

aktuell

- ◆ **Jetzt keine falsche Rentendiskussion!**
- ◆ **Journée internationale des femmes**
- ◆ **Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie**



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

**Nouvelle
adresse**

Rodange

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

frontaliers.belges@ogbl.lu

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

Antenne Arlon

B-6700 Arlon 80, rue des Martyrs

Jeudi: 9h00 - 12h00

Antenne Athus

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

Vendredi: 14h30 - 17h00

Antenne Aywaille

B-4920 Aywaille 22, rue Louis Libert (FGTB)

Les 1^{er} et 3^e lundi du mois: 14h30 - 17h30

Antenne Bastogne

B-6600 Bastogne 8a, rue des Brasseurs (FGTB)

Samedi: 9h00 - 12h00

Antenne Vielsalm

B-6690 Vielsalm 57, rue de la Salm (FGTB)

Les 1^{er} et 3^e jeudi du mois: 14h30 - 17h30

Ettelbruck

L-9052 Ettelbruck 6, rue Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1 Fax: 81 97 13

Lundi: 9h00 - 11h45 (sur rdv)

Mardi: 8h00 - 11h45 / 14h00 - 17h00

Mercredi: 13h00 - 17h00 (sur rdv)

Jeudi: 8h00 - 11h00

Antenne Wiltz

L-9557 Wiltz 2, rue Michel Rodange

Tél.: 95 72 70

Mardi: 14h00 - 16h00 (sur rdv) Jeudi: 14h00 - 17h00

Bettingen

D-54646 Bettingen Burgweg 10 – Wolfgang Schnarrbach

Tél.: (+49) (0) 6527-1279 – Fax: (+49) (0) 6527-93 38 61

w.schnarrbach@t-online.de

Bitburg

D-54634 Bitburg Brodenheck-Str 15

Mittwoch: 17.00 - 21.00 Uhr

OGBL / ACAL

38, route de Longwy L- 8080 Bertrange/Helfenterbrück

Tél.: 26 02 14-1 Fax: 26 02 14-33 acal@ogbl.lu

SEW (Syndicat Education et Sciences)

L-2514 Luxembourg 1, rue Jean-Pierre Sauvage

Tél. : 26 09 69 - 1 Fax: 26 09 69 - 69 sew@ogbl.lu

Syndicat Services publics

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

Tél.: 54 05 45-248 Fax: 54 16 20

SBA (Syndicat Banques et Assurances)

L-1490 Luxembourg 19, rue d'Eprenay

Tél.: 26 49 69 - 0 Fax: 26 49 69 - 433 ogblsba@pt.lu

Syndicat Bâtiment

L-9052 Ettelbruck 6, rue du Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1

Mardi et jeudi: 14h00 à 17h00

DTH (Département des Travailleurs handicapés)

Tél.: 26 84 56 45

Permanence téléphonique le mercredi:

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



Permanences Eures

EURES PED Rodange, Arlon, Bastogne et Aywaille

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

Service de consultation STRESS au travail

Tél.: (+352) 621 170 846



info@ogbl.lu

Aktuell

Sommaire

Editorial 4

Et toujours les pensions!

Dossiers nationaux 6

- Equal Pay Day
- Unterredung mit dem Wirtschaftsminister
- Le congé individuel de formation

Du nouveau dans les entreprises 13

(e.a. aviation civile, santé, services sociaux et éducatifs, commerce, transport, banques et assurances ...)

Rentenversicherung 25

Rente und Zusatzrente

Chambres professionnelles 27

- Girls' Day - Boys' Day
- Econews

Dossiers internationaux 33

- Verteilungsgerechtigkeit
- Interview mit Klaus Beck zur Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie
- Grande Région
- Déclaration commune CES/FEHP

IFES 41

Calendrier formations

Divers 44

Assemblées générales



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

Verleger: OGBL „Onofhänge 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 Delaclette 17, rue de l'Ecole B-6666 Wibrin

INTERNET: www.ogbl.lu e-mail: ogbl@ogbl.lu

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

Chefredakteurin: Danièle Nieves danielle.nieves@ogbl.lu

Koordination: Christiane Wagner christiane.wagner@ogbl.lu

Layout: Lucien Hilger

Druck / impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



Jean-Claude Reding
Präsident

Und immer wieder geht es um die Renten!

Ende Januar fand im Parlament eine Debatte über die Renten oder genauer gesagt über die Finanzen des Staates und der Rentenversicherung statt. Zu Jahresbeginn verpassen die Arbeitgeberverbände keine Gelegenheit, Verschlechterungen im Rentensystem anzunehmen. In vielen beratenden Gremien taucht das Thema immer wieder auf, und nicht zuletzt werden die Gralshüter des Neoliberalismus in Paris bei der OECD und in Brüssel bei der europäischen Kommission nicht müde, so genannte Strukturreformen auf Kosten der Arbeitnehmer und der Rentner einzufordern. Man könnte den Eindruck gewinnen, das luxemburgische Rentensystem stünde kurz vor dem Zusammenbruch. Tatsache ist, dass es so gesund ist wie kaum ein anderes in Europa, dass die Reserven weit über dem gesetzlichen Minimum liegen, und dass Luxemburg dank des Überschusses seiner Rentenversicherung die Stabilitätskriterien der Brüsseler Kommission spielend einhalten kann.

Die Rezepte, die der gesunden, aber krank geredeten Rentenversicherung, helfen sollen, sind immer die gleichen:

- Die Leistungen des allgemeinen Rentensystems müssen abgebaut werden, denn die Einnahmen würden beim aktuellen Finanzierungssystem nicht ausreichen um in 20, 30 oder 40 Jahren je nach Hypothese die Renten zu bezahlen.
- Die Beitragsdauer muss über 40 Jahre hinaus verlängert werden, im Klartext das Renteneintrittsalter, das jetzt je nach Berufslaufbahn zwischen 60 und 65 Jahren liegt muss erhöht werden und die Rechte auf eine vorgezogene Rente müssen eingeschränkt werden.

• Die individuelle Vorsorge, sprich die private, individuelle oder betriebliche Rentenversicherung muss ausgebaut werden.

Diese Rezepte können aus unserem gesunden Rentensystem bloß ein krankes

Rentensystem machen.

Wenn individuelle Vorsorge ein notwendiger Bestandteil des Rentensystems wird, das heißt, wenn die normale Rente nicht mehr für die Altersvorsorge ausreicht, dann droht sich wieder Altersarmut breit zu machen, wie es das Beispiel unseres Nachbarlandes Deutschland zeigt. Arbeitnehmer mit kleinen Einkommen, aber zunehmend auch Menschen aus den so genannten Mittelschichten, können sich derartige Rentenversicherungen nicht oder immer schwieriger leisten. Im Zeitalter der Flexibilität und der Mobilität werfen private und betriebliche Versicherungen zudem zunehmend Fragen in Bezug auf ihre Absicherung auf. Da sie allesamt auf dem Kapitalisierungsverfahren beruhen, sind diese Versicherungen sehr anfällig für Krisen auf dem internationalen Finanzmarkt. Die amerikanischen Rentner grüßen warnend. Und noch etwas: wenn betriebliche Rentenfürsorge, wie verschiedene Kreise dies vorschlagen, verallgemeinert werden soll, dann läuft das auf eine Erhöhung des betrieblichen Beitrags zur Rentenabsicherung hinaus. Dann wäre es doch sicherer, billiger, gerechter und solidarischer den Rentenbeitrag der Arbeitgeber zur gesetzlichen Rentenversicherung zu erhöhen.

Wir leben in einem Land mit niedrigen Lohnnebenkosten, mit einer hohen Produktivität, mit vergleichsweise niedrigen Lohnstückkosten, die zudem tendenziell fallen.

Der Anteil, den Luxemburg aus seinem Volksvermögen für die soziale Sicherheit, und das sind zum großen Teil die Pensionen, ausgibt, ist international sehr niedrig und zudem seit mehr als 10 Jahren stabil. Für den OGBL kann es kein Tabu sein, diesen Anteil gegebenenfalls in 10, 20, 30 oder 40 Jahren im Interesse der nächsten Rentnergenerationen anzuheben. Über die sozialgerechte Verteilung der Last dieser Umverteilung muss natürlich diskutiert werden.

Die Erfahrungen aus den vergangenen Jahrzehnten u.a. aus den 70-er Jahren (auch damals wurden Rentenmauern vorhergesagt) zeigen, dass langfristige Prognosen im Rentenwesen mehr als gewagt sind. Aus gutem Grund sieht die aktuelle Rentengesetzgebung denn auch kürzere Planungsperioden vor.

All dies bedeutet nicht, dass es nicht sinnvoll wäre jetzt schon über noch höhere Reserven, über alternative, zusätzliche Finanzierungsquellen nachzudenken.

