen zu wollen. Da die Staatsfinanzen sich schneller als von der Regierung vorausgesagt erholt haben, gibt es keinen Anlass mehr für weitere zeitliche Verschiebungen der fälligen Indexranchen. Deshalb fordert die Exekutive, dass die zum 1. Januar 2009 fällige Indexranche nicht verschoben wird und dass ab dann das Indexsystem für Löhne, Gehälter und Pensionen wieder normal funktioniert.

Der OGBL unterstreicht auch, dass die Lohnentwicklung weder in Luxemburg noch in der EU insgesamt schuld an der Preisentwicklung ist. Es gibt deshalb für den OGBL keinen Grund, von seiner Politik der kontinuierlichen Lohnentwicklung bei den Kollektivvertragsverhandlungen abzuweichen. Des Weiteren bleibt der OGBL der Meinung, dass angesichts der Entwicklung der Lebens-

haltungskosten der Mindestlohn nicht bloß an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst, sondern darüber hinaus strukturell aufgebessert werden muss.

## Kinderbonus

Die OGBL-Exekutive begrüßt zwar die Kinderbonus-Regelung generell, bedauert aber, dass die staatlichen Stellen es nicht schafften, den Kinderbonus monatlich mit dem Kindergeld auszubehalten. Nach einem Schreiben von Premier Juncker an den OGBL-Präsidenten Reding soll allerdings ab dem Jahre 2009 die Auszahlung des Bonus monatlich stattfinden.

## Neue Gesetze und gesetzliche Maßnahmen willkommen geheißen

Die OGBL-Exekutive nimmt eine Reihe von neuen Gesetzen und gesetzlichen Maßnahmen die noch vor Jahresende gestimmt wurden zur Kenntnis. Hierbei wird besonders das Gesetz bezüglich der Reform der Gewerbeinspektion sowie die Umsetzung von 19 Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (OIT) erwähnt.

Des Weiteren begrüßt die OGBL-Exekutive die Einführung des Rechtes auf einen bezahlten Bildungsurlaub. Dieses Gesetz beruht auf einem Abkommen vom 2. Mai 2003 zwischen der nationalen Patronatsorganisation und den national repräsentativen Gewerkschaften. Der OGBL bedauert, dass der Gesetzgeber mehr als vier Jahre brauchte, um dieses Abkommen in die Praxis umzusetzen.

Der OGBL begrüßt es, dass die Regierung, wie in der Tripartite vereinbart, den Heizungskostenzuschuss erhöht hat, fordert aber weiterhin, dass der Kreis der Empfänger dieser wichtigen Sozialhilfe erweitert wird.

## Sozialdialog zum Thema „Teilzeitarbeit“ weiterführen

Die OGBL-Exekutive hat den Bericht über die Verhandlungen mit der UEL zum Thema Teilzeitarbeit zur Kenntnis genommen und insbesondere das Zwischenergebnis dieser Verhandlungen zum Thema „Teilzeitarbeit und Weiterbildung“ einstimmig angenommen.

# Évolution des prix, index, boni pour enfants et nouvelles mesures légales en matière de droit du travail

## Évolution des prix, index, pouvoir d'achat

Dans sa réunion du 14 janvier 2008, le Comité exécutif de l'OGBL a analysé la situation économique et sociale du Luxembourg et s'est penché notamment sur la hausse des prix ainsi que sur les questions de pouvoir d'achat. Depuis plusieurs mois on observe une augmentation disproportionnée des prix de certains produits de première nécessité comme l'énergie, le logement, l'eau et les aliments de base (produits laitiers, viandes, pain et produits congelés).

D'autres aspects de la perte du pouvoir d'achat que le Comité exécutif a examiné concernaient l'inflation «faite maison», comme l'augmentation inutile de certains services publics, ainsi que la politique des taux d'intérêts de la Banque centrale européenne. Cette politique provoque en effet depuis plusieurs années une augmentation continue du coût des crédits hypothécaires.

Le Comité exécutif de l'OGBL s'attend à ce que les organisations patronales participent plus activement à la modération des prix. Dans ce contexte, le Comité exécutif rappelle au patronat les accords volontaires annoncés dans le cadre de l'accord tripartite. Que ces accords soient enfin mis en œuvre!

Compte tenu de cette évolution négative, l'OGBL n'a pas de compréhension pour les nouvelles tentatives visant à modifier de façon structurelle le système d'indexation luxembourgeois. La proposition du patron de la Banque centrale luxembourgeoise d'exclure les prix de l'énergie du panier des biens et services conduirait à une diminution durable du pouvoir d'achat des salariés. Par ailleurs, le Comité exécutif de l'OGBL met en garde contre les propositions faites dans une bonne intention et visant à utiliser le système indiciaire à des fins de redistribution plus juste des richesses. Comme la situation financière de l'Etat s'est améliorée plus rapidement que prévu, il n'y a plus de raison à continuer le report du paiement des tranches indiciaires dues. Le Comité exécutif demande que la tranche due au 1er janvier 2009 ne soit pas reportée et qu'à partir de ce moment-là le système de l'indexation des salaires et des retraites fonctionne à nouveau normalement.

L'OGBL souligne également que l'évolution des salaires au Luxembourg et en général dans l'Union européenne n'est en rien responsable de l'évolution des prix. L'OGBL ne voit donc aucune raison pour dévier de sa politique

tarifaire continue. Par ailleurs, l'OGBL reste d'avis que compte tenu de l'évolution du coût de la vie, le salaire social minimum ne doit pas seulement être adapté à l'évolution générale des salaires mais doit, au-delà, être augmenté de manière structurelle.

## Boni pour enfants

D'une façon générale, l'OGBL approuve le boni pour enfant, mais regrette que les services étatiques n'aient pas réussi à en organiser le versement mensuel, ensemble avec les allocations familiales. En réponse à une lettre de Jean-Claude Reding, le Premier ministre Juncker s'est prononcé en faveur d'une mensualisation des paiements à partir de 2009.

## Accueil favorable pour les nouvelles lois et mesures légales

Le Comité exécutif de l'OGBL accueille favorablement les nouvelles lois et mesures légales qui ont été adoptées avant la fin de l'année 2007. Et en particulier, la loi relative à la réforme de l'Inspection du travail et des mines ainsi que la transposition de 19 conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Par ailleurs, le Comité exécutif se réjouit de la création d'un droit à un congé-formation payé. Cette loi est basée sur un accord interprofessionnel du 2 mai 2003 entre l'organisation patronale nationale (UJEL) et les syndicats représentatifs. L'OGBL regrette qu'il ait fallu plus de quatre ans au législateur pour transposer cet accord.

Enfin, l'OGBL accueille favorablement l'augmentation de l'allocation de chauffage, comme convenu lors de la dernière «tripartite», tout en maintenant sa revendication d'élargir le cercle des bénéficiaires de cette aide sociale importante.

## Il faut continuer le dialogue social relatif au travail partiel

Le Comité exécutif de l'OGBL prend bonne note du rapport sur les négociations avec l'UJEL relatives au travail partiel. Le rapport intermédiaire sur le thème «temps partiel et formation continue» est adopté à l'unanimité.



## Santé, Services sociaux et éducatifs



Eva Rongen



Nora Back



Pit Schreiner



André Roeltgen

## Aufwertung der Ausbildung und Berufslaufbahnen steht an

Mitte Dezember fand auf Anfrage des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGBL eine Unterredung mit Gesundheitsminister Mars Di Bartolomeo bezüglich aktueller Themen des Gesundheitswesens statt. Der OGBL unterbreitete die Forderung zur Aufwertung der sozialerzieherischen und der Gesundheitsberufe. Der Gesundheitsminister gab zum Ausdruck, dass er die Forderungen des Personals und seiner Gewerkschaft versteht. Der OGBL informierte, dass ab Januar 2008 weitere gewerkschaftliche Aktionen mit dem gesamten Personal stattfinden werden.

Ein weiteres Thema auf der Tagesordnung war die Reform der Ausbildung zum Krankenpfleger und zum spezialisierten Krankenpfleger. Die Gewerkschaftler machten den Gesundheitsminister darauf aufmerksam, dass die notwendige Verlängerung der Studien, sowohl was die theoretische Ausbildung, als auch die praktischen Erfah-

rungskennnisse anbelangt, ohne Verzögerung stattfinden muss und auf keinen Fall aus finanziellen Gründen von Regierungsseite unterdrückt werden darf.

Des Weiteren fordert der OGBL, dass die Einführung eines « médecin coordinateur » im Krankenhauswesen ausschließlich eine bessere Koordination der medizinischen Aktivitäten beinhaltet, und dass dieser keine hierarchische Befugnis gegenüber dem Krankenhauspersonal erhält. Der Minister teilte diese Meinung und bestätigte, dass er diesbezüglich seine Verantwortung übernehmen werde.

Die Fusionen der Krankenhäuser CHEM mit HPMA und Hôpital St Louis mit der Wiltzer Klinik waren ein weiteres Thema der Unterredung. Der OGBL wies darauf hin, dass für das betroffene Personal wesentliche Punkte weiterhin offen sind, und dass in Zukunft die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten eingehalten werden müssen.

## Centre de Transfusion sanguine Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 19. Dezember 2007 unterzeichneten der OGBL und das Rote Kreuz Luxemburg die Erneuerung des Kollektivvertrags des „Centre de Transfusion sanguine“.

Die Resultate des Abkommens:

- Erhöhung der Jahresendzulage (13. Monatsgehalt) ab 2008 von 80% auf 92,8%
- Erhöhung der Bruttogehälter ab 1. Januar 2010 um 0,58%
- 1 zusätzlicher Urlaubstag ab 2010
- 2 zusätzliche Sonderurlaubstage bei der Entbindung der Ehefrau
- 6 Tage Sonderurlaub bei der Schließung einer Ehepartnerschaft

Der Kollektivvertrag ist gültig für die Dauer von 36 Monaten und zwar vom 1.1.2008 bis zum 31.12.2010.



Am 12. Dezember 2007 protestierten die Sozial- und Gesundheitsberufler im OGBL, da sie in der Gehältertable des öffentlichen Dienstes falsch eingestuft und diskriminiert werden



Hubert Hollerich

## Aviation Civile

### L'OGBL irrité au sujet des développements chez Luxair

L'OGBL n'est pas satisfait de la manière dont certaines discussions ont été menées chez Luxair, au cours des derniers mois.

#### Mc Kinsey et la restructuration

En 2006, le consultant Mc Kinsey fut chargé d'établir un plan de restructuration. La direction donna à ce plan le joli nom de «Building a New Airline». 190 emplois furent supprimés avec comme conséquence que, dû au manque de pilotes, Luxair a dû annuler des vols. Les agents de cabine sont, depuis lors, exposés à un stress au travail permanent. Maintenant, Mc Kinsey sera chargé de la restructuration du Cargo Centre, et cela contre l'avis des représentants du personnel.

#### Manifestation des ouvriers

Les ouvriers de Luxair ont dû passer à l'action pour que la direction applique, enfin, de manière correcte la prime pour travaux dangereux et insalubres, les critères de promotion de même que la classification dans le statut approprié. Pour information: les négociations pour le renouvellement de la convention collective des ouvriers ont débuté en décembre 2006. Notre revendication principale: augmentation linéaire des salaires de 3% par an.

#### Conciliation dans le dossier CCT-employés

Dû à l'approche têtue et négative de la direction de Luxair lors des négociations de la convention collective

des employés privés, les syndicats contractants ont saisi l'Office national de conciliation. Malgré le fait que Luxair est profitable et que le personnel a accepté, durant les dernières années, des «rondes zéro», la direction ne propose qu'une augmentation de salaire de 1% par an. Nous revendiquons une augmentation de 3 x 3%.