Der OGBL bleibt aber der Meinung, dass die heutigen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung angemessen sind und erhalten bleiben müssen. Auch die zukünftigen Generationen haben ein Anrecht auf diese Leistungen.

Deshalb müssen die Renten periodisch an die allgemeine Einkommensentwicklung angepasst werden. Die Bremsung oder gar die Abschaffung des Rentenajustements würden eine schleichende Entwertung der Renten bedeuten und werden deshalb vom OGBL strikt abgelehnt.

Auch die Diskussion über das Renteneintrittsalter darf nicht ideologisch aus einer rein finanztechnischen Logik heraus geführt werden. Menschen, die 40 Jahre lang hart körperlich, aber zunehmend auch unter starker psychischer Anspannung gearbeitet haben, haben ein Anrecht auf Rente. Voraussetzung für eine sachliche Diskussion über das Rentenalter ist eine Diskussion über verbesserte Arbeitsbedingungen, über verbesserte Berufsaussichten, über bessere Gesundheitsvorsorge, über verbesserte Sicherheit am Arbeitsplatz, aber auch über verbesserten Schutz vor Arbeitslosigkeit im Alter.

Menschen, die einen guten Arbeitsplatz haben, die nicht von ihrer Arbeit zermürbt werden, sondern Freude an ihrer Arbeit haben, wollen nicht frühzeitig in Rente gehen. In der modernen Arbeitswelt wird aber eher das Gefühl vermittelt mit 50 gehöre man schon zum alten Eisen, sei man eine Last für den Betrieb. Und oftmals ist dies nicht bloß ein Gefühl, sondern gelebte Realität. Hier gilt es zu handeln. Hier sind unsere Politiker und unsere Arbeitgeber gefordert.

Schlussendlich: warum stellen wir unsere älteren Menschen, unsere Rentner immer stärker als eine Last für die Gesellschaft und die zukünftigen Generationen dar? Das ist falsch! Diese Menschen haben in ihrem aktiven Leben viel geleistet und sie leisten auch im Alter oft noch viel, im Interesse ihrer Familie, im Interesse unserer Gesellschaft. Wenn über Renten diskutiert wird, geht es um Menschen, nicht bloß um Finanzposten im Staatshaushalt! Auch dies sollte nicht vergessen werden!

Wir brauchen jetzt keine falsche Rentendiskussion

Jean-Claude Reding
président

Et toujours les pensions!

Fin janvier a eu lieu au Parlement un débat sur les pensions ou plus précisément les finances de l'Etat et de l'assurance pension. Comme chaque année, les fédérations patronales n'ont pas manqué d'utiliser leurs réceptions de Nouvel An pour réclamer des détériorations du système de retraite. Dans de nombreux organes consultatifs, ce sujet refait régulièrement surface, et les gardiens du Graal néolibéral auprès de l'OCDE à Paris et auprès de la Commission européenne à Bruxelles, ne se fatiguent pas d'exiger des réformes structurelles aux dépens des salariés et des retraités. On pourrait croire que le système luxembourgeois des pensions est au bord de la ruine, alors qu'il se porte très bien, que les réserves de la Caisse de pension dépassent de loin le minimum fixé par la loi et que le Luxembourg, grâce à l'excédent de son système d'assurance pension, peut aisément respecter les critères de stabilité de la Commission de Bruxelles.

Les remèdes suggérés pour secourir ce malade imaginaire qu'est l'assurance pension luxembourgeoise sont à chaque fois les mêmes:

- les prestations du système général des pensions devraient être réduites étant donné que le système de financement actuel ne permettrait pas, selon les différentes hypothèses, de payer les pensions dans 20, 30 ou 40 ans;
- la durée de cotisation devrait être étendue à plus de 40 ans, en clair, l'âge de la retraite, qui selon la carrière professionnelle se situe entre 60 et 65 ans, devrait être relevé et les droits à la retraite anticipée devraient être restreints;
- la prévoyance individuelle par le biais d'une assurance pension privée - personnelle ou d'entreprise - doit être étendue.

De tels remèdes rendraient effectivement malade notre système de retraite.

Si la prévoyance individuelle devient partie intégrante et indispensable du système des pensions, c'est-à-dire si le montant presté normalement pour la pension ne suffit plus pour assurer un revenu décent dans la vieillesse, on risque de créer de nouveau une pauvreté liée à la vieillesse. L'exemple allemand devrait nous inciter à une prudence extrême en la matière. Les salariés à faible revenu, mais également dans une mesure croissante, des personnes appartenant à la classe moyenne, ne peuvent pas ou difficilement accéder à de telles assurances vieillesse privées. Toutes ces assurances basées sur le principe de la capitalisation sont très dépendantes de la performance des marchés financiers internationaux et deviennent facilement victimes de crises de ces marchés.

À noter encore que si la prévoyance vieillesse d'entreprise était généralisée, comme certains milieux le préconisent, ceci entraînerait une augmentation de la contribution patronale. Ne serait-il pas alors plus sûr, moins cher, plus juste et plus solidaire d'augmenter la contribution patronale à l'assurance pension légale et obligatoire? Nous vivons dans un pays aux charges sociales peu élevées, à haute productivité, avec un coût salarial unitaire bas en comparaison avec d'autres pays, un coût qui connaît par ailleurs une baisse tendancielle. La part que dépense le Luxembourg de son produit intérieur brut (PIB) pour la sécurité sociale est du point de vue international très basse, et stable depuis plus de dix ans. Pour l'OGBL, relever

cette part le cas échéant dans 10, 20, 30 ou 40 ans en faveur de la prochaine génération de retraités ne peut être un tabou. Naturellement, il faudra alors discuter d'une répartition socialement équitable de cette augmentation de charge.

Les expériences des décennies passées, entre autres des années 70, démontrent que des pronostics à long terme dans le domaine des retraites sont très difficiles et peu fiables. C'est à bon escient que la législation actuelle sur les pensions stipule des périodes de planification plus courtes.

Mais ceci ne veut pas dire, qu'il ne serait pas utile de réfléchir dès aujourd'hui au sujet de réserves encore plus élevées, sur des sources de financement alternatives supplémentaires. L'OGBL reste cependant d'avis que les prestations actuelles de l'assurance pension sont convenables et qu'elles doivent être maintenues. Les générations futures ont également droit à ces prestations.

Voilà pourquoi, les pensions doivent périodiquement être adaptées à l'évolution générale des revenus. Le freinage ou même l'abolition de l'ajustement des pensions équivaldrait à une dévalorisation rampante des retraites. L'OGBL refuse catégoriquement ces mesures. La discussion sur l'âge de la retraite ne doit pas être menée sur un fond idéologique uniquement basé sur une logique financière. Les personnes qui ont travaillé pendant 40 ans sous une forte charge physique ou psychique méritent bien leur pension. Une discussion objective sur l'âge de la retraite présuppose une discussion sur des conditions de travail améliorées, sur de meilleures perspectives professionnelles, sur une prévoyance santé, sur une sécurité au travail améliorée, mais également sur une meilleure protection contre le chômage à partir d'un certain âge.

Les personnes qui disposent d'un bon travail, qui ne sont pas usés par leur travail, mais qui ont du plaisir à travailler ne veulent pas partir prématurément à la retraite. Dans le monde du travail moderne, on communique cependant plutôt le sentiment qu'à partir de 50 ans, on est mûr pour la retraite, qu'on est devenu un fardeau pour l'entreprise. Et souvent ce n'est pas seulement une impression, mais une réalité vécue. Il importe d'agir dans ce domaine. La balle est dans le camp de nos politiciens et employeurs!

Enfin, pourquoi concevons-nous nos concitoyens d'un certain âge, nos retraités, de plus en plus comme une charge pour la société et les générations futures? C'est une grave erreur. Ces hommes et femmes ont fait du bon travail durant leur vie active, et souvent, même encore en tant que retraités, ils font pareil, dans l'intérêt de leur famille, dans l'intérêt de notre société. Lorsque nous parlons de retraites, nous parlons de la vie de nos concitoyens âgés et non de coûts financiers abstraits. Il ne faut jamais oublier cela!

*Pas de
faux débat
sur les retraites*

Les chiffres publiés en 2007 par le STATEC dans les Cahiers économiques montrent que **l'écart salarial non ajusté entre les hommes et les femmes** se situe à **14%** au Luxembourg. Calculé en jours ouvrables, cela veut dire que les **salariées** travaillent en moyenne **35,42 jours gratuitement** par an.

Nous ne sommes cependant pas un cas isolé dans l'Union européenne, voilà pourquoi dans plusieurs pays, entre autres chez nos voisins belges, a été introduit le **Equal Pay Day** – la journée du salaire égal.