#### Outsourcing, sous-traitance et délocalisation

La direction de Luxair continue à enfreindre le Code du Travail et de violer, notamment, les règles de la cogestion. La délocalisation partielle du Call Center vers Malte, l'occupation de personnel d'une entreprise de nettoyage au salon VIP, camouflé dans des uniformes Luxair, ne sont que quelques exemples. Nous sommes au courant que dans les Airport Shops, la direction a également recours à des méthodes plus que douteuses. Dans tous les cas, la direction a omis de consulter préalablement le comité mixte. S'y ajoute l'incertitude du personnel de certains services à l'aérogare. Avec l'ouverture de la nouvelle aérogare, prévue pour avril 2008, le personnel concerné, sera-t-il transféré à Lux-Airport, ou restera-t-il du personnel Luxair? Malgré les demandes réitérées des délégués du personnel, la direction de Luxair n'a pas jugé utile de nous donner une réponse claire et cohérente. Qu'en est-il du dialogue social prônée par la direction?

#### Jusqu'à 800 intérimaires au Cargo Center

Au Cargo Center, la direction recrute jusqu'à 800 travailleurs intérimaires par week-end. Une des priorités de Luxair semble être la création systématique d'emplois précaires, plutôt que d'emplois sûrs et durables. Pourquoi la direction s'oppose-t-elle à une solution propre? Qu'en est-il de la responsabilité sociale de Luxair?

*Afin de dialoguer avec le personnel sur tous ces points et surtout afin de donner au personnel la possibilité de s'articuler en présence des responsables du syndicat et de ses délégués du personnel, l'OGBL avait organisé une réunion d'information au Centre culturel de Sandweiler le 24 janvier 2008.*

### OGBL aufgebracht über Entwicklungen bei Luxair

Im Laufe der vergangenen Monate ist bei der Luxair vieles nicht nach den Vorstellungen des OGBL und seiner Betriebsdelegierten verlaufen.

#### Mc Kinsey und die Umstrukturierung

Im Jahre 2006 wurde die Beraterfirma Mc Kinsey beauftragt, einen Plan zur Umstrukturierung auszuarbeiten, die dann liebevoll als „Building a New Airline“ bezeichnet wurde. 190 Arbeitsplätze wurden damals abgebaut, mit dem Resultat, dass die Luxair, aufgrund mangelnden Flugpersonals, sogar Flüge absagen musste! Seit der Umstrukturierung beklagt sich die Cabin Crew über eine permanente Stresssituation am Arbeitsplatz. Nun soll Mc Kinsey auch noch mit der Umstrukturierung des Cargo Centers beauftragt werden, dies jedoch gegen die Stimmen der Personalvertreter.

#### Protest der Arbeiter

Die Luxair-Arbeiter mussten zu gewerkschaftlichen Aktionen greifen, um sich endlich Gehör bei der Direktion zu verschaffen, damit die vertraglich verankerten Schmutz- und Gefahrenprämien korrekt ausbezahlt, die Beförderungskriterien richtig angewandt und die Beschäftigten endlich in das korrekte Arbeitnehmerstatut eingestuft werden. Zur Information: die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags haben im

Dezember 2006 begonnen. Gefordert wird, unter anderem, eine Lohnanpassung von jährlich 3%.

### Schlichtungsprozedur im Kollektivvertrag der Angestellten

Aufgrund der sturen, ablehnenden Haltung der Luxair-Direktion bei den Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags für die Angestellten, blieb den Vertragsgewerkschaften am Ende nichts anderes übrig, als das Nationale Schlichtungsamt mit dem Streitfall zu befassen. Obwohl die Luxair insgesamt profitabel ist und das Personal seit Jahren Null-Runden akzeptierte, ist die Direktion lediglich dazu bereit, die Gehälter um 1% pro Jahr anzuheben. Gefordert werden 3 x 3%.

### Outsourcing, „Sous-Traitance“ und Delokalisierung

Die gesetzlich verankerte Mitbestimmung wird von der Luxair-Direktion weiterhin mit Füßen getreten. Die partielle Delokalisierung des Call Centers nach Malta, die Beschäftigung von Personal einer privaten Reinigungsfirma in der VIP-Lounge, getarnt durch Luxair-Uniformen, erfolgten jeweils ohne Befragung des „Comité mixte“ im Vorfeld. Auch in den Airport-Shops wird, sehr zum Leidwesen des Personals, mit äußerst dubiosen Methoden gearbeitet. Hinzu kommt die Ungewissheit des Personals verschiedener Abteilungen im Zusammenhang mit der Eröffnung der neuen Flughafenabfertigungshalle im April 2008. Werden die Beschäftigten dieser Abteilungen an Lux-Airport überführt, oder bleiben sie auf der Lohnliste der Luxair? Die Direktion ist nicht in der Lage, trotz mehrfacher Nachfrage, den Personalvertretern eine klare Antwort zu geben. Wo bleibt der von der Direktion gelobte Sozialdialog?

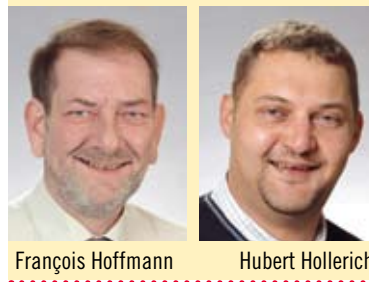
### Bis zu 800 Leiharbeiter im Cargo Center

Im Cargo Center arbeiten an den Wochenenden bis zu 800 Leihar-

beiter. Tagelöhner sind auf dem Vormarsch. Bei der Luxair scheint man Wert darauf zu legen, vor allem prekäre anstatt sichere Arbeitsplätze zu schaffen. Warum werden keine geregelten Verhältnisse für diese Leute geschaffen? Steckt dahinter System? Wo bleibt die soziale Verantwortung der Luxair?

*Um mit dem Personal über die verschiedenen Punkte zu reden und, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich in Gegenwart der OGBL-Verantwortlichen und der OGBL-Delegierten zu äußern, organisierte der OGBL am 24. Januar 2008 eine Informationsversammlung im Kulturzentrum in Sandweiler.*

### Transport par route



François Hoffmann

Hubert Hollerich

Temps de travail dans le transport

### OGBL-ACAL salue le vote au Parlement

Le syndicat Transport ACAL salue le vote au Parlement du 6 décembre 2007 sur la transposition de la directive «temps de travail» des salariés du secteur du transport routier en droit national. Cette décision est prise avec un retard de plus de deux ans et demi.

La directive fut publiée le 23 mars 2002 au Journal officiel des Communautés européennes et aurait dû être transposée en loi nationale au plus tard le 23 mars 2005. L'inactivité des responsables politiques a eu comme conséquence que la

Commission européenne a lancé, début 2007, une procédure contre le Grand-Duché.

Durant cette longue période d'attente, les négociations pour le renouvellement des conventions collectives pour les quelque 7.000 salariés du secteur des transports professionnels de marchandises par route ainsi que pour les 1.400 salariés des entreprises d'autobus privées étaient paralysées. Le vote au Parlement crée, enfin, la base légale nécessaire pour le renouvellement des conventions collectives en question.

L'OGBL-ACAL lance un appel pressant aux représentants patronaux du Groupement Transport (camions) et FLEAA (autobus), d'intégrer la nouvelle réglementation, dans les meilleurs délais, dans les conventions collectives.

Arbeitszeiten im Transportsektor

### OGBL-ACAL begrüßt Parlamentsbeschluss

Das Transportsyndikat ACAL begrüßt den Parlamentsbeschluss vom 6. Dezember 2007, die Arbeitszeitrichtlinie 2002/15/CE für die Beschäftigten im Transportsektor endlich in Luxemburger Recht umzusetzen. Immerhin kommt dieser Beschluss mit mehr als zweieinhalb Jahren Verspätung.

Die Richtlinie wurde bereits am 23. März 2002 im offiziellen Amtsblatt der EU veröffentlicht und hätte bis spätestens zum 23. März 2005 umgesetzt werden sollen. Wegen der Untätigkeit der politischen Verantwortlichen hatte die EU-Kommission zu Beginn dieses Jahres ein Verfahren gegen Luxemburg in die Wege geleitet.

Während der langen Wartezeit waren die Kollektivvertragsverhandlungen für die rund 7.000 Beschäftigten sowohl im gewerblichen Straßen-



güterverkehr, als auch für die rund 1.400 Beschäftigten im privaten Bussektor blockiert.

Mit dem nun vorliegenden Parlamentsbeschluss wird endlich die gesetzliche Grundlage für das Aushandeln neuer Kollektivverträge gegeben.

Der OGBL-ACAL richtet daher einen dringenden Appell an die Vertreter von „Groupement Transport“ (Lkw) und FLEAA (Busse), die neue Gesetzgebung auf schnellstem Wege in die Kollektivverträge einfließen zu lassen.

### Services publics



Christian Sikorski

Pit Schreiner

## Abkommen zur Auszahlung einer einmaligen Prämie für die Staatsarbeiter

Am 14. Dezember 2007 unterschrieb der OGBL mit der Regierung, vertreten durch den Minister des Öffentlichen Dienstes und der Verwaltungsreform, Claude Wiseler, ein Abkommen zum Staatsarbeiterkollektivvertrag, welches die Auszahlung einer einmaligen Prämie von 0,9% des Jahreslohns (Grundgehalt) vorsieht.

Gemäß des für die Staatsbeamten und Staatsangestellten geltenden Gesetzes vom 7. November 2007, wird den Staatsarbeitern jeweils mit dem Dezemberlohn 2007 und 2008 diese einmalige Prämie ausbezahlt.

Der OGBL bedauert, dass der LCGB dieses Abkommen nicht mit unterzeichnet hat, da er die Auszahlung der Prämien mit anderen Forde-

rungen verknüpfen wollte. Diese Vorgehensweise war nicht unter den Gewerkschaften abgesprochen und hätte zur Folge gehabt, dass die Staatsarbeiter zum Jahresende nicht in den Genuss der einmaligen Prämie gekommen wären.

### Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande

Robert Wolff

Belaton

## 26 Arbeitnehmer werden entlassen

Aufgrund von Produktionsverlagerungen wird die Belaton, mit Sitz in Sandweiler, 26 Mitarbeiter entlassen. Nach mehreren Entlassungswellen fiel die Zahl der Beschäftigten von 220 auf nunmehr 87. Die 26 betroffenen Mitarbeiter sind allesamt im Arbeiterstatut.

Belaton stellt Badewannen und Duschkabinen her und wird künftig in Sandweiler seine Produktion auf Wellness-Erzeugnisse beschränken.

Die Vertragsgewerkschaften OGBL und LCGB haben einen Sozialplan verhandelt der folgende Punkte vorsieht:

- pro Monat Betriebszugehörigkeit wurde eine Entschädigung von 105 Euro ausgehandelt. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 14,5 Jahre;
- die Höhe der extra-legalen Abgangsentschädigungen beläuft sich insgesamt auf rund 500.000 Euro;

Für insgesamt 42 Kinder der betroffenen Mitarbeiter wurde eine Pauschale von je 500 Euro pro Kind vereinbart;

Die Dauer des Sozialplanes beträgt 2 Jahre, vom 1.1. 2008 bis zum 31. 12. 2009.

Die Vertragsgewerkschaften OGBL und LCGB haben darauf gedrängt, die betroffenen Arbeitnehmer sofort von der Arbeit freizustellen.

IEE S.A. Echternach

## Erneuerung des Kollektivvertrags der Arbeiter

In Zusammenarbeit mit den großen Automobilherstellern der Welt entwickelt IEE Sensoren und innovative elektronische Systeme zur Verbesserung der Fahrgastsicherheit.

Diese Systeme gewährleisten u.a. die Erkennung der Sitzbelegung im Fahrzeug und die Auslösung der Sicherheitssysteme (Airbag) bei einem Unfall.

Nachdem sich die Direktion der IEE und der OGBL über nachstehende Verbesserungen einig wurden, konnte ein neues Abkommen für die Belegschaft der IEE kürzlich unterschrieben werden.

Zu den wesentlichen Punkten des Abschlusses gehören:

### Löhne

Während der Vertragsdauer sind folgende Stundenlohnerhöhungen festgeschrieben:

- ab Januar 2007: +0,10€/Stunde/Funktion;
- für das Jahr 2007 wird eine einmalige Bruttoprämie von 225 € pro Mitarbeiter an die Mitarbeiter verteilt. Mit dieser Prämie sind die rückwirkenden Stundenlohnerhöhungen von Januar bis Dezember 2007 abgegolten;
- ab Januar 2008: +0,10€/Stunde/Funktion;
- zusätzlich wurde im Januar 2008 eine einmalige Bruttoprämie in Höhe von 130€ pro Mitarbeiter



an die Mitarbeiter verteilt.

#### **Lohnstruktur**

Überarbeitung und Verbesserung der bestehenden Lohntabelle.

#### **Jubiläumsgratifikation**

Der Arbeitnehmer erhält eine Gratifikation für Jubiläen auf Basis der Betriebszugehörigkeit:

- bei 15 Jahren Betriebszugehörigkeit 500€
- bei 20 Jahren Betriebszugehörigkeit 1000€
- bei 25 Jahren Betriebszugehörigkeit 1500€

#### **Sozialurlaub**

Einführung eines Sozialurlaubs. Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf 8 Stunden bezahlten Sozialurlaub pro Kalenderjahr.

#### **Bildung und Weiterbildung**

Ab dem 1. Januar 2008 hat jeder Arbeiter Anrecht auf einen monatlichen Stundenkredit, genannt „Bildungskredit“.

Die Dauer des Kollektivvertrags beträgt 24 Monate, vom 1. Januar 2007 bis zum 31. Dezember 2008.

---

ADAL-Betriebe

## **Erneuerung des Angestelltenkollektivvertrags im Garagensektor**

Im Monat Dezember wurde in den Verhandlungen zur Erneuerung des Angestelltenkollektivvertrags im Garagensektor zwischen den vertragsschließenden Gewerkschaften OGB-L und LCGB einerseits, und der Association des Distributeurs Automobiles Luxembourgeois (ADAL) andererseits, ein Abkommen getroffen.

Dieses Abkommen wurde für eine Dauer von 2 Jahren unterschrieben, das heißt es läuft vom 1. Juli 2007 bis zum 30. Juni 2009 und bringt den Angestellten, die in den

ADAL-Betrieben im Garagensektor beschäftigt sind, folgende Verbesserungen und Erhöhungen:

#### **Gehälter**

Ab dem 1. Januar 2008 werden die Gehälter aller von diesem Vertrag betroffenen Arbeitnehmer/innen um 30 € / Monat angehoben

Ab dem 1. Januar 2009 werden die Gehälter aller von diesem Vertrag betroffenen Arbeitnehmer/innen um 30 € / Monat angehoben.

#### **Sozialurlaub**

Ab dem 1. Januar 2007 hat jeder Arbeitnehmer Anrecht auf 12 (zwölf) Stunden Sozialurlaub pro Jahr, entsprechend den festgesetzten Modalitäten.

#### **Lohntabelle**

Einführung einer Gehälterstruktur (Lohntabelle) für die Angestellten, die auf drei Gruppen basiert.

Die Vertragsparteien verpflichten sich während der Dauer des Vertrags Bestimmungen zu erarbeiten, die im Kollektivvertrag festgeschrieben werden. Zu diesem Zweck setzen die Parteien bei Abschluss der Verhandlungen eine paritätisch besetzte Kommission ein.

Neu- und Gebrauchtwagenverkäufer/innen unterliegen ab 2008 den Bestimmungen des Kollektivvertrages der Angestellten. Schon seit Jahren fordern der OGBL und der LCGB, dass die Autoverkäufer unter den Kollektivvertrag der Angestellten fallen, was nun ab Januar 2008 der Fall sein wird. Für die Autoverkäufer, die auf Provisionsbasis entlohnt werden, wurden Extrabestimmungen ausgearbeitet.

#### **Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz**

Ein Text zur Bekämpfung der Diskriminierung und der Belästigung am Arbeitsplatz, welcher integraler Bestandteil des Kollektivvertrags ist, wurde ausgearbeitet.

Novelis Dudelange

## **Renouvellement des conventions collectives des ouvriers et employés**

En janvier 2008, l'OGBL, seul signataire pour les ouvriers, a signé leur convention collective avec la direction de Novelis. Le même jour, l'OGBL, majoritaire auprès des employés, a signé ensemble avec le LCGB la convention collective de travail pour le personnel „employé“.

Les deux négociations, longues et difficiles, ont permis d'aboutir, avec le soutien du personnel, à un accord qui couvre les années 2007 et 2008.

Les points principaux pour les ouvriers et employés sont les suivants :

#### **Augmentations des salaires/traitements**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, augmentation rétroactive des salaires/traitements de base de 22,50 €

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, augmentation des salaires/traitements de base de 30,00 €

#### **Pécule de vacances**

Augmentation rétroactive du pécule de vacances de 250 € pour l'année 2007

Augmentation du pécule de vacances de 175 € pour l'année 2008

#### **Prime de présence**

Déblocage de l'ancienneté de 16 à 20 ans pour l'année 2007

Déblocage de l'ancienneté de 21 à 25 ans pour l'année 2008

## Commerce



Hernani Gomes



Colette Bianchini



André Sowa

Bofrost Vertrieb Foetz

### Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 15. Januar 2008 wurde, nach langen aber fairen Verhandlungen, die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer der Firma Bofrost in Foetz von den Gewerkschaften OGBL und LCGB einerseits, sowie der Betriebsführung andererseits, unterzeichnet.

Zu den wesentlichen Punkten des unter der Federführung des OGBL verhandelten Abschlusses gehören:

- Erhöhung der monatlichen Umsatzprovision der Verkaufsfahrer auf minimal 7,2 % bis maximal 9%, je nach erzieltm Bruttomonatsumsatz.

Bei gleich bleibendem Umsatz entspricht diese Neuregelung einer Gehaltserhöhung von ca. 4,5 % gegenüber dem Vergleichsjahr.

- Erhöhung des Garantielohnes der Bezirksverkaufsleiter um 6,45 %;
- Erhöhung der Löhne und Gehälter der Bürokräft, Kundenbetreuer/in, Raumpfleger/in um 1,5%;
- Erhöhung der Urlaubsgratifikation für Verwaltung – Vertrieb – Lager um 50 €;

- Erhöhung der Weihnachtsgratifikation für Verwaltung – Vertrieb – Lager um 50 €;
- Erhöhung des jährlichen Erholungsurlaubs um 1 Tag auf jetzt 27 Arbeitstage.

Der Vertrag tritt rückwirkend auf den 1.07.2007 in Kraft und wird für die Dauer von 30 Monaten verlängert.

Adler Mode S.A

### Renouvellement de la convention collective de travail

Le 28 novembre 2007 a été signé, après de longues, mais loyales négociations, le renouvellement de la convention collective d'Adler Mode S.A. par les syndicats OGBL et LCGB et la direction.

La convention collective pour les

collaborateurs des magasins Adler Mode S.A. à Foetz et à Strassen, négociée par l'OGBL en tant que porte-parole, représente un résultat très positif pour le secteur du commerce.

Parmi les principaux points négociés sont:

#### Salaires et rémunérations:

- Chaque collaborateur sera classé à l'avenir (indépendamment de la fonction qu'il exerce dans son entreprise) après dix ans d'ancienneté dans la grille salariale sous le groupe du personnel qualifié. Suite à ce changement, le personnel du service des caisses et du service information bénéficiera d'importantes augmentations salariales dans sa carrière professionnelle.
- Restructuration des grilles de salaires et de rémunération, ce qui



Le 14 janvier 2008, le Syndicat Commerce de l'OGBL et les représentants de l'Union commerciale de la ville de Luxembourg se sont rencontrés dans les locaux de l'OGBL à Luxembourg pour un échange d'informations.

Lors de cette rencontre, l'OGBL a transmis à nouveau sa position concernant la libéralisation des heures d'ouverture, notamment la problématique des ouvertures dominicales.

Pour l'OGBL, la seule solution efficace sera la négociation sérieuse entre les partenaires sociaux, prenant en compte les intérêts confondus de tous les salariés du secteur.

L'OGBL s'est prononcé en faveur de l'introduction de conventions collectives sectorielles (ou de branche d'activité) qui ne visent pas seulement la question des horaires d'ouverture, mais aussi les conditions de travail et la rémunération des salariés.



*Pour réaffirmer sa position de refus de la libéralisation des heures d'ouverture des magasins, notamment des ouvertures dominicales et pour informer le personnel de sa revendication concernant l'introduction de conventions collectives sectorielles visant une amélioration globale de la qualité de vie et des conditions de travail, le Syndicat Commerce a distribué, en décembre, des tracts aux salariés travaillant dans les commerces à Luxembourg, Diekirch, Dudelange, Esch/Alzette et Ettelbrück.*

entraîne une augmentation de la masse salariale de 2,8 %.

- Le 1<sup>er</sup> janvier 2008 le congé annuel sera de 28 jours ouvrables, à partir de 5 ans d'ancienneté de 29 jours ouvrables et à partir de 10 ans, de 30 jours ouvrables.

En plus: 1 journée de congé extraordinaire au cours de la dixième année jubilaire de l'engagement et 2 journées de congé extraordinaire au cours de la quinzième année jubilaire de l'engagement.

Ces accords entrent en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> mai 2007.

La convention collective de travail est valable pour une durée de 36 mois, en l'occurrence du 1.05.2007 au 30.04.2010.

Adler Mode S.A

## Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 28. November 2007 wurde nach langen, aber fairen Verhandlungen die Erneuerung des Kollektivvertrags der Adler Mode S.A. von den Gewerkschaften OGBL und LCGB sowie der Betriebsführung unterzeichnet.

Der unter der Federführung des OGBL verhandelte Abschluss des Kollektivvertrags für die Mitarbeiter der Geschäfte der Adler Mode S.A. in Foetz und Strassen, ist ein für den Sektor Handel sehr positives Resultat.

Zu den wesentlichen Punkten des Abschlusses gehören:

### Löhne und Gehälter

- Jeder Mitarbeiter wird in Zukunft (unabhängig der Funktion, die der Mitarbeiter im Betrieb ausführt) nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit in die Lohn- und Gehaltsgruppe für qualifiziertes Personal eingestuft. Dadurch kommt es insbesondere beim Kassen- sowie beim Informationspersonal zu erheblichen Gehaltsverbesserungen innerhalb der beruflichen Laufbahn.
- Umstrukturierung der Lohn- und Gehaltstabellen, was eine Erhöhung der Lohnmasse von 2,8% bewirkt.
- Ab dem 1. Januar 2008 beträgt der jährliche Erholungsurlaub 28 Arbeitstage, ab 5 Dienstjahren 29 Arbeitstage, ab 10 Dienstjahren 30 Arbeitstage

Zusätzlich: 1 Tag Sonderurlaub im 10. Einstellungs-Jubiläumsjahr und 2 Tage Sonderurlaub im 15. Einstellungs-Jubiläumsjahr.