La „Fédération Générale du Travail de Belgique“ organise son Equal Pay Day cette année, le 31 mars, pour la 4e fois. L'OGBL a invité, dans le cadre de la Journée internationale des femmes, les responsables du projet de la FGTB pour témoigner de leurs expériences dont nous pourrions tirer profit.

Les femmes méritent le même salaire!

EQUAL PAY DAY

Parce que nous méritons plus
que nous gagnons!

Lundi, le 10 mars 2008

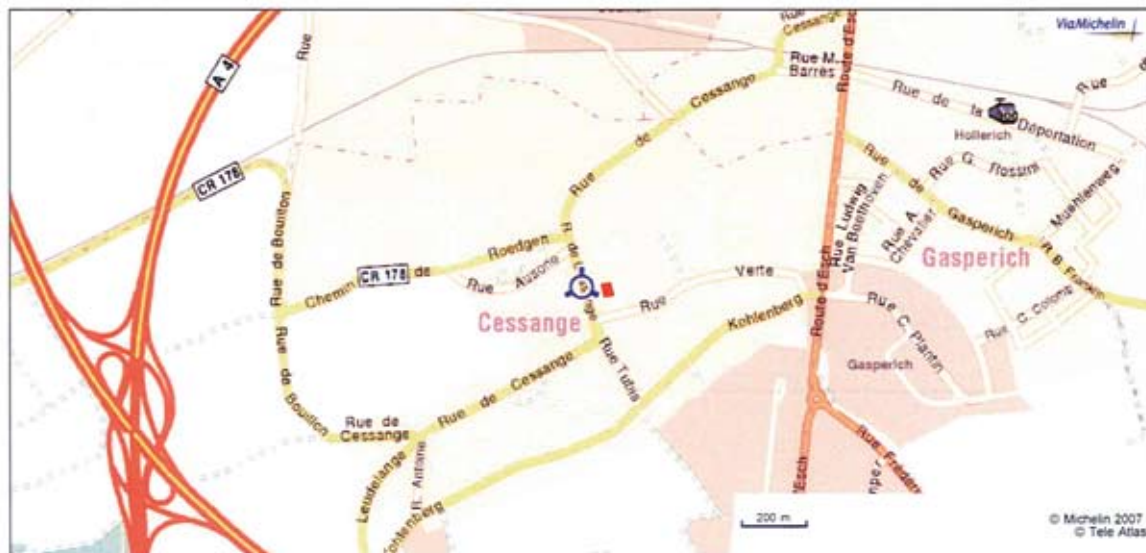
de 19h00 à 21h00

Centre culturel de Cessange

1, rue St. Joseph L-1838 LUXEMBOURG

Programme:

- Introduction par **Danièle Nieles**, membre du Bureau exécutif de l'OGBL
- Equal Pay Day, **Gitta Vanpeborgh und Giuseppina Desimone**, déléguées à l'égalité de la FGTB
- Conclusion par **Jean-Claude Reding**, président de l'OGBL
- Pot de l'égalité



Die 2007 vom STATEC in den „Cahiers économiques“ veröffentlichten Zahlen zeigen, dass der nicht berichtigte **Lohnunterschied von Frauen und Männern** in Luxemburg **14% Prozent** beträgt. In Arbeitstagen berechnet heißt das, dass die **Arbeitnehmerinnen** in Luxemburg durchschnittlich **35,42 Tage** gratis arbeiten.

Wir sind aber in der EU kein Einzelfall, deshalb wurde bereits in mehreren Ländern, unter anderem bei unseren belgischen Nachbarn der „**Equal Pay Day**“ - der Tag des gleichen Lohnes - eingeläutet.

Die „Fédération Générale du Travail de Belgique“ organisiert ihren Equal Pay Day dieses Jahr am 31. März zum 4. Mal. Der OGBL hat, im Rahmen des Internationalen Frauentages, die FGTB-Zuständigen für das Projekt eingeladen um aus ihren Erfahrungen zu lernen.

Frauen verdienen den gleichen Lohn!

EQUAL PAY DAY

Weil wir mehr verdienen als wir verdienen!

Montag 10. März 2008
von 19.00 bis 21.00 Uhr
Kulturzentrum Cessange
1, rue St-Joseph L-1838 LUXEMBOURG

Programm:

- Einleitung durch **Danièle Nieves**, Mitglied des Geschäft führenden Vorstands des OGBL
- Equal Pay Day, **Gitta Vanpeborgh und Giuseppina Desimone**, Gleichstellungsbeauftragte der FGTB
- Schlußfolgerung durch **Jean-Claude Reding**, Präsident des OGBL
- Gleichstellungsempfang



Entrevue avec le ministre de l'Économie

Fin janvier a eu lieu une entrevue entre une délégation de l'OGBL, conduite par Jean-Claude Reding, et le ministre de l'Économie Jeannot Krecké, accompagné de quatre hauts fonctionnaires. L'entrevue a porté sur les sujets suivants:

- l'évolution et la maîtrise des prix au Luxembourg;
- les conséquences sociales des faillites;
- la transposition et mise en œuvre de la directive «services».

Évolution des prix

L'OGBL voulait connaître l'état des lieux concernant les mesures de maîtrise des prix annoncées dans le cadre de l'accord tripartite de 2006, comme les accords volontaires relatifs à la modération des prix, l'élaboration d'un indice comparatif Grande Région, les problèmes liés à la représentation générale ainsi que le problème des prix administrés/tarifs publics.

Pour l'OGBL, il est urgent d'agir, car, pour un très grand nombre de citoyens, le pouvoir d'achat est en permanente régression due notamment à la flambée des prix de l'énergie et la hausse considérable de certains produits de première nécessité dans le domaine alimentaire. Le président de l'OGBL cite d'autres exemples de prix et tarifs qui contribuent à l'affaiblissement du pouvoir d'achat, comme les contrats de services qui contiennent des clauses d'augmentation automatique non justifiée, ainsi que les tarifs administrés.

Le ministre Krecké répond point par point et montre, preuves à l'appui, que ses services n'ont pas chômé depuis la signature de l'accord tripartite et qu'ils ne chômeront pas dans les mois à venir. Ce qui ne veut pas dire que les problèmes soient réglés. En ce qui concerne les accords volontaires de modération des prix, le ministre est optimiste que les discussions engagées avec les organisations patronales aboutissent prochainement.

Pour le ministre, le principal problème de la hausse des prix à la consommation ne se situe pas nécessairement au niveau de la distribution, mais souvent au niveau des fournisseurs de la grande distribution. Il évoque le problème de la représentation générale et le fait qu'un grand nombre de produits consommés au Luxembourg, notamment d'origine française et allemande, transitent par la Belgique. Il y a tout un système d'intermédiaires qu'il faut passer au crible, dit le ministre.

En ce qui concerne certains prix administrés, le ministre est d'avis qu'il faudrait réfléchir à déclarer certains services à la population «service d'intérêt général», afin de pouvoir arriver à une tarification qui tienne mieux compte des situations sociales. Jean-Claude Reding appuie cette position et met généralement en question une politique de prix dans le secteur public qui vise principalement à faire payer aux citoyens le coût effectif des prestations, sans prendre en considération la diversité des situations sociales. Ceci vaut notamment pour le prix de l'eau, les prestations pour les enfants, comme la restauration scolaire, et les services pour personnes âgées. Dans ce domaine, l'Etat aurait une grande responsabilité de justice sociale et de redistribution, selon le président de l'OGBL.

Conséquences sociales des faillites

L'OGBL et le ministre Krecké partagent les mêmes vues sur le problème des faillites. Il faut renforcer la prévention des faillites et mieux prendre en compte, notamment au niveau du Comité de conjoncture, les trois principaux indicateurs des faillites, c'est-à-dire: le non-paiement par les entreprises en difficulté de la TVA, de l'impôt sur les salaires et de la sécurité sociale. Il faut évidemment distinguer les faillites «normales» des faillites frauduleuses. Mais il faut surtout avoir un souci dans ce domaine: la protection des salariés et la régularisation rapide des indemnités dont ils ont droit. Il n'est pas acceptable que les salariés d'une entreprise en faillite soient traités moins favorablement que les salariés licenciés pour des raisons économiques.



Transposition de la directive «services»

L'OGBL voulait connaître l'état des lieux de la mise en œuvre de la directive «services» au Luxembourg. Les Etats membres doivent transposer cette directive complexe d'ici au 28 décembre 2009. La transposition comporte la mise en place de guichets uniques pour les prestataires de services et les destinataires de services, c'est-à-dire les consommateurs. La transposition comporte également un volet très sensible et politique, l'examen des exigences et régimes d'autorisation en matière de prestation de services, comme les procédures commodo-incommodo.