Alle diese Vereinbarungen gelten rückwirkend ab dem 1. Mai 2007.

Der Kollektivvertrag ist gültig für die Dauer von 36 Monaten und zwar vom 1.5.2007 bis zum 30.4.2010.



Léon Jenal

**Services et Energie**

CEGEDEL

## Zu den Fusions-Plänen

Die durch Indiskretion in die Öffentlichkeit gelangte Detailinformation über die laufenden Verhandlungen betreffend Fusionspläne der CEGEDEL mit SOTEG und Saar Ferngas, gibt dem OGBL Anlass, kurz zu diesem Thema Stellung zu nehmen.

Wenn einerseits der OGBL es begrüßt, wenn Luxemburger Unternehmen sich diversifizieren und vergrößern, ist er in diesem speziellen Fall besonders aufmerksam. Hier geht es nämlich um einen für das Luxemburger Land strategisch wichtigen Bereich in dem der Staat weiterhin eine Kontrollfunktion behalten muss. Im Falle wo sich die CEGEDEL-Pläne verwirklichen sollten, fordert der OGBL den Staat auf, so zu verhandeln, dass er in dem neuen Unternehmen mindestens eine 33-prozentige Sperrminorität bekommt. Bei der CEGEDEL sind heute 45% des Kapitals in öffentlicher Hand und bei SOTEG 31%, wobei in dieser Firma außerdem die CEGEDEL eine Beteiligung von 19% innehat. Bei der Saar Ferngas hält ArcelorMittal fast 77% des Kapitals. Es sollte auch darauf geachtet werden, dass sich durch



eine solche Fusion spürbare Vorteile für die Luxemburger Verbraucher ergeben.

### **Arbeitnehmer auf hohem Niveau absichern**

Das Hauptaugenmerk richtet der OGBL allerdings auf die Absicherung der Arbeitnehmer aller Teile des neu entstehenden Betriebs, und dies auf hohem Niveau. Für den OGBL bedeutet das zunächst eine Generalisierung der kollektivvertraglichen Bestimmungen wie sie für das CEGEDEL-Personal gelten. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer darf in keinsten Weise geschwächt werden.

Luxfuel S.A.

### **Nouvelle convention collective**

En date du 13 décembre 2008, les syndicats OGBL et LCGB ont signé le renouvellement de la convention collective pour les ouvriers de la société Luxfuel S.A. qui occupe 23 salariés et qui est chargée de l'approvisionnement en kérosène des avions à l'aéroport Findel.

La convention a été conclue pour la durée d'un an (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2008) et les salariés se voient allouer une augmentation linéaire de 1.25% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

En outre, une dispense de service rémunérée de 2 jours tous les 5 ans pour les formations à l'occasion du renouvellement des certificats ADR a été convenue.

Champ Cargosystem S.A.

### **Renouvellement de la convention collective**

La société Champ Cargosystem S.A., sise à Luxembourg-Neudorf, et les syndicats OGBL et LCGB ont signé un accord pour le renouvellement de la convention collective de travail pour les salariés couvrant la période

du 1<sup>er</sup> juillet 2007 au 30 juin 2009.

Champ Cargosystem S.A. est l'ancien département IT de Cargolux.

Champ Cargosystem S.A. est un des grands fournisseurs en technologies d'information destinées à l'industrie du «Air Cargo».

Considérant que la grille de salaire garantissant une augmentation salariale annuelle à tout employé avait été introduite lors de la précédente négociation et vu la durée relativement restreinte de la première convention de base, les représentants du personnel, après consultation des employés, ont accepté de renoncer à une augmentation salariale linéaire.

Par contre, la valeur des chèques-repas a été augmentée de 2€ et la participation de la société est passée de 47% à 50%.

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



Alain Mattioli Jean-Cl. Bernardini

### **Chemolux McBride**

Dans le dernier Aktuell nous vous avons fait part de la signature de la convention collective des employés et avons signalé que la proposition faite par la direction pour les ouvriers était nettement inférieure à celle des employés.

Nous sommes satisfaits de pouvoir vous annoncer que la convention pour les ouvriers a mené – après une négociation très serrée – au même résultat que celle des employés et

qu'avec ce résultat la direction a enfin montré sa reconnaissance vis-à-vis des ouvriers qui étaient toujours disponibles et flexibles quand la société en avait besoin. A espérer que l'optique de la direction restera inchangée à l'avenir.

### **Goodyear**

Après deux séances de négociation, un accord a été trouvé pour renouveler les conventions collectives employés et ouvriers.

Le nouveau contrat sera valable pour une durée de deux ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2008 donc au 31 décembre 2009.

Le point-clé de cet accord est la sécurisation du site de Goodyear à Colmar-Berg, où l'entreprise s'engage à investir dans une nouvelle ligne de malaxeur de gomme au cours de l'année 2008.

En contrepartie, les syndicats signataires OGBL, LCGB, NGL, SNEP et les salariés de Goodyear renoncent à une augmentation des salaires pour 2008.

Pour janvier 2009, une augmentation des salaires de 1% pour tous les collaborateurs Goodyear a été convenue. Tous les salariés de la société se sont montrés solidaires en acceptant que l'augmentation linéaire soit calculée sur base du salaire moyen de tous les salariés, ouvriers et employés confondus. La préretraite solidarité et la préretraite postée sont reconduites jusqu'à la fin de la durée du contrat.

### **Convert-Lux S.A., anciennement MIPA**

Une société où le respect des salariés n'existe pas, où les promesses faites par la direction ne sont nullement respectées et pire encore, où aujourd'hui plus que jamais la pression est à l'ordre du jour.

### **Résumé:**

En janvier 2006, la société Mipa avait près de 95 salariés. A ce moment, la société connaissait des



problèmes de production et cherchait un repreneur. En même temps, la délégation du personnel et le syndicat OGBL avaient été informés de la situation de la société. Tout au long de l'année nous avons soutenu la société dans sa démarche d'obtention de chômage partiel et sécurisé le personnel tout au long de cette longue et pénible situation d'incertitude. Enfin en février 2007, un nouveau repreneur avait été trouvé et la société Mipa devenait Convert-Lux S.A. Mais ce n'était pas pour autant que la galère se terminait pour les salariés.

Au 1<sup>er</sup> mars 2007, l'administrateur-délégué de l'ancienne société - qui est par ailleurs le même de la nouvelle société - fait des reproches au syndicat de ne pas l'avoir soutenu pendant la période difficile. Ce qui est un mensonge car, bien au contraire, l'OGBL a organisé plusieurs réunions ensemble avec le Comité de conjoncture afin d'aider au mieux la société et, plus encore, les salariés à trouver une solution appropriée.

L'année 2007 était une année pleine d'incertitudes pour les salariés qui ne savaient pas si un repreneur était trouvé ou non, et représentait toute une année de chômage technique pendant laquelle la majorité des salariés a dû travailler à temps partiel payé à 80% de leur salaire et vivre avec, chose quasiment impossible avec un salaire légèrement supérieur au salaire minimum.

Le mépris de la direction envers les quelque 50 salariés encore occupés à l'heure actuelle est des plus minables. La pression voire le harcèlement dont les salariés sont victimes au quotidien, comme dire en permanence à un travailleur que «si ça ne lui plaît pas, il n'a qu'à s'en aller» et ceci uniquement s'il réclame son droit de travailler dans de bonnes conditions, d'être payé selon la législation en vigueur ou s'il demande le respect du plan de travail, sont inac-

ceptables. Afin de trouver une solution, l'OGBL a demandé à plusieurs reprises une réunion avec la direction de Convert-Lux, mais jusqu'à aujourd'hui sans succès. Nous continuons toutefois à suivre ce dossier de très près et nous soutiendrons, même de loin, les salariés qui sont les victimes de ce «Mussolini management». Affaire à suivre.

### Luxguard II – Dudelage

Après plus d'un an de négociation et un passage par l'office de conciliation, la convention collective de travail des ouvriers est enfin signée. Par manque de place, nous ne pouvons reprendre le détail de l'accord signé dans ce numéro-ci, mais nous souhaitons néanmoins rappeler les points principaux, qui sont les suivantes: durée de trois ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2009; pour 2007, versement d'un montant brut de 50 euros par année d'ancienneté avec un plafond maximal de 400 euros (plus de 80% du personnel atteint le plafond); augmentation linéaire de l'ensemble des salaires horaires pour les opérateurs de production et de maintenance au 1<sup>er</sup> janvier 2008 et 2009.

L'originalité principale de cette nouvelle convention consiste dans la reconnaissance et la valorisation de l'expérience des opérateurs de production. Cette valorisation est réalisée par la mise en place d'un mécanisme implémentant arithmétiquement la valeur pécuniaire de chaque tranche indiciaire. (pour plus de détail, veuillez consulter le site de la délégation à l'adresse suivante: <http://ogbl-lux2.blogspot.com>)

Les clés du succès: la détermination de la délégation, le soutien d'une toute grande majorité du personnel tout au long des négociations, une participation massive lors d'une manifestation organisée sur le parking de l'entreprise.

Villeroy & Boch

## Négociations des conventions collectives dans l'impasse?

La première réunion concernant le renouvellement des conventions collectives des ouvriers et employés de Villeroy et Boch a eu lieu le 8 novembre 2007. Depuis, 3 autres réunions ont suivi et, dès le départ, il était clair que nous étions confrontés à ce qui ressemble fortement à une déclaration de guerre.

En effet, se cachant derrière un discours pseudo scientifique, la direction de l'entreprise remet en question la quasi-intégralité du contenu des conventions collectives. D'après elle, il faudrait en arriver à une politique salariale basée sur des rémunérations variables, sur une suppression de tous les avantages extralégaux négociés dans le passé, sur l'introduction d'une flexibilité à outrance, etc ...

Se rendant compte, lors de rares moments de lucidité, que les arguments avancés ne tiennent pas la route, la direction a recours à l'argument ultime: la compétitivité et la pérennité du site. En d'autres termes, selon la direction, toute augmentation salariale aurait pour conséquence la fin de vie imminente du site luxembourgeois.

### Quand incompetence et mensonge font bon ménage!

À côté de cela, la direction oublie évidemment de rappeler que la situation délicate du site est liée à d'autres éléments et avant tout à des choix stratégiques opérés par le groupe : sous-traiter régulièrement des productions vers des pays à bas salaires fragilise les sites locaux. Délocaliser toutes les productions à forte valeur ajoutée vers les sièges allemands affaiblit la santé financière du site luxembourgeois; soyons clairs, nous ne demandons

pas de sacrifier d'autres sites, nous demandons simplement à la direction d'avoir l'honnêteté intellectuelle de reconnaître ces éléments. Lancer de nouvelles marques à l'intérieur du groupe, cannibalise les produits phares et entraîne une chute du prix de vente moyen.

Voici quelques éléments qui contribuent à mettre en difficulté (parfois volontairement) le site luxembourgeois, sans parler de l'incompétence de certains managers et du manque total de politique de management. Que dire alors des promesses faites et non tenues (on pourrait parler de mensonges), par exemple l'installation de nouvelles machines négociée lors du dernier plan social.

#### Quelle suite?

Une dernière réunion est programmée pour fin janvier. Nous avons clairement rappelé à la direction que nous n'accepterons aucune remise en question des acquis et que nous ne sommes pas prêts à signer une nouvelle convention qui ne contiendrait pas d'augmentation linéaire. Le personnel est régulièrement informé par les délégations.

Le mois de février sera décisif: soit la direction fait une ouverture dans les négociations soit nous mobiliserons le personnel pour diverses actions.

Fulflex SA à Kehlen

### Piquet de protestation des salariés concernés

Le 18 juillet 2007, la direction de Fulflex avait informé la délégation du personnel du site luxembourgeois ainsi que les syndicats OGBL et LCGB de sa décision de se séparer de 20 personnes en raison de la délocalisation de la production vers Singapour.

Lors de la réunion suivante, le 27 juillet 2007, la même direction revenait sur ses propos en infor-



mant les syndicats que seulement 10 personnes seraient concernées et qu'une partie importante de la production resterait au Luxembourg. C'est à ce moment-là que les syndicats ont négocié un plan de maintien dans l'emploi: 5 personnes ont été reclassées dans une autre société et 5 personnes ont opté pour un départ volontaire avec une indemnité négociée entre partenaires sociaux. Cet accord a été signé en date du 31 octobre 2007 et la direction nous rassurait sur l'avenir du site.

Or, ce calme était éphémère, car déjà le 6 décembre 2007, la direction informait la délégation du personnel et les syndicats OGBL et LCGB que son client principal aurait décidé du jour au lendemain de changer de produit et que de ce fait Fulflex Luxembourg perdrait 80% de sa production. Ce revirement aurait comme conséquence le licenciement collectif de 18 personnes sur un total de 26 personnes restantes.

Ainsi, le 8 janvier 2008, les négociations pour la mise en place d'un plan social ont commencé. Lors de la deuxième réunion de négociation, la direction a proposé ce qui suit:

- un préavis de 90 jours (au lieu des 75 jours légaux) pour les personnes ayant moins de 5 ans d'ancienneté;
- le paiement du solde des congés et la dispense immédiate;
- le paiement de 50% des primes;
- le paiement d'un mois de

salaire complémentaire pour les personnes ayant une ancienneté de plus de 5 ans, ainsi

- qu'une indemnité de 800 € par année d'ancienneté.

La direction déclarait vouloir payer l'intégralité de l'indemnité en une fois en prétendant qu'en touchant une somme aussi importante les salariés seraient contents.

Les syndicats OGBL et LCGB étaient choqués par cette attitude méprisante envers les salariés et l'idée machiavélique de faire croire aux salariés que le paiement en une fois représentait «un cadeau». En effet, ni le montant de l'indemnité supplémentaire par année d'ancienneté, ni le paiement unique préjudiciable aux salariés, n'est acceptable aux yeux des syndicats.

Le personnel a compris le jeu de la direction et s'est manifesté unanimement pour la reconnaissance de son ancienneté par le biais du paiement d'une indemnité de 2600 € par année d'ancienneté. Il faut savoir que l'ancienneté moyenne dans la société est de moins de 7 ans.

Suite à la manifestation de lundi 14 janvier pendant laquelle l'ensemble du personnel était présent, les négociations se sont déroulées dans une optique plus respectueuse des salariés. Une prochaine rencontre aura lieu le mardi 22 janvier. Si les discussions continuent dans le même état, les syndicats sont confiants de trouver un accord.



Jean-Luc De Matteis

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

Position renforcée dans des entreprises du bâtiment et de l'artisanat

## Succès électoral de l'OGBL dans le secteur de la construction

En date du 12 décembre ont eu lieu des élections du personnel au sein de quatre sociétés du bâtiment.

L'OGBL a présenté des listes chez CBL S.A., K&K, EGD L S.A., et l'entreprise Perrard S.A.

Chez CBL et K&K, l'OGBL a remporté la totalité des sièges. Pour la société EGD L, l'OGBL a un délégué effectif et un suppléant.

Chez la société Perrard S.A., où il y avait 2 listes syndicales, l'OGBL a remporté 4 sièges des 6 à élire.

Ces résultats renforcent la position majoritaire de l'OGBL dans le secteur de la construction. Ils sont l'expression de la grande confiance des travailleurs de la construction envers la politique syndicale de l'OGBL.

L'OGBL en tant que force motrice du bâtiment continuera à prendre ses responsabilités afin de veiller à ce que les droits des travailleurs de la construction soient respectés et poursuivra sa politique tarifaire offensive.

## Nouvelles permanences Bâtiment

### OGBL Sektion Clemency

28, rue de l'Eglise L-4965 Clemency

Heures d'ouverture du bureau:

Permanences en langues luxembourgeoise et française:

Syndicat Bâtiment

Le 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> samedi du mois de 10h00-12h00 et consultations sur rendez-vous

Président: Ed Biot

Tél.: 50 20 60 GSM 621 30 01 12

Secrétaire: Bernard Colussi

e-mail: bcolussi@pt.lu

Tél.: 26 50 21 22 GSM 621 62 26 90

Fax 26 65 22 05

Marcel Remacle GSM 621 28 50 69

### OGBL Sektion Küntzig

28, rue de l'Eglise L-4965 Clemency

Öffnungszeiten des Büros :

Sprechstunde in luxemburgischer und französischer Sprache:

Syndikat Bau

Am 2. und 4. Samstag des Monats von 10.00-12.00 Uhr, sowie Sprechstunden auf Anfrage

Präsident: Ed Biot

Tel.: 50 20 60 GSM 621 30 01 12

Sekretär: Bernard Colussi

E-mail: bcolussi@pt.lu

Tel.: 26 50 21 22 GSM 621 62 26 90

Fax 26 65 22 05

Marcel Remacle GSM 621 28 50



Le 11 décembre 2007, la salle du Centre Atert fut archibondée, les enseignants s'étaient mobilisés en masse pour démontrer leur détermination de lutter pour la revalorisation de leur fonction.



Début décembre les militantes et militants du syndicat Services privés de Nettoyage ont distribué des tracts pour informer le grand public du non-respect du patronat concernant le travail des nettoyeuses de bâtiment.



# Rentenversicherung Rente und Zusatzrente!?

## Teil 1

Immer wieder taucht die Frage auf: Brauche ich eine Zusatzrente? Was bringt mir eine Zusatzrente? Zum besseren Verständnis möchte ich zuerst auf die Rolle der Rente im Allgemeinen eingehen.

### Die Rentenversicherung

Vor dem industriellen Zeitalter war das Thema Rente so gut wie unbekannt. Warum? Weil vor der Industrialisierung weder Alter noch Invalidität als außergewöhnliches Risiko angesehen wurden, sondern als eine natürliche Entwicklung. Hierbei spielte die Solidarität der Familie eine wichtige Rolle. Das Alter und die Invalidität bedeuteten nicht, dass man Hunger leiden musste. Die Familie war die Versicherung. Durch die Industrialisierung wurden die Familienstrukturen aufgerissen und für den Industriearbeiter entstand ein wahres Risiko, da er bei Alter oder Invalidität nicht auf die Familie zählen konnte.

Die Reaktion der Arbeiter war, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (mutuelles) zu gründen, um diese Risiken abzudecken. Danach wurden in den verschiedenen Ländern Rentenversicherungen ins Leben gerufen, die auf breiterer Basis diese Risiken absichern konnten. Das Luxemburger Rentensystem des Privatsektors ist heute in seiner Leistungsfähigkeit eines der besten. Die Renten in unserem System stellen, bei einer vollständigen Laufbahn, einen Ersatzlohn von im Durchschnitt 80% des durchschnittlichen Einkommens der aktiven Laufbahn dar. Übersteigt das Einkommen die obere Beitragsgrenze (5 Mal den Mindestlohn), dann geht der Prozentsatz zurück, da man auf dem die Beitragsdecke überschreitenden Einkommen ja auch keinen Beitrag zahlt.

Deshalb hat der OGBL in der Vergangenheit schon mehrmals gefordert, die Beitragsgrenze anzuheben. Der Erwerbstätige, der über der heutigen Beitragsgrenze liegt, ist in einer anderen Situation: je höher er darüber liegt, je tiefer sinkt der Prozentsatz. Die Situation ist auch unterschiedlich, wenn der Betreffende ein relativ regelmäßiges Einkommen hatte oder ein Einkommen, das von Beginn der Karriere bis zur Rente ständig stieg. Wenn beide insgesamt dieselbe Rente erhalten, bedeutet das für den ersten, dass die Rente sehr nahe bei seinem letzten Einkommen liegt, der andere muss zu Rentenbeginn eine mehr oder weniger große Differenz hinnehmen, da sein letztes Gehalt höher war.

### Zusatzversicherung oder nicht?

Was nun die Frage nach dem Nutzen einer Zusatzversicherung betrifft, sollte jeder abwägen, was er als Rente braucht, um seinen Lebensstandard aufrechterhalten zu können. In dieser Hinsicht können wir nur beraten, jeder muss die Entscheidung allerdings für sich selbst treffen. Im Alter sind oft Belastungen wie Schulkosten für Kinder, Schuldenrückzahlungen für eine Wohnung usw. nicht mehr gegeben. Wenn man davon ausgeht, dass man ab einem gewissen Alter seinen Lebensstil nicht mehr grundsätzlich verändert, auch bei noch steigendem Einkommen, dann kann man sich ein Bild über seine finanziellen Bedürfnisse machen.

Es wird immer wieder über unser Rentenwesen diskutiert, von den einen mit mehr, von den anderen mit weniger Kompetenz. Man spricht von Rentenmauern, man spricht vom Zusammenfall unseres Systems in 50 Jahren und noch anderen Horrorszenarien. Dadurch beunruhigt man die Menschen und macht sie zugänglich für andere Rentensysteme, die nicht auf der nationalen Solidarität aufbauen, sondern durch eigene Mittel finanziert werden müssen. Immer wieder wird das «Drei-Säulensystem» thematisiert, viele kennen die Auswirkungen eines solchen Systems allerdings nicht.

Dieses System soll, in den Augen verschiedener Politiker, sowie der Vertreter der Arbeitgeber, aus einer kleinen staatlichen Rente, einer Betriebsrente und einer persönlichen Rente (Lebensversicherung) bestehen.

In der nächsten Ausgabe werde ich auf die Betriebsrente sowie die Frage „Private Zusatzversicherung oder Höherversicherung in der Rentenversicherung?“ eingehen.

*Aus dem Tageblatt-Chat mit René Pizzaferrri*



La prévention et les soins – entre l'utile et le nécessaire

## Point de vue de la «Patiente Vertriebung»

Quand la loi sur l'assurance dépendance a vu le jour, nous étions encore une association très jeune, surtout occupée à faire avancer un autre projet de loi, celui relatif aux droits des malades et à la qualité du système de santé, la «loi du 28 août 1998 sur les établissements hospitaliers».

Mais d'autres ont mené des discussions très intenses avant la loi du 19 juin 1998 qui a introduit l'assurance dépendance.

Le premier projet était presque la copie conforme du système allemand avec les «Pflegestufen» et n'a pas trouvé l'aval des grands syndicats. Au mois de juin 1997, la ministre de la Sécurité sociale a annoncé la volonté du gouvernement de ne plus retenir le modèle allemand, décision entérinée le 5 août 1997 par le Conseil de gouvernement. Un autre problème soulevé était le plafonnement des prestations. Une revendication concernait la qualité des prestations et l'établissement de normes reconnues. Le 8 janvier 1998, les syndicats et la COPAS prenaient ensemble position sur le projet amendé.