Le ministre résume les travaux déjà entamés. Un comité de pilotage sous la co-présidence des ministres d'Etat et de l'Economie accompagne les travaux. Le portail Internet du ministère de l'Economie «entreprises.lu» fera fonction de guichet unique électronique. Les fonctionnalités de ce site Internet seront étendues. D'une part, le portail aura vocation d'informer les prestataires

et destinataires de services, et d'autre part, il sera possible pour les prestataires de services d'y effectuer un certain nombre de transactions. Le portail aura deux antennes: le site «espaces entreprises» de la Chambre de commerce, et le site «espace contact» de la Chambre des métiers. Jean-Claude Reding demande à ce que les syndicats et les chambres salariales soient également impliqués dans ces travaux, et ce notamment en ce qui concerne la définition des missions du ou des guichets uniques, ainsi que l'examen des exigences et régimes d'autorisation. Pour l'OGBL, le ou les guichets uniques doivent également renseigner les prestataires de services sur les dispositions du droit du travail et la législation relative à la sécurité sociale.

En guise de conclusion, l'OGBL constate des convergences de vues avec le ministre de l'Economie et souhaite que les bonnes intentions, notamment en faveur du pouvoir d'achat et de la maîtrise de l'inflation «made in Luxembourg», soient mises en pratique dans les meilleurs délais.

Unterredung mit dem Wirtschaftsminister

Ende Januar hat eine Unterredung zwischen einer Delegation des OGBL, angeführt von Jean-Claude Reding, und dem Wirtschaftsminister Jeannot Krecké, begleitet von vier hohen Funktionären, stattgefunden. Folgende Themen wurden während der Unterredung behandelt:

- die Preisentwicklung in Luxemburg und deren Eindämmung;
- die sozialen Konsequenzen der Konkurse;
- die Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie.

Preisentwicklung

Der OGBL wollte Näheres über den Stand der Ausarbeitung der Maßnahmen zur Preiskontrolle wissen, die im Rahmen des Tripartite-Abkommens von 2006 angekündigt wurden, darunter die freiwilligen Abkommen bezüglich der Preismäßigung, die Ausarbeitung eines Vergleichsindizes für die Großregion, die Probleme betreffend die Generalvertretungen im Handel sowie das Problem der öffentlich festgelegten Preise und Tarife.

Der OGBL fordert ein schnelles Handeln, da sich die Kaufkraft einer großen Anzahl von Bürgern ständig verringert, dies insbesondere durch den starken Preisauftrieb in Sachen Energie sowie durch die spürbare Preiserhöhung bei verschiedenen Grundnahrungsmitteln. Der OGBL-Präsident zählt andere Preis- und Tarifbeispiele auf, die zur Schwächung der Kaufkraft beitragen wie etwa Dienstleistungsverträge, die automatische, nicht berechnete Erhöhungsklauseln enthalten sowie die von öffentlicher Hand festgelegten Tarife.

Minister Krecké antwortet Punkt für Punkt und zeigt anhand von Beispielen, dass seine Verwaltungen seit der Unterzeichnung des Tripartite-Abkommens nicht untätig waren und es in den kommenden Monaten auch nicht sein werden. Was allerdings nicht heißen will, dass die Probleme gelöst sind. Was die freiwilligen Abkommen zur Preismäßigung angeht ist der Minister zuversichtlich, dass die mit den Patronatsorganisationen geführten Gespräche demnächst zu einem Ergebnis kommen werden.

Für den Minister liegt das Problem der Preiserhöhungen für die Verbraucher nicht ausschließlich beim Handel, sondern oft bei den Lieferanten des Handels. Er nennt als Beispiel das Problem der Generalvertretungen und die Tatsache, dass ein großer Teil der Konsumgüter für Luxemburg, insbesondere französischer oder deut-

scher Herkunft, über Belgien eingeführt wird. Es gilt ein ganzes Zwischenhändlersystem genauestens unter die Lupe zu nehmen, sagt der Minister.

Was verschiedene der von der öffentlichen Hand festgelegten Preise angeht, ist der Minister der Meinung, dass es darüber nachzudenken gilt, verschiedene Dienstleistungen am Bürger zu Dienstleistungen öffentlichen Interesses zu erklären. Nur so könne man was die Tarifgestaltung angeht zu einem Ergebnis kommen, das den sozialen Gegebenheiten besser Rechnung trägt. Jean-Claude Reding unterstützt diese Position und stellt insgesamt eine Preispolitik im öffentlichen Sektor in Frage, die hauptsächlich darauf hinauszielt die effektiven Kosten der Leistungen auf den Bürger abzuwälzen, ohne die unterschiedlichen sozialen Begebenheiten in Betracht zu ziehen. Dies gilt hauptsächlich für den Wasserpreis, die Leistungen für Kinder, wie etwa die Schulverpflegung, und die Dienstleistungen für ältere Menschen. In diesem Bereich trägt, laut OGBL-Präsident, der Staat eine große Verantwortung, was die soziale Gerechtigkeit und die Umverteilung angeht.

Soziale Folgen der Konkurse

Der OGBL und der Minister teilen die gleichen Ansichten betreffend die Konkurse. Es gilt die Vorbeugungsmaßnahmen zu verstärken und insbesondere im Rahmen der Arbeiten des Konjunkturkomitees die drei Hauptindizes eines bevorstehenden Konkurses besser zu berücksichtigen, d.h.: das Nichtentrichten der Mehrwertsteuer, der Lohnsteuer und der Sozialbeiträge seitens der sich in Schwierigkeiten befindlichen Betriebe. Man muss natürlich zwischen „normalem“ und betrügerischem Konkurs unterscheiden. Hauptsorge in diesem Bereich muss allerdings der Schutz der Arbeitnehmer und eine schnelle Regelung der Abfindungen, auf die sie Anrecht haben, sein. Es ist unannehmbar, dass die Arbeitnehmer eines von einem Konkurs betroffenen Betriebes schlechter behandelt werden als Arbeitnehmer, denen aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wurde.

Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie

Der OGBL wollte ebenfalls Genaueres über den aktuellen Stand der Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie in Luxemburg erfahren. Die EU-Mitgliedstaaten müssen diese komplexe Richtlinie bis zum 28. Dezember 2009 umsetzen. Die Umsetzung beinhaltet das Einsetzen einheitlicher Ansprechpartner für die Dienstleistungs-

anbieter und -empfänger, d.h. für die Verbraucher. Die Umsetzung beinhaltet aber auch einen sehr sensiblen politischen Teil, das «Normenscreening», d.h. die Prüfung der Anforderungen und Genehmigungsregelungen für Dienstleister, wie etwa die Kommodo-Inkommodo-Prozeduren.

Der Minister fasst dann die bereits in Angriff genommenen Arbeiten zusammen. Ein Steuerungsgremium unter der gemeinsamen Präsidentschaft des Staatsministers und des Wirtschaftsministers begleitet diese Arbeiten. Das Internet-Portal des Wirtschaftsministeriums „entreprises.lu“ wird als einheitlicher elektronischer Ansprechpartner fungieren. Die Funktionalitäten dieser Website werden erweitert. Einerseits wird das Internetportal die Aufgabe haben, die Dienstleistungsanbieter und -empfänger zu informieren, andererseits wird es den Dienstleistungsanbietern die Möglichkeit zu verschiedenen Transaktionen bieten. Das Portal wird aus zwei Antennen bestehen: der Internetseite „espaces

entreprises“ der Handelskammer und der Internetseite „espace contact“ der Handwerkerkammer. Jean-Claude Reding fordert, dass auch die Gewerkschaften und die Arbeitnehmerkammern in die diesbezüglichen Arbeiten miteinbezogen werden, und dies insbesondere bei der Ausarbeitung des Anforderungsprofils des oder der einheitlichen Ansprechpartner(s), sowie der Prüfung der Anforderungen und Genehmigungsverfahren für Dienstleister. Für den OGBL müssen der oder die einheitlichen Ansprechpartner die Dienstleistungsanbieter auch über die Bestimmungen des Arbeitsrechts und die Gesetzgebung über die Soziale Sicherheit informieren.

Nach diesem Gespräch schlussfolgert der OGBL, dass es Übereinstimmungen mit dem Wirtschaftsminister gibt und drückt den Wunsch aus, dass die guten Absichten, insbesondere zugunsten der Kaufkraft und zur Eindämmung der hausgemachten Inflation kurzfristig in die Praxis umgesetzt werden.

Déclarations d'impôts

Comme les années précédentes, le Service Information, Conseil et Assistance vous propose un service gratuit pour compléter vos déclarations d'impôts.

Dans le but de faciliter notre organisation de rendez-vous et afin de vous éviter de longues attentes au téléphone, nous vous saurions gré de bien vouloir compléter le formulaire ci-dessous et de nous le retourner dans les meilleurs délais, par courrier à l'adresse suivante: **OGBL déclaration d'impôts, BP 149, L-4002 Esch/Alzette** ou par fax au no **26 54 02 59**.