Mais il y avait aussi un enjeu financier! Les syndicats craignaient un désengagement du gouvernement. Cette crainte était justifiée. D'abord le gouvernement limitait sa participation à 45% des dépenses. Par après, il a décidé de revoir sa participation à la baisse en diminuant le taux de 45% à 40% pour enfin arriver à une sorte de gel après la dernière tripartite. Ceci n'a cependant pas empêché le gouvernement d'augmenter la cotisation des assurés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 de 40% (1% à 1,4%).

Avant la loi, le budget de l'Etat prenait en charge tous les frais en relation avec les soins pour personnes dépendantes, en 1996 le montant total se chiffrait à 80.000.000 euros. Il faut relever que les prestations d'aujourd'hui ne sont en aucune relation avec celles qui étaient offertes avant la loi. Le bilan de l'assurance dépendance de l'année 2006 nous indique la somme totale des dépenses qui est de 399.218.712 euros. C'est le quintuple des dépenses de 1996! Les prestations en nature à domicile s'élevaient en moyenne par mois à 3.278 euros, les prestations en espèces en moyenne à 762 euros.

Les prestations en établissement étaient estimées dans les centres intégrés à 3.891 euros par mois et dans les maisons de soins à 4.672 euros.

Les personnes qui résident dans ces établissements doivent contribuer aux charges hôtelières qui varient selon l'établissement et la chambre mise à disposition de 1.700 à 3.000 euros. Une grande partie des personnes ne dispose que de l'argent de poche octroyé par le Fonds national de solidarité pour couvrir leurs besoins personnels. Nous voyons dans la pratique qu'un grand nombre de ces personnes ne disposent plus d'un seul euro à la fin du mois. Elles sont même endettées.

Dans ce contexte et partant de la question sur l'utile et le nécessaire, j'aimerais relever le problème auquel nous sommes souvent confrontés. C'est le problème des visites médicales régulières dans les différents établissements et la prescription des médicaments. Nous avons posé une question à l'UCM suite à des réclamations de membres de la famille de personnes séjournant dans un établissement qui avaient en vain essayé de limiter le nombre de visites et le nombre de médicaments prescrits par le médecin. L'étude faite par l'UCM sur base des données de 2003 a démontré que la fréquence des visites variait en 2003 de 4,14 visites par mois et par patient et par établissement à 1,18 visites. Où se trouve ici la limite de l'utile et du nécessaire? La même question se pose pour les médicaments, nous voyons la consommation journalière par patient et par établissement varier de 7,73 euros à 2,56 euros.

Pour les personnes concernées, les participations aux honoraires et au prix des médicaments, souvent non pris, représentent une charge financière très lourde.

Il faut aussi se poser la question sur l'utilité de construire des «palais» dont la charge dépasse largement les moyens des personnes concernées au lieu de construire plutôt des établissements adéquats, pratiques et confortables, bien équipés et dotés d'un personnel en nombre suffisant et bien formé, des établissements qui fonctionnent suivant des critères économiques et répondent aux vrais besoins.

Le département des pensionnés de l'OGBL a revendiqué dans son mémorandum en 1999: «Il faut enfin construire, aménager et entretenir un nombre suffisant de maisons de gériatrie. Il faut que les personnes âgées aient enfin la possibilité d'y vivre à des prix décents.»

Mais revenons à la question de la prévention. Le 26 mai 1999 le département des pensionnés de l'OGBL qui est membre de la «Patiente Vertriebung» avait rédigé

*René Pizzaferrì  
président de la «Patientevertriedung»*

pendant sa conférence d'étude un mémorandum ayant comme sujet «Les personnes âgées dans notre société». De ce mémorandum, je ne veux citer que deux passages. Le premier concerne les problèmes de santé du troisième âge.

«Afin de prévenir – autant que faire se peut – l'apparition de maladie chez les personnes âgées, la politique sociale doit donner la priorité absolue à la prévention. Humaniser le monde du travail, afin d'en réduire les atteintes à la santé, est tout aussi indispensable à la réalisation de cet objectif que d'éduquer à la santé de façon précoce et systématique. Par ailleurs, chacun doit se voir offrir la possibilité d'aménager son passage de la vie active à la retraite en fonction de ses propres besoins.

Dans ce contexte, il convient de multiplier les mesures de prévention et les examens réguliers permettant le dépistage précoce de maladies.»

Le deuxième paragraphe commence par le constat : «Vieillir, être vieux, être malade sont des processus différents et non nécessairement reliés. Le processus de vieillissement ne doit pas être un cheminement vers la maladie. Tout au plus les risques de maladies augmentent-ils avec l'âge.»

Pour la «Patientevertriedung», la prévention d'un risque représente une priorité absolue! Pour nous, cette prévention du risque de la dépendance représente un éventail de mesures dans les domaines les plus différents. Je ne veux qu'énumérer quelques mesures qui nous tiennent à cœur. Nous connaissons tous les moyens de préserver l'indépendance de personnes âgées par l'adaptation de leur demeure à leurs besoins spécifiques. Nous regrettons simplement que des efforts systématiques pour l'adaptation des habitations ne soient pas entrepris par toutes les communes. Et nous avons dans notre pays des spécialistes qui seraient certainement disposés à conseiller les responsables communaux. Mais ce constat ne se limite d'ailleurs pas aux communes.

Préserver la mobilité de la personne âgée représente aussi une certaine garantie face au risque dépendance. Les efforts entrepris par des clubs seniors dans différentes communes sont à souligner. L'exercice physique et l'amélioration de l'apport protéique sont des mesures préventives possibles.

Il faudrait aussi organiser des visites régulières chez

les personnes d'un certain âge qui vivent seules et où un personnel qualifié pourrait organiser des aides soit d'adaptation du logement soit en vue de l'état de santé de la personne, permettant ainsi de repousser le début de la dépendance. Ce n'est pas une idée nouvelle, mais il faut qu'elle soit mise en pratique. Tout l'enjeu est de savoir reconnaître et prévoir les risques de perte d'autonomie.

Mais faisons aussi attention aux dommages collatéraux! Nous avons beaucoup de personnes dépendantes qui sont prises en charge par un membre de la famille. Il faut être conscient du fait que les conjoints, enfants, amis ou voisins qui assurent cette prise en charge courent aussi des risques de santé provoqués par l'isolement et l'épuisement. Là aussi, nous devons introduire la prévention. Le mode de vie moderne, l'activité professionnelle, la vie familiale, sociale et amicale s'opposent souvent au désir d'assister un proche et provoque souvent des sentiments de culpabilité et des perturbations dans les relations familiales. A ce sujet, nous connaissons au Luxembourg le congé des soins, est-ce que c'est suffisant? La surprotection de la personne dépendante peut parfois provoquer une passivité accrue qu'il faudrait éviter.

Mais nous créons aussi des cas de dépendance par une mauvaise prise en charge des patients. Nous avons constaté, dans un communiqué en 2004, des anomalies dans la chaîne de prise en charge et dans la continuité des soins. Nous avons d'ailleurs revendiqué que la mise en œuvre et la surveillance de l'application des procédures de prise en charge ainsi que des recommandations relatives aux démarches des soins et des bonnes pratiques admises doivent relever de la responsabilité de chaque établissement hospitalier.

Comme conclusion, je dirai que nous soutiendrons tous les efforts entrepris pour que la personne âgée puisse «bien» vieillir chez elle et profiter de l'allongement de la durée de vie sans avoir le sentiment de devenir un fardeau pour ces proches. Nous soutiendrons aussi tous les efforts permettant aux personnes admises en institution de profiter d'une prise en charge adéquate qui leur permet de profiter pleinement, si besoin, de leurs facultés restantes.

*Conférence organisée par la COPAS le 22 novembre 2007*



Troubles musculo-squelettiques (TMS)

## Des solutions à la maladie professionnelle du siècle

### Augmentation inquiétante au Luxembourg

Les troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle sont des affections de structures corporelles telles que les muscles, les articulations, les tendons, les ligaments, les nerfs, les os, qui sont essentiellement provoquées ou aggravées par l'activité professionnelle et les effets de l'environnement immédiat dans lequel celle-ci est exercée. Ces troubles affectent principalement la colonne vertébrale, les épaules et les membres.

Au Luxembourg, l'assurance accident a constaté ces dernières années une croissance inquiétante des pathologies professionnelles dues à une organisation de travail et un agencement des postes de travail inadaptés à la physiologie humaine. Si ces affections concernent toutes les branches et tous les postes de travail, elles touchent de plus en plus les personnes ayant un travail dans les bureaux. Dans ce cas particulier, les principaux facteurs pouvant contribuer aux TMS sont:

- les mouvements répétitifs
- les mauvaises postures, notamment les postures inconfortables et statiques
- les pressions locales prolongées

Les postures inconfortables et statiques touchent également les élèves qui, dès l'école primaire, sont souvent amenés à adopter les mêmes positions, notamment en restant assis durant de longues heures. A cela s'ajoute un manque d'activité physique, le tout pouvant provoquer des douleurs à court ou à long terme. Des études menées en Allemagne et en Autriche montrent que dès l'entrée à l'école, 19% des enfants ont des déficiences posturales, pourcentage qui augmente à 30% à la sortie

de l'école. A partir de 13 ans, 15% des élèves présentent des irrégularités au niveau de la colonne vertébrale.

### Un programme facile de prévention

Les mauvaises postures sont adoptées dès l'école primaire et continuées tout au long de la carrière scolaire jusque dans la vie active. En vue de sensibiliser les élèves de l'école primaire ainsi que les employés de bureau aux risques liés aux postures inconfortables et statiques, l'assurance accident a élaboré deux programmes avec différents exercices d'étirement et de renforcement qui permettent de prévenir les troubles musculo-squelettiques en toute simplicité et d'améliorer ainsi la santé. Ces exercices sont présentés sur des calendriers hebdomadaires et permettent de faire travailler des parties individuelles ou toutes les parties du corps. Les exercices prennent peu de temps et nécessitent ni matériel particulier, ni tenue d'entraînement.

### Programme «Entreprises»

Le programme s'appelle «En forme sur le lieu du travail!» («Fit am Arbeitsplatz!») et a été élaboré avec le soutien de l'Inspection du travail et des mines. Il se présente sous forme de calendrier et est disponible en langues allemande et française. Il s'agit d'exercices très faciles qui prennent peu de temps et peuvent être effectués dans les bureaux à l'aide de moyens très simples.

**Les calendriers peuvent être commandés chez l'association d'assurance contre les accidents sur [www.aaa.lu/prevention/campagnes/tms/index.html](http://www.aaa.lu/prevention/campagnes/tms/index.html)**



Weltkongress der Internationale der öffentlichen Dienste (IÖD)

## Öffentliche Dienstleistungen weltweit absichern



Christian Sikorski

Da sich das Wachstum ab den 80-er Jahren in vielen Ländern abgeschwächt hatte, setzten die Weltbank und der Internationaler Währungsfonds, gefolgt von Ronald Reagan und Margaret Thatcher, die Privatisierung öffentlicher Dienste durch. Der öffentliche Sektor galt als unerwünscht und als wirtschaftlich ineffizientes Gebilde. Gewerkschaften, der Staat und öffentliche Dienste wurden als überflüssig und überholt dargestellt.

Diese neoliberale Ideologie, rasante Fortschritte in den Kommunikationstechniken, Aufkommen neuer globaler Akteure, wie China und Indien, galoppierende Veränderungen der vertrauten Strukturen, wandeln unsere Lebenswelt dermaßen, dass wir uns in ihr mehr und mehr desorientiert fühlen. Globalisierung und technische Innovationen nehmen dem Nationalstaat die Mitbestimmung über das Wirtschaftsgeschehen und die autonome Gestaltung der eigenen natürlichen Umgebung. Der Nationalstaat, wie wir ihn kannten, ist unwiederbringlich dahin, denn die Geschäftswelt kennt keine Grenzen ... saurer Regen und Klimawandel auch nicht. Die derzeitige Debatte über die Managergehälter ist Vorbote über die neue soziale Frage: Wie ist der Ungerechtigkeit, der Ungleichheit, der immer breiter werdenden Kluft zwischen Arm und Reich zu begegnen?

Diese globale Problematik erfordert überregionale, supranationale und internationale Zusammenarbeit. Deshalb der OGBL auch europäisch und international präsent. Das Syndikat Öffentliche Dienste arbeitet aktiv im Europäischen Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst mit und ist Mitglied der Internationale der Öffentlichen Dienste, beteiligt sich also aktiv an der internationalen Zusammenarbeit. Somit sind sowohl internationale Unterstützung und Solidarität, als auch internationale Kompetenz und Stärke gewährleistet. Die Geschichte der Menschheit hat uns gezeigt, dass der Aufstieg aller großen Zivilisationen untrennbar mit dem gemeinschaftlichen Handeln des Menschen verbunden ist.

Die beiden OGBL Zentralsekretäre Pit Schreiner und Christian Sikorski nahmen am Weltkongress der IÖD, welcher vom 24. bis 28. September 2007 in Wien tagte, teil. Sie konnten während des Kongresses mit den Vertretern anderer Gewerkschaften ihre Erfahrungen und Ideen bezüglich der Absicherung der öffentlichen Dienstleistungen diskutieren, dies unter anderem auch mit dem neu gewählten Generalsekretär der IÖD, Peter Waldorff.



von l. n. r. P. Schreiner,  
P. Waldorff, C. Sikorski



Département des Travailleurs Handicapés de l'OGBL

## Déclaration commune de la CES et du FEPH



Joël Delvaux



Réunis à Lisbonne du 26 au 28 octobre 2007, pour la tenue d'un séminaire commun, organisé avec le soutien de la Commission européenne dans le cadre de l'Année européenne de l'égalité des chances, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et le Forum Européen des Personnes Handicapées (FEPH), après avoir fait une analyse de la situation et des évolutions survenues depuis leur dernière

rencontre qui s'est tenue à Thessalonique du 1<sup>er</sup> au 3 mars 2003 ont confirmé leur engagement d'étroite collaboration, en vue de promouvoir l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des personnes handicapées dans le milieu ordinaire du travail.

### Des évolutions significatives notamment au niveau européen ...

En effet, depuis cette dernière rencontre, des évolutions ont eu lieu qui sont pour plusieurs d'entre elles plus que des signes encourageants d'une meilleure prise en compte de la situation des personnes handicapées, notamment en ce qui concerne leur accès à l'emploi et à la formation professionnelle et/ou aux opportunités nouvelles offertes en ce domaine.

Ainsi les Etats membres ont-ils transposé, dans leur législation nationale, la directive sur la non discrimination dans l'accès à l'emploi. Et plusieurs d'entre eux ont saisi cette opportunité pour revoir, souvent de manière assez radicale, leur législation concernant l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

De même s'est ouverte dans cette période, une nouvelle programmation pour le Fonds social européen, offrant dans ce cadre des opportunités à saisir.

Au niveau mondial a également été adoptée le 13 décembre 2006, la Convention «relative aux droits des personnes handicapées».

### ... mais des constats qui demeurent préoccupants!

Avec au premier chef, le fait qu'au niveau européen, en termes d'emploi, les personnes handicapées

- connaissent un taux de chômage de deux à trois fois supérieur à celui de l'ensemble des travailleurs,
- ne représentent que 16% de la population active,
- parmi elles, les plus gravement affectées sont à 78% inactives, car les conditions de travail ne sont pas adaptées et ne leur laissent pas le choix,
- ne bénéficient pas toujours des mêmes droits que les autres salariés,
- sont exposées à des retraits précoces du marché de travail ce qui compromet leurs droits à des pensions de retraite d'un montant leur permettant de vivre dignement.

De même, toujours au niveau européen, car nationale-ment ou régionalement les situations peuvent être plus nuancées, peu de résultats tangibles ont été enregistrés en ce qui concerne la formation professionnelle de ces personnes et le déroulement de leur carrière.

Malgré la campagne lancée par le Forum Européen des Personnes Handicapées qui a recueilli plus d'un million de signatures et qui concrétise l'appel commun de la CES et du FEPH, à Thessalonique, en faveur d'une directive spécifique visant à éliminer les discriminations autres que celles liées à l'emploi, comme l'accès à l'éducation, à la santé, aux transports et aux logements adaptés, aux biens et aux services... par exemple, rien n'a été encore entrepris à ce jour.

C'est dans cette perspectives de développer des services sociaux et de santé de qualité que la CES a, de son côté, développé une mobilisation qui a été couronnée de succès, puisqu'elle a permis de faire reconnaître leur spécificité et de les extraire de la proposition initiale sur les Services. Mais il reste maintenant à les «sécuriser» juridiquement, autrement dit à obtenir une directive cadre qui leur soit propre, assortie le cas échéant de directives plus spécifiques.

Dans notre prochaine édition, nous présenterons la déclaration commune de la CES et du FEPH qui a clos la Rencontre de Thessalonique.

*(La délégation luxembourgeoise était composée par M. Raymond Remakel, membre du Conseil National des Personnes Handicapées d'Info-Handicap ainsi que de M. Joël Delvaux, président du Département des Travailleurs Handicapés / OGBL).*

Les frontaliers de la région de Gouvy/Vielsalm/Trois-Ponts

## Les parents pauvres des transports en commun!



La région de Gouvy/Vielsalm/Trois-Ponts compte approximativement 4.000 travailleurs frontaliers qui se rendent quotidiennement au Grand-Duché de Luxembourg.

Un certain nombre d'entre eux travaillent dans des entreprises situées dans le Nord du Luxembourg. Mais bon nombre se rendent également tous les jours dans la capitale grand-ducale où se situe leur lieu de travail.

Malheureusement, ces derniers doivent se rendre à Luxembourg-Ville, soit avec leur véhicule personnel via l'autoroute E25, ou soit en se rendant à la gare de Troisvierges pour y prendre le train. Le parking Park&Ride de la gare de Troisvierges est d'ailleurs arrivé à saturation et presque exclusivement occupé par des véhicules immatriculés en Belgique.

À l'heure où l'on nous parle, à juste titre, d'économie d'énergie et de protection de l'environnement, il est dommage de voir des milliers de personnes devoir effectuer des dizaines, voire des centaines de kilomètres, avec leurs voitures pour se rendre sur leur lieu de travail, alors qu'il existe une gare proche de leur domicile. Et que dans cette gare, ils ne peuvent trouver de trains en adéquation avec leur horaire de travail.

En effet, à titre d'exemple, le premier train matinal en partance des gares de Trois-Ponts ou Vielsalm en direction du Grand-Duché arrive en gare de Luxembourg à 9h45.

L'OGBL et les syndicats des cheminots belges CGSP et luxembourgeois (FNCTTFEL) ont déjà alerté les autorités respectives sur ce problème transfrontalier depuis plus de deux ans. Des promesses avaient alors été faites, mais les horaires sortis en décembre dernier n'apportent pas encore de solution à ce contentieux.

Le comité des frontaliers belges de l'OGBL demande d'urgence que les CFL (Chemins de Fer Luxembourgeois) et la SNCB trouvent un accord afin de:

- déplacer, le matin, l'origine des trains, en direction de Luxembourg de Troisvierges à Trois-Ponts;
- de reporter, en fin de journée, le terminus des trains non plus à Troisvierges ou Gouvy, mais en gare de Trois-Ponts;
- de trouver un prix d'abonnement attractif, non pas basé sur le seul aspect de rentabilité, mais tenant également compte des aspects environnementaux et de la responsabilité que les Etats et leurs services publics ont dans cette matière.





Programme de formation de l'IFES OGBL 2008

## La nouvelle brochure est disponible



Grâce à nos formations les représentants du personnel deviennent encore plus efficaces, les militants encore plus actifs voire les syndicalistes mieux informés concernant la défense des travailleurs.

Ainsi notre programme de formation est adapté en fonction des publics visés tout comme le contenu pertinent, les méthodes participatives, les formateurs expérimentés qui garantissent la qualité de nos formations.

Nous vous encourageons à utiliser notre offre de formation qui n'est pas seulement un outil de formation complémentaire ou d'ajustement des compétences et des savoirs à court terme, mais qui est certes une composante de la stratégie économique et sociale.

2008 sera à nouveau une année qui sera marquée entre autre par les élections sociales dont le succès dépendra de nous tous.

Par votre enthousiasme et par votre engagement nous nous améliorons, nous nous renforçons et nous pouvons agir afin d'assurer ensemble notre avenir.

Dans un souci d'améliorer continûment nos services, toutes suggestions de votre part seront les bienvenues.

Vous pouvez télécharger la brochure en version PDF sur le site [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) sur la rubrique «ce qu'il faut savoir, formation» ou la commander auprès de notre secrétaire à Remich par téléphone 266 613 1 ou par e-mail [ifes@ifes.lu](mailto:ifes@ifes.lu)



Renata Santini  
responsable de formation

## Cours spécifiques élections sociales 2008

Au cours de l'exercice 2008, nous organisons des cours de formation spécifiques aux élections sociales.

L'OGBL offre cette formation à toute personne décidée d'être candidat aux élections sociales afin de transmettre aux futurs représentants du personnel les compétences et le savoir-faire incombant à l'exercice du délégué du personnel dans l'entreprise. Un calendrier par syndicat vous est présenté ci-dessous.

Les cours se tiendront en langue française, allemande, luxembourgeoise ou portugaise.

Le choix de la langue de formation vous sera communiqué par le secrétaire central.

En principe, les formations auront lieu au Centre de formation à Remich ou à l'OGBL à Esch-sur-Alzette.