Demande de rendez-vous pour compléter des déclarations d'impôts

Nom: _____ Prénom: _____

Adresse: _____

Localité: _____ Pays: _____

Téléphone privé: _____ Téléph. travail: _____

Date de naissance: _____ marié(e)*: oui non

Nombre d'enfants: _____

Nombre des déclarations d'impôts: _____

Préférence pour le rendez-vous*: matin après-midi

Veuillez me contacter avant de fixer un rendez-vous

* cocher la case correspondante



Le congé individuel de formation

Un résultat du dialogue social interprofessionnel

L'entrée en vigueur de la loi du 27 octobre 2007 portant sur le congé individuel de formation découle de l'Accord interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue, accord signé conjointement par les syndicats OGBL et LCGB et par l'UEL en 2003.

Historique

C'est en effet le 2 mai 2003 que l'UEL d'une part, et les syndicats à représentation nationale OGBL et LCGB, d'autre part, ont signé une convention devant faciliter l'accès individuel des travailleurs à la formation professionnelle continue. Cette convention était en fait l'aboutissement des efforts entrepris depuis de nombreuses années pour instituer un régime spécifique permettant l'accès individuel à la formation professionnelle continue.

La convention sur l'accès individuel à la formation professionnelle continue reflète l'importance que les parties contractantes accordent à la formation professionnelle dans un environnement de travail sans cesse en mouvement. S'il appartient au salarié de se tenir à niveau par des formations, il est également de la responsabilité des entreprises d'en donner la possibilité à leurs salariés en leur permettant de mieux concilier charge de travail et besoin de formation.

Les trois volets de la convention - prévoyant l'introduction de certains aménagements horaires en faveur des salariés souhaitant se perfectionner, d'un congé sans solde et encore d'un congé individuel de formation - font désormais partie du droit positif.

Caractéristiques du nouveau régime

Le congé individuel de formation nouvellement mis en place permet au salarié affilié depuis deux ans à la sécurité sociale de bénéficier de 20 jours de congé de formation par période de 2 ans aux fins de participer à des séminaires ou à des examens, de se préparer utilement à des examens ou encore de rédiger un mémoire ou une thèse. Le salarié a droit à un maximum de 80 jours de congé de formation au cours de sa carrière professionnelle, un jour de congé étant alloué pour 24 heures de formation. Contrairement au régime du congé sans solde, le congé de formation est assimilé au temps de travail du salarié.

Rappelons qu'outre le congé formation et le congé sans

solde, d'autres instruments sont prévus par la Convention visant à faciliter l'accès individuel à la formation, dont l'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre de l'horaire mobile, le travail à temps partiel et le système de compte épargne-temps. Le congé sans solde est déjà applicable en vertu de la déclaration d'obligation générale qui permet de lier l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et leurs salariés aux dispositions prévues à cet effet. Ces différents moyens ne sont pas exclusifs les uns des autres, mais complémentaires et cumulatifs ; leur utilisation est conditionnée par le type de formation suivi et par les contraintes personnelles du salarié et celles de l'entreprise.

Compléter le dispositif par une adaptation du travail à temps partiel pour besoin de formation

Les discussions entre l'UEL et les syndicats représentatifs au plan national, à savoir l'OGBL et le LCGB, continuent en vue de compléter le dispositif d'accès individuel à la formation continue par une amélioration de l'accès au travail à temps partiel pour besoins de formation. Un préaccord vient d'être paraphé. Ce préaccord fait partie intégrante des négociations en cours sur une réforme des dispositions légales concernant le travail à temps partiel.

L'agenda du dialogue social interprofessionnel pour l'année en cours vient d'être fixé.

Les syndicats OGBL et LCGB viennent de s'accorder avec l'UEL sur les points à aborder au cours des mois à venir dans le cadre du dialogue social interprofessionnel prévu par la législation sur les relations sociales collectives. Outre le travail à temps partiel, les parties prenantes ont convenu de discuter de la transposition des accords européens sur le stress au travail et sur le harcèlement moral et la violence au travail. Les syndicats représentatifs au plan national et l'UEL ont également fixé un cadre d'actions communes pour favoriser l'égalité entre femmes et hommes au lieu de travail et ont convenu d'actions et d'interventions communes pour améliorer la lutte contre les accidents du travail.



Hubert Hollerich

Aviation Civile

LuxairCargo

Accord trouvé pour le personnel

Soucieux d'éviter une grève sauvage du personnel au CargoCenter de Luxair, l'OGBL a sollicité, par courrier du 1^{er} février 2008, une réunion d'urgence auprès de la direction générale. Cette réunion a eu lieu au cours de l'après-midi, le même jour. Dans un communiqué commun, la direction de Luxair et l'OGBL ont ensuite informé le personnel que des négociations auxquelles toutes les organisations syndicales participeraient, débuteraient le 5 février 2008.

Lors de deux réunions qui ont eu lieu les 5 et 6 février 2008, la direction Luxair et les syndicats se sont mis d'accord sur les points suivants:

Volet ouvriers

Une prime exceptionnelle brute de 500 € sera payée avec le salaire de février au personnel LuxairCargo (y compris les services garage et entretien) qui était sous statut ouvrier au mois de décembre 2007. Cette prime est payée pour remercier les ouvriers pour leurs efforts réalisés lors de l'accroissement exceptionnel et imprévisible du volume de travail en fin d'année.

La direction s'engage à présenter des «job descriptions», classifications et plans de carrière pour les ouvriers avant la fin du mois de juin 2008. Un groupe de travail spécifique se réunira avant la fin du mois de février 2008.

Volet employés privés

Les écarts et manquements admi-

nistratifs éventuels lors des récents reclassements barémiques et promotions pour les employés du CargoCenter seront redressés rétroactivement au 1^{er} janvier 2008.

Des entretiens individuelles avec la direction de LuxairCargo auront lieu pour les employés privés qui estiment avoir été défavorisés lors des récentes reclassifications barémiques et promotions. Les employés privés concernés pourront se faire accompagner par un délégué du personnel de leur choix;

Une prime exceptionnelle brute de 500 € sera payée avec le salaire de mars aux employés privés LuxairCargo qui, à l'heure actuelle, ne bénéficient pas d'une promotion, d'une reclassification barémique ou d'une prime décidées dans le cadre des ajustements récents.

Un groupe de travail spécifique se réunira avant la fin du mois de février en vue d'entamer les discussions au sujet des «job descriptions», classifications et plans de carrière des employés privés. Cet exercice devra être clôturé pour la fin de l'année 2008.

Plan de formation

Monsieur Adrien Ney, directeur général de LuxairGroup, a souligné l'importance de la formation au sein de l'entreprise, et plus particulièrement au CargoCenter. Dans ce contexte, il a annoncé que les activités de formation figureront parmi les préoccupations prioritaires de la nouvelle direction de LuxairCargo.

L'OGBL satisfait

L'OGBL se montre satisfait du résultat de négociation qui permettra, en premier lieu, de calmer les esprits du personnel au CargoCenter. L'OGBL espère que les discussions au sujet des «job descriptions», classifications et plans de carrière pour le personnel au CargoCenter se dérouleront dans le même esprit constructif.

LuxairCargo

Einigung für das Personal

Um mögliche Streikaktionen im CargoCenter der Luxair abzuwenden, beantragte der OGBL am 1. Februar 2008 eine Dringlichkeits-sitzung bei der Generaldirektion der Luxair. OGBL und Direktion trafen sich noch am selben Tag und informierten das Personal des CargoCenters anschließend gemeinsam über Verhandlungen, die am 5. Februar, im Beisein sämtlicher Gewerkschaften, beginnen würden.

In den Sitzungen vom 5. und 6. Februar 2008 einigten sich die Luxair-Direktion und die Gewerkschaften auf folgende Punkte:

Luxair-Arbeiter

Allen Arbeitnehmern des CargoCenters, inklusive der Garagen- und Wartungsabteilung, die im Dezember 2007 unter dem Arbeiterstatut beschäftigt waren, wird mit dem Februarlohn eine Sonderprämie in Höhe von 500 € brutto ausbezahlt. Mit der Auszahlung dieser Prämie wird allen Arbeitern für ihre Anstrengungen speziell während der Monate November und Dezember, als das Arbeitsvolumen unerwartet und außergewöhnlich hoch war, gedankt.

Die Direktion machte die Zusage, die Diskussionen über die „Job Description“, die Einklassierungen sowie die Karrierepläne noch vor Ende Juni 2008 zu beenden. Eine spezifische Arbeitsgruppe wird noch im Laufe des Monats Februar zusammenkommen.

Luxair-Angestellte

Etwaige Abweichungen oder administrative Verstöße in Bezug auf die rezenten Beförderungen der Angestellten des CargoCenters werden rückwirkend auf den 1. Januar 2008 korrigiert.

Angestellte, die sich bei den getätigten Beförderungen ungleich behandelt fühlen, haben die Möglichkeit, ihren Fall im Rahmen eines individuellen Gesprächs mit der Direktion von LuxairCargo zu erörtern. Sie haben das Recht, sich hierbei von einem Betriebsdelegierten ihrer Wahl begleiten und unterstützen zu lassen.

Mit dem Märzlohn wird allen Angestellten, die nicht in den Genuss einer Beförderung gelangen, eine Sonderprämie von 500 € brutto ausbezahlt.

Eine spezielle Arbeitsgruppe trifft sich noch vor Ende Februar 2008 mit der Direktion um über die „Job Description“, die Klassifizierung und den Karriereplan der Angestellten im CargoCenter zu beraten. Die Arbeitsgruppe soll ihre Arbeiten bis Ende 2008 abgeschlossen haben.

Ausbildungsplan

Generaldirektor Adrien Ney unterstrich die Wichtigkeit der beruflichen Ausbildung, vor allem im CargoCenter. In diesem Zusammenhang kündigte er an, die Ausbildungsstunden auf der Prioritätenliste der neuen Direktion von LuxairCargo.

OGBL zufrieden

Der OGBL zeigt sich zufrieden mit dem Verhandlungsergebnis, mit welchem die erhitzten Gemüter des Personals im CargoCenter vorerst beruhigt werden können. Dementsprechend hoch sind die Erwartungen in Bezug auf die bevorstehenden Gespräche über die „Job Descriptions“, die Klassifizierungen und die Karrierepläne. Der OGBL hofft, dass diese Gespräche in einem ebenso konstruktiven Klima geführt werden können, wie die Verhandlungen vom 5. und 6. Februar 2008.

Résolution – Luxair Pour de salaires corrects et des conditions de travail humaines!

Les membres, délégués et sympathisants de l'OGBL, réunis, en date du 24 janvier 2008, au Centre Culturel de Sandweiler, ont analysé la situation sociale précaire auprès de Luxair et ont, ensuite, adopté la résolution suivante:

- dû à la situation actuelle (pas de réduction de flotte, sous-effectif permanent), l'OGBL exige la clôture officielle de la restructuration lancée en 2006 et qui prévoyait la réduction de 190 postes de travail;
- à la suite des mauvaises décisions prises par le consultant McKinsey concernant la restructuration, l'OGBL déconseille fortement de gaspiller davantage d'argent à ce bureau d'études dans le projet du Cargo;
- l'OGBL exige la reconnaissance du personnel du Cargo Centre au même titre que son importance au niveau financier et économique au sein du Groupe;
- l'OGBL se montre scandalisé quant au nombre exagéré d'intérimaires au Cargo Centre (jusqu'à 800 les week-ends) et exige l'embauche immédiate d'une partie de ce personnel;
- l'OGBL confirme sa revendication, dans les deux conventions collectives, d'une augmentation linéaire des salaires de 3% par année. Le personnel a suffisamment contribué en acceptant, dans le passé, des rondes ZERO. La situation de Luxair est saine. L'OGBL n'accepte pas de dégradations concernant les salaires ou conditions de travail du personnel navigant, repris dans la partie II de la conven-

tion collective! Le temps partiel devra également être introduit au niveau des pilotes!

- l'OGBL exige une description de poste et un plan de carrière, qui devront faire partie des conventions collectives;
- concernant la décision de délocaliser partiellement les activités du Call Center de Luxair à Malte, l'OGBL exige l'annulation pure et simple de cette décision;
- L'OGBL revendique, de la part de la direction, une explication concernant l'avenir du personnel après l'ouverture de la nouvelle aérogare. Quels postes resteront définitivement sous la tutelle de Luxair?
- l'OGBL défend l'idée d'un aéroport moderne qui est un important acteur socio-économique au Grand-Duché. L'OGBL est choqué des mauvaises décisions concernant les conditions de travail du personnel au sol et du personnel navigant dans le nouveau terminal. L'OGBL ne partage nullement les déclarations de la direction qui est d'avis que 7 minutes de séjour au Crew Room sont suffisantes pour la préparation d'un vol;
- l'OGBL est scandalisé par la violation systématique des droits de co-gestion par la direction.

Aux fins de garantir la paix sociale dans l'entreprise, l'OGBL exige un dialogue social constructif et transparent qui mérite aussi ce nom.

Resolution – Luxair Für gerechte Löhne und humane Arbeitsbedingungen!

Die am 24. Januar 2008 im Sandweiler Kulturzentrum versammelten OGBL-Mitglieder, Delegierten und Sympathisanten, setzten sich mit

der sozial angespannten Lage bei der Luxair auseinander und verabschiedeten anschließend nachfolgende Resolution:

- aufgrund der aktuellen Situation (kein Flottenabbau, ständiger Personalmangel), fordert der OGBL den offiziellen Abbruch des 2006 begonnenen Umstrukturierungsprozesses, der einen Personalabbau von 190 Arbeitsplätzen vorsah;
- nach den katastrophalen Fehlentscheidungen der Beraterfirma Mc Kinsey betreffend die Umstrukturierung, warnt der OGBL davor, weiteres Geld an besagtes Beraterbüro im Cargo-Projekt zu verschwenden;
- der OGBL fordert, dass das Personal im Cargo Center in dem Maße anerkannt wird, wie es die finanzielle und wirtschaftliche Importanz im Betrieb widerspiegelt;
- der OGBL ist skandalisiert betreffend der großen Anzahl an Leiharbeitern (bis zu 800 am Wochenende) im Cargo Center und fordert die sofortige Einstellung für einen Teil dieser Tagelöhner;
- der OGBL steht zu seiner Forderung, sowohl im Arbeiter-, als auch im Angestelltenkollektivvertrag, eine Lineare Lohnerhöhung von 3% pro Vertragsjahr. Das Personal hat genug NULL-Runden akzeptiert und damit seinen Beitrag geleistet. Die Luxair steht finanziell auf gesunden Beinen. Der OGBL akzeptiert keine Verschlechterungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen des Flugpersonals in Teil II des Kollektivvertrags! Teilzeitarbeit muss auch endlich bei den Piloten eingeführt werden!;
- der OGBL fordert eine Job-Description und einen Karriereplan, die in den jeweiligen

Kollektivverträgen zu verankern sind;

- in Bezug auf die teilweise Auslagerung des Luxair-Call-Centers an ein Subunternehmen auf Malta, verlangt der OGBL diese Entscheidung rückgängig zu machen;
- Der OGBL fordert endlich eine verbindliche Erklärung betreffend die Zukunft des Personals, nach der Eröffnung der neuen Aérogare. Die Direktion soll endlich Farbe bekennen, welche Posten und Funktionen bei der Luxair bleiben;
- der OGBL setzt sich für einen modernen Flughafen ein, der sowohl beschäftigungspolitisch als auch wirtschaftlich von großer Bedeutung für Luxemburg ist. Entsetzt ist der OGBL jedoch über die Fehlentscheidungen betreffend die Arbeitsbedingungen sowohl des Bodens als auch des Flugpersonals im neuen Flughafenterminal. Der OGBL übt scharfe Kritik an den Aussagen der Direktion, die der Meinung ist, 7 Minuten Aufenthalt im Crew-Room seien ausreichend um den bevorstehenden Flug vorzubereiten;
- der OGBL ist entrüstet über die systematische Verletzung der Mitbestimmungsrechte der Luxair-Direktion, die bereits mehrmals vor den zuständigen Instanzen angefochten werden musste.

Um den sozialen Frieden im Betrieb zu gewährleisten, verlangt der OGBL einen konstruktiven, transparenten Sozialdialog, der diesem Namen auch tatsächlich gerecht wird.

Imprimeries, Médias et Culture - FLTL



Léon Jenal



Qatena (anct.V. Buck)

Négociations d'un plan social: Accord signé

Suite aux répercussions de la perte de contrat dans le cadre de la délocalisation de Nokia de l'Allemagne vers la Roumanie, la société Qatena avait annoncé qu'elle était contrainte de procéder au licenciement d'une partie de son personnel travaillant sur ce contrat.

Partant d'un nombre important de licenciements à prévoir (on parlait au début de 38 personnes, ensuite le nombre de salariés a été ramené à 37), la société Qatena était dans le contexte d'un licenciement collectif, et, par conséquent, les négociations d'un plan social étaient inévitables.

La direction de Qatena et le syndicat OGBL sont entrés en négociation le lundi 28 janvier dernier afin d'élaborer un plan social dans les délais prévus par la loi, c'est-à-dire 2 semaines, pour aboutir à un accord entre parties le lundi 11 février.

Dans la première partie des négociations, les efforts ont été concentrés surtout sur l'élément «maintien dans l'emploi». Un premier résultat a pu être obtenu: 6 salariés pouvaient rester chez Qatena. Pour 5 salariés, les négociateurs ont essayé de trouver une possibilité d'embauche par d'autres employeurs. Les pourparlers de recrutement sont en cours.

Pour les salariés qui n'ont pas pu profiter des mesures de maintien dans l'emploi, un plan social a été négocié qui fixe les modalités de départs suivantes:

- en plus des indemnités pécuniaires de départs légales, un préavis légal de 90 jours a pu être négocié pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté et pour l'ensemble du personnel concerné une dispense de prestation de préavis. Cette dispense de prestation de préavis devra permettre aux salariés licenciés de se consacrer à la recherche d'un nouvel emploi;
- les salariés qui trouveront un nouvel emploi pendant leur préavis auront droit à 50% de leur indemnité de préavis ainsi qu'à 50% de l'indemnité extralégale. L'indemnité extralégale est l'équivalent des mois de préavis rémunérés par 2500 € par mois de préavis. Cette mesure tient compte d'un certain équilibre entre les salariés avec une faible ancienneté et ceux avec une ancienneté plus importante. Plus de 50% du personnel concerné a une ancienneté de moins de 5 ans et environ 40% des salariés ont une ancienneté de moins de 10 ans;
- il a été retenu que toutes les primes, pécules et 13^e mois seraient « proratisés » et payés jusqu'à la fin du contrat de chaque salarié. Toutes les indemnités de départs extralégales seront payées au plus tard dans les 15 jours après la fin du contrat;
- la durée d'application de ce plan social prendra effet à la signature pour rester en vigueur jusqu'au 31 décembre 2008.

Le résultat des négociations a été soumis au personnel concerné pour avis, qui l'a validé et accepté.

Une réunion d'information avec l'OGBL et un représentant de l'ADEM a été organisée afin de donner les renseignements adéquats quant à l'octroi des indemnités de chômage et surtout de donner les informations concernant les mesures d'accompagnement de la part du Fonds pour l'emploi dans le contexte de la recherche et reprise d'un nouvel emploi.

Il reste à souligner que les négociations entre l'OGBL et la direction de Qatena se sont déroulées dans un climat de dialogue social constructif. Le but recherché a été d'assurer au maximum les intérêts des salariés concernés tout en tenant compte de la situation économique de l'entreprise et de l'objectif principal de maintenir et de pérenniser les emplois des salariés qui restent au service de la société Qatena à Luxembourg.

Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande

Robert Wolff

Sanest-Lux

Première convention collective de travail signée par l'OGBL

C'est en date du 16 janvier 2008, après moins de 10 mois de négociations, qu'une première convention collective de travail a été signée entre la société Sanest-Lux S.A. et l'OGBL.

Cette convention règle les conditions de travail et de rémunération.

Des améliorations importantes ont pu être négociées, notamment sur

les points suivants:

- à partir du 1^{er} janvier 2008, les salariés ont droit à un treizième salaire mensuel qui est payé avant les jours de Noël;
- instauration d'une grille des salaires: les parties signataires de la convention s'engagent à élaborer dans les meilleurs délais une structure des salaires;
- deux journées de congé supplémentaires;
- une indemnité de départ en vacances d'un montant de 75 € bruts pour chaque enfant âgé de moins de 15 ans;
- une indemnité de repas de la Saint-Eloy d'un montant de 25 € bruts pour chaque salarié;
- une indemnité pour cadeaux de Noël d'un montant de 45 € bruts pour chaque enfant âgé de moins de 15 ans.

Cette convention a été signée pour une durée de 3 ans.

L'OGBL tient à souligner que les négociations se sont déroulées dans un esprit de dialogue social positif.

Elth S.A.

Échec des négociations

Les négociations concernant le renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers de l'entreprise Elth S.A. à Steinsel ont échoué en date du 31 janvier 2008.

Le catalogue de revendications, qui a été présenté par les deux syndicats OGBL et LCGB pour le renouvellement et l'amélioration de la convention, a été rejeté catégoriquement sur tous les points par la direction d'Elth S.A.

Comme contre-proposition, la direction veut supprimer des droits acquis des salariés et, en cas de non-acceptation de cette proposition, réduire l'effectif du personnel,

en majorité le personnel résident, féminin, non-qualifié.

La commission de négociations a quitté la table après seulement 20 minutes.

Au cours des semaines à venir, seront organisées des réunions d'information pour le personnel Elth, afin d'entamer des actions dans l'entreprise.

Santé, Services sociaux et éducatifs



Eva Rongen



Nora Back



Pit Schreiner



André Roeltgen

Reform der Krankenpflegerausbildung Meinungsaustausch zwischen dem OGBL und den Ministern Delvaux und Di Bartolomeo

Nachdem der OGBL schon seit Jahren eine Reform der Krankenpflegerausbildung fordert und am vergangenen 29. Januar zusammen mit rund 150 Gesundheitsberuflern während einer Protestmanifestation vor dem Bildungsministerium seine Position noch einmal klar dargelegt hatte, fand gestern eine zweistündige Unterredung mit den beiden zuständigen Ministern Delvaux-Stehres und Di Bartolomeo statt.

Die Reform muss durchgeführt werden!

Der OGBL und die beiden Minister sind sich einig, dass eine Reform notwendig ist und keiner stellt in Frage, dass derzeit rund 1.000 Stunden, hauptsächlich praxisbezogene Ausbildung, fehlen. Besonders wurde noch einmal von beiden Parteien unterstrichen, dass eine Verlängerung der Ausbildung unumgänglich ist, um im Einklang mit der europäischen Richtlinie betreffend die Anerkennung des Krankenpflegerdiploms innerhalb der EU zu bleiben.

Allerdings besteht auch nach dem Meinungsaustausch noch keine Einigung zwischen dem OGBL und den Ministern, wie die 1.000 fehlenden Stunden eingeplant werden sollen und mit welchem schulischen Diplom die Ausbildung abschließen soll.

OGBL fordert eine qualitativ hochwertige Reform

Der OGBL fordert ein zusätzliches Ausbildungsjahr und ein Abschlussdiplom das dieser verlängerten Studiendauer und dem Qualifikationsniveau Rechnung trägt.

Die Gewerkschaftler bemerkten, dass in einer ganzen Reihe europäischer Länder die Krankenpflegerausbildung mit einem Hochschuldiplom (z.B. Bachelor) abschließt. Der OGBL unterstrich nochmals seine Forderung nach einem Abschlussdiplom das wenigstens ein BTS-Niveau (Brevet de Techniciens Supérieur) haben sollte.

Die Minister betonten, dass die europäische Kommission einen Vorschlag des OGBL betreffend die Ausbildungsreform als nicht vereinbar mit den europäischen Richtlinien zurückgewiesen habe. Die Gewerkschaft wird diese Position überprüfen lassen. Allerdings zeigt sich der OGBL erstaunt, dass die Minister diese schriftliche Stellungnahme der Kommission, die das Datum vom 24. April 2007 trägt, erst jetzt vorlegten.

Die beiden Minister erklärten, dass das Einfügen der 1.000 Stunden in die bestehenden 3 Ausbildungsjahre als mit die einzige Lösung anzusehen ist. Sie wollen einen entsprechenden Vorschlag ausarbeiten, der dem OGBL dann am 8. Mai 2008 vorgestellt werden soll.

Der OGBL erinnerte daran, dass dieser Lösungsvorschlag nicht neu sei, da 2001 die damalige Ministerin Brasseur eine ähnliche Vorgehensweise ins Auge gefasst hatte.

Die Gewerkschaft zeigte sich bereit den neuen Vorschlag abzuwarten und anschließend genauestens zu analysieren, wies aber auf eine mögliche Überbelastung der Schüler und Schülerinnen hin (z.B. würden die Schulferien gekürzt oder müssten Praktikumseinheiten weichen) und erinnerte daran, dass 2001, 1.587 Gesundheitsberufler eine Petition des OGBL unterstützt hatten, die eine solche Vorgehensweise ablehnte. Außerdem bliebe bei einer solchen Reform das schulische Abschlussdiplom weiterhin ein „diplôme de fin d'études secondaire technique“.

Eine mögliche Anhebung der Studien auf ein Hochschulniveau, wurde während der Unterredung kurz angesprochen, würde aber bedingen, dass die Regierung einer solchen Reform zustimme.

Der OGBL wird seine Informationspolitik gegenüber den Gesundheitsberuflern und den Krankenpflegeschülern und -schülerinnen konsequent fortsetzen und wird nach der Unterredung vom 8. Mai 2008 seine weitere Vorgehensweise beschließen.



Manifestation de protestation

Pour la revalorisation des carrières dans le secteur de la santé et le secteur social

Ils étaient 200 professionnels à participer à l'action de protestation du 29 janvier, organisée par le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL, pour la nécessaire réforme des études infirmières et pour le bon classement et la juste reconnaissance des diplômes de fin d'études des infirmiers/infirmières et de leurs spécialisations.

En effet, une prolongation des études infirmières d'une année semble indispensable mais depuis plus d'une décennie, le gouvernement n'a rien entrepris pour mettre une fin à la dévalorisation des carrières de l'infirmier et de ses spécialisations.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL revendique des diplômes de fin d'études qui correspondent aux niveaux de formation et de qualification et à la durée des études.

Unterredung mit den Ministern Biltgen, Delvaux und Wiseler

Forderung nach einer Gehälteraufwertung für die Gesundheitsberufe, die Erzieher und die Sozialpädagogen

Seit Jahrzehnten ist ein großer Teil der Sozial- und Gesundheitsberufe unterbewertet: der Krankenpfleger, die Krankenschwester, die technisch medizinischen Assistenten und Assistentinnen in der Chirurgie, im Röntgen, im Labor, die spezialisierten Krankenpfleger und Krankenschwestern in der Anästhesie und Reanimation, in der Psychiatrie, in der Pädiatrie, die Hebamme, der Hilfskrankenpfleger, der Erzieher, der Sozialpädagoge.

Am 25. Januar 2008 fand eine Unterredung des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGBL mit den Ministern Biltgen, Delvaux und Wiseler statt. Der OGBL forderte, dass bei den oben genannten Berufsgruppen endlich die längst überfällige Gehälteraufwertung vorgenommen wird. Die Gehälter

tragen momentan absolut nicht dem Ausbildungsniveau, dem Grad an Verantwortung und der geforderten Autonomie Rechnung. Da im Ministerium des Öffentlichen Dienstes anscheinend eifrig an einer Gehälterrevision beim Staat gearbeitet wird, ist der Zeitpunkt gekommen, dass die betroffenen Berufsgruppen den Druck auf die Regierung erhöhen müssen, um nicht wieder „vergessen“ zu werden. Der OGBL unterstrich nochmals, dass verschiedene Sozial- und Gesundheitsberufe bis zu 3 Jahren unter ihrer schulischen Qualifikation eingestuft sind. Die Minister gaben zu, dass Handlungsbedarf besteht, konnten jedoch keine konkreten Vorschläge unterbreiten, wie sie die vom OGBL geforderte Lohnaufwertung umsetzen wollen: man müsse der Regierung zuerst einen Gesamtbericht unterbreiten und die finanziellen Auswirkungen analysieren. Der OGBL wird sich mit solchen Stellungnahmen nicht verträsten lassen und wird seine Informations- und Mobilisierungspolitik beim betroffenen Personal konsequent fortsetzen.



Banques et Assurances



Véronique Eischen

Personnel des banques

L'Aleba ne sait plus poser d'accents à sa politique tarifaire!

C'est précisément pendant l'année électorale que l'Aleba doit se défendre de fortes critiques. Elle a signé une convention collective qui ne reflète en rien l'excellente situation économique du secteur bancaire. En comparaison des augmentations de la productivité et des bénéfices des entreprises, l'évolution des salaires reste largement en dessous des attentes.

L'Aleba a également avalisé une nouvelle dégradation du système de rémunération des employés de banques. Pire qu'auparavant, les salariés seront soumis à une «machinerie» d'évaluation dégradante qui aura comme seul but d'augmenter la pression et le stress au travail, ainsi que les craintes de précarité des employés de banques.

La perte de confiance croissante des employés de banques dans la capacité de l'Aleba de pouvoir s'imposer met cette dernière dans une situation d'explication très précaire.

L'OGBL ne refuse pas à l'Aleba le droit de se défendre, de se justifier et d'essayer de limiter les dégâts, tant bien que mal. Cependant l'OGBL n'est pas prêt à tolérer les propos malveillants et les méchancetés exprimés par l'Aleba à son encontre. L'OGBL ne s'est pas rendu coupable, ni d'hypocrisie, ni d'opportunisme.

La polémique et les attaques aveu-

gles du Président de l'Aleba sont assez parlantes à ce sujet.

Ne viendrait-il plus rien d'autre à l'esprit des dirigeants affaiblis de l'Aleba que de vouloir faire retomber sur le dos des autres leur propre défaillance en matière de politique tarifaire?

L'OGBL n'est pas responsable du fait que l'Aleba a, malgré sa faible majorité de 51% auprès de la chambre des employés privés dans le secteur banques et assurances en 2003 (68% en 1998), poursuivi en cavalier seul sa politique tarifaire. Au lieu d'une collaboration solide et collégiale avec le premier syndicat du Luxembourg, l'Aleba s'est égaré dans son illusion arrogante de continuer à faire «profil bas» dans sa politique tarifaire. Pourtant, la tendance alarmante des accords de ces dernières années aurait dû leur ouvrir les yeux.

L'OGBL ne peut pas être tenu responsable des défaillances organisationnelles et des moyens d'action limités d'un syndicat purement sectoriel, comme l'Aleba. Seul gagnant dans ce triste dossier est encore le patronat bancaire qui a su pleinement tirer avantage de la faiblesse structurelle et sans avenir de l'Aleba.

Depuis le début des négociations, les provocations et revendications agressives de l'ABBL contre les employés de banques n'avaient en rien bousculé la passivité notoire de l'Aleba. Son contrepouvoir syndical a gravement fait défaut. Depuis trop longtemps, ce syndicat n'est plus capable de l'organiser et manque terriblement de volonté de se battre. L'essence même du travail syndical est le dialogue conflictuel «constructif» et non pas la collaboration.

Et pourtant, la mobilisation syndicale des employés de banques aurait été le seul moyen de s'opposer aux revendications patronales agressives et effrontées.

La proposition de l'ABBL d'entamer des négociations séparées avec l'Aleba lors de la dernière réunion devant l'office national de conciliation était une farce honteuse qui n'a fait que sceller le cours des choses. Le patronat bancaire a dicté son texte d'accord à l'Aleba et lui a offert en contrepartie un seul bonbon: Permettre à l'Aleba d'apposer sa signature sous un contrat collectif indigne.

L'Aleba, à défaut de choix, a signé la convention collective par crainte existentielle et par tactique électorale. Se reproche s'adresse particulièrement au Président de l'Aleba qui ne se gêne pas de qualifier sa signature d'un contrat collectif, manifestement indécent, comme «action responsable». En faisant cela, l'Aleba a simplement «annulé» son catalogue de revendications et son président ne semble même pas se rendre compte.

Les attaques arrogantes et les infamies du Président de l'Aleba à l'encontre de l'OGBL sont déplacées. L'OGBL respecte scrupuleusement ses statuts ainsi que ses règles démocratiques et déontologiques. Par vote secret, les délégués du personnel de l'OGBL du secteur bancaire ont rejeté majoritairement et en toute souveraineté le résultat des négociations de l'Aleba. Ce vote doit être respecté.

Pour les délégués du personnel, les revendications collectives des employés de banques n'ont pas été considérées à leur juste valeur. Le syndicat Banques et Assurances appuie inconditionnellement les revendications des employés de banques ainsi que leurs objectifs en matière de politique tarifaire. En aucun cas l'OGBL/SBA acceptera de se laisser dicter quoique ce soit en la matière. Ceci est le seul moyen de redresser, à sa juste valeur et dans l'intérêt des employés de banques, la convention collective.

Bankenpersonal

Die Aleba kann keine tarifpolitischen Akzente mehr setzen!

Ausgerechnet im Sozialwahljahr hat die Gewerkschaft Aleba sich starker Kritik zu erwehren. Sie hat einen Kollektivvertrag unterschrieben, der den exzellenten wirtschaftlichen Resultaten im Bankenwesen nicht gerecht wird. Die Lohnentwicklung bleibt weit unter dem was gemäß der gestiegenen Produktivität und den Betriebsgewinnen angebracht gewesen wäre.

Die Aleba hat ebenfalls einer weiteren Verschlechterung des Lohnsystems des Bankenpersonals zugestimmt. Noch stärker als bisher wird das Personal einer entwürdigenden Bewertungsmaschinerie unterworfen werden, die zum einzigen Zweck hat, die Arbeitsintensität, den Leistungsdruck und die Sozialängste der Bankangestellten weiter zu erhöhen.

Durch das allgemein schwindende Vertrauen des Bankenpersonals in die Durchsetzungsfähigkeit der Aleba ist diese jetzt nach dem schlechten Ausgang der Vertragsverhandlungen in arge Erklärungsnot geraten.

Der