Voici les dates prévues pour ces formations:

Date	Réf.	Secrétaire central	Secrétariat administratif
<b>Commerce</b>			
18 juin 2008	ES 8430	André Sowa 54 05 45 – 257	Secrétariat administratif  Nicole Sowa 54 05 45 - 243
7 juillet 2008	ES 8449		
17 septembre 2008	ES 8454	Colette Bianchini 54 05 45 - 246	
16 octobre 2008	ES 8494		

<b>Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textiles et verre</b>			
18 janvier 2008	ES 84011	Jean-Claude Bernardini 54 05 45 - 275  Alain Mattioli 54 05 45 - 276	Secrétariat administratif
6 juin 2008	ES 8421		Nicole Sowa 54 05 45 - 243
13 juin 2008	ES 8425		
30 juin 2008	ES 8436		
7 juillet 2008	ES 8448		
19 septembre 2008	ES 8458		
3 octobre 2008	ES 8482		

<b>Alimentation et Hôtellerie</b>			
11 et 12 juin 2008	ES 8424	Romain Daubenfeld 54 05 45 - 273	Secrétariat administratif
30 juin 2008	ES 8438		Gabi Biermann 54 05 45 - 238
24 septembre 2008	ES 8467		

<b>Services privés de nettoyage, d'hygiène et d'environnement</b>			
9 mai 2008	ES 8407	Romain Daubenfeld 54 05 45 - 273	Secrétariat administratif
19 mai 2008	ES 8408		Gabi Biermann 54 05 45 - 238
3 et 4 juin 2008	ES 8418		
16 juin 2008	ES 8427		
22 septembre 2008	ES 8463		
25 et 26 septembre 2008	ES 8471		



<b>Bâtiment, Artisanat du bâtiment, Constructions métalliques</b>			
11 avril 2008	ES 8404	Jean-Luc De Matteis 54 05 45 - 236	Secrétariat administratif
23 mai 2008	ES 8413		Gabi Biermann 54 05 45 - 238
20 juin 2008	ES 8434		
4 juillet 2008	ES 8445		
26 septembre 2008	ES 8472		
17 octobre 2008	ES 8495		

<b>Transformation sur métaux et Garages</b>			
7 avril 2008	ES 8403	Marco Casagrande 54 05 45 -259  Robert Wolff 54 05 45 - 264	Secrétariat administratif
24 avril 2008	ES 8405		Chantal Dominicy 54 05 45 - 237
20 mai 2008	ES 8410		
22 mai 2008	ES 8412		
16 juin 2008	ES 8426		
30 juin 2008	ES 8437		
22 septembre 2008	ES 8461		
23 septembre 2008	ES 8464		
29 septembre 2008	ES 8474		
7 octobre 2008	ES 8486		
13 octobre 2008	ES 8493		
14 octobre 2008	ES 84931		

<b>Santé, Services sociaux et éducatifs</b>			
16 septembre 2008	ES 8451	Pierre Schreiner 54 05 45 - 250	Secrétariat administratif
17 septembre 2008	ES 8455		Yasmine Schwarz 54 05 45 - 243
19 septembre 2008	ES 8459		
22 septembre 2008	ES 8462		
23 septembre 2008	ES 8465		
25 septembre 2008	ES 8469		
29 septembre 2008	ES 8475		
2 octobre 2008	ES 8480		
3 octobre 2008	ES 8483		
6 octobre 2008	ES 8484		
7 octobre 2008	ES 8487		
9 octobre 2008	ES 8490		

Services publics			
30 mai 2008	ES 8415	Christian Sikorski 54 05 45 - 248	Secrétariat administratif
17 juin 2008	ES 8428		Yasmine Schwarz 54 05 45 - 243
16 septembre 2008	ES 8452		
18 septembre 2008	ES 8457		
24 septembre 2008	ES 8468		
26 septembre 2008	ES 8473		
1 octobre 2008	ES 8479		
8 octobre 2008	ES 8488		

Banques et Assurances			
21 mai 2008	ES 8411	Véronique Eischen 26 49 69 - 423	Secrétariat administratif
23 mai 2008	ES 8414		Angélique Vidic 26 49 69 - 421
1 juillet 2008	ES 8439		
23 septembre 2008	ES 8466		
25 septembre 2008	ES 8470		

Services et énergies			
6 juin 2008	ES 8422	Léon Jenal 49 60 05 - 213	Secrétariat administratif
17 juin 2008	ES 8429		Irène Schortgen 49 60 05 - 214
18 septembre 2008	ES 8456		
19 septembre 2008	ES 8460		

Transport par route - ACAL			
2 juin 2008	ES 8416	Hubert Hollerich François Hoffmann	Secrétariat administratif
20 juin 2008	ES 8435		Sandra Funck Martine Reuter 26 02 14 - 1
26 septembre 2008	ES 84731		
2 octobre 2008	ES 8481		

Aviation civile			
12 mars 2008	ES 8401	Hubert Hollerich	Secrétariat administratif
21 mars 2008	ES 8402	François Hoffmann	S. Funck M. Reuter 26 02 14 - 1

Êtes-vous intéressé(e)?

Êtes-vous motivé(e) à travailler au sein d'une délégation du personnel?

Dans ce cas, n'hésitez pas à contacter votre secrétaire central pour de plus amples renseignements.

Nous invitons tous les Italiens résidant au Luxembourg à une

## Manifestation pour le maintien du Consulat d'Italie

**jeudi, le 31 janvier 2008 à partir de 14h00  
devant le siège du Consulat à Esch-sur-Alzette**

Le comité organisateur

Associations italiennes au Luxembourg, les comités et le représentant du CGIE

Des bus gratuits seront mis à disposition au départ de Ettelbruck, Differdange, Dudelange et Luxembourg.

Pour de plus amples informations sur les horaires et lieux de rassemblement veuillez contacter: Maria Antonietta Lorenzi (621132281), Roberto Serra (621773279), Mario Tommasi (621167314) ou le Patronato INCA (540678).

Invitiamo tutti gli Italiani residenti a Lussemburgo a la

## Manifestazione per il mantenimento del Consolato italiano

**Giovedì 31 gennaio 2008 alle ore 14.00  
davanti alla sede del Consolato di Esch-sur-Alzette**

Il comitato organizzatore

Associazioni italiane in Lussemburgo, dal Comites e dal rappresentante del CGIE

Nota: dei servizi di pullman gratuiti verranno organizzati, qualora fosse necessario, con partenza dalle Ettelbruck, Differdange, Dudelange e Lussemburgo. Per maggiori informazioni circa orari e luoghi di partenza vogliate rivolgervi a Maria Antonietta Lorenzi (621132281), Roberto Serra (621773279), Mario Tommasi (621167314) o Patronato inca (540678).

## OGBL Generalversammlungen 2008

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent
22.02.	Freitag	19.00	Mersch	Restaurant Neptune	Mersch	René Pizzaferrì
22.02.	Freitag	19.00	Hautcharage	Buvette terrain de foot	Hautcharage	Romain Daubenfeld

### Generalversammlungen Deutsche Grenzgänger

<b>23. Februar 2008</b>	im Hotel zur Saarschleife in Orscholz	um 19.30 Uhr
Referent: Jean-Claude Reding		
<b>1. März 2008</b>	im Hotel Kickert in Mettendorf	um 19.30 Uhr
Referent: Romain Daubenfeld		
<b>8. März 2008</b>	im Hotel Koch-Schilt in Irrel	um 19.30 Uhr
Referentin: Danièle Nieves		



## OGBL/ACAL Generalversammlungen 2008

<b>Steinfort / Noerdange</b>	Samstag, den 26. Januar	Café „Sandkëscht“ 22, rue de Kleinbettingen Steinfort	18.00 Uhr
<b>Wiltz / Kautenbach</b>	Samstag, den 16. Februar	Restaurant Thilmany 3, Koffergaass Doncols	18.00 Uhr
<b>Kayldall</b>	Samstag, den 23. Februar	Béiwenger Stuff 10, rue E. Steichen Bivange	18.00 Uhr
<b>Deutsche Grenzgänger 1</b>	Samstag, den 8. März	Hotel-Rasthaus Meilbrück Meilbrück 2 Meckel / bei Bittburg	16.00 Uhr
<b>Luxemburg</b>	Samstag, den 15. März	Restaurant Lavandin 23, rue de la Lavande Kirchberg	17.00 Uhr
<b>Petingen / Esch</b>	Samstag, den 22. März	Café du Progrès 221, av. de la Liberté Niederkorn	18.00 Uhr
<b>Frontaliers français 1</b>	samedi 12 avril	Brasserie Flo 2bis, rue Gambetta Metz	19h00
<b>Frontaliers belges</b>	samedi 19 avril	Pall Center 2, Arelerstrooss Oberpallen	18h30
<b>Deutsche Grenzgänger 2</b>	Samstag, den 3. Mai	Hotel des Nordens Alte Zollstrasse 44 Flensburg/Harrislee	19.00 Uhr

## Département des Immigrés

### Assemblées générales

**Differdange-Rodange** vendredi, le 1 février 19h30  
Maison de la Culture "A ROSEN" à Pétange

**Dudelange/Est** vendredi, le 8 février 20h00  
Café Benfica à Dudelange

**Centre** samedi, le 23 février  
Casino Syndical à Bonnevoie

**Nord** vendredi, le 29 février 20h00  
Ancienne Ecole Hôtelière à Diekirch

**Esch/Rumelange** vendredi, le 7 mars 19h00  
Maison du Peuple à Esch/Alzette

## Nouvelle Adresse: Bureau régional Differdange

17, rue Michel Rodange

L-4640 Differdange

Tél.: 58 82 86 Fax: 58 34 56

Email:  
regionale.differdange@ogbl.lu



FAUX ÉBÉNIER	▼	ENCAUSTIQUE	▼	POMME	▼	NOTIONS	▼	AVANT LA SPÉCIALITÉ
MILLE-PATTES		FREINÉES		SOMBRES		MÉDICAMENT		
▶		▼		▼	3	▼	1	▼
LAÏUS	▶			10				
BATTRE								
▶		4			GERMANIUM	▶		ÎLE DE FRANCE
					CORSAGE			
PERSONNEL	▶		EXAGÉRA	▶	▼		7	▼
SUPPORTABLE			DEVANT LE PRINCE					
▶			▼				FLEUVE FRANCO-BELGE	
CROYANCE	TORTUE FÉROCE	▶		6		9	▼	
	ENDETTÉ							
▶	▼		BOUCHONS	▶				SOUVENT PRONONCÉ
			EMPEREURS					
SOTS	▶		▼	5		DUPÉ	▶	▼
TITRES RESPECTUEUX						DÉPENSER		
▶						▼		
ORDONNENT		ARGON	▶		PASSÉ SOUS SILENCE		VENU PARMI NOUS	
		DÉMONSTRATIF						
▶		▼		2	▼		▼	
TRAN-QUILLISÉE	▶	8						

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/07 © 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 5 février 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



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

12/07 - Solution: FOURMILIER

**Jean-Marie Godard, Meix-le-Tige (B) 1<sup>er</sup> prix**  
**Hubert Lippert, Ottange (F) 2<sup>e</sup> prix**

leicht zugänglich	langweilig	Trockenfutter in Ziegelform	▽	▽	Abfall, Müll	Viehunterlage	Heißgetränk	japanischer Wintersportort	▽	englisch: nach, zu	Ackergerät	▽	Wissen und Erfahrung	▽
▷	▽	1			planmäßiges Vorgehen	▷	10		▽					
ein Farbton	▷				Geschwindigkeit	▷			7		vermindern		griechische Unheilsgöttin	
Ältestenrat		Trage	▷					ein Luftschiff		Vorname d. Schauspielers Connery	▷			▽
▷					Ladenfisch		weibl. Adligenbedienstete	▷				Kolloid		
Händler von Diebesgut	Stromsicherung	früherer Beruf auf der Lok	▽		ostdeutsches Bundesland	▷				6				
▷	▽	▽	2			Dopingmittel (Abk.)	▷				Segelschiff		kaum hörbar	
Schiffseigner	▷						Rufname Hallervordens		Weihnachtslied, Jingle ...	▷		5		▽
▷	4				bestimmter Artikel (2. Fall)		norddeutsch: Mädchen	▷					französischer Männername	Buddhismusrichtung
Hauptgott der nord. Sage			intelligenzschwach	▷					Fremdwortteil: zu, nach	▽		Rufname der Taylor	▷	▽
seitlich	▷					3		Untersuchungsergebnis	▷					
Hauptmasse	▷					ein Farbton	▷							9

© DIKE-PRESS 1512-30

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



12/07 - Lösungswort:  
TEETASSE

Josée Berg, Ettelbruck (L) 1. Preis  
Berti Schenk, Wiltz (L) 2. Preis

**8 Erreurs / Fehler  
solution / Auflösung**  
12/2007



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 5. Februar 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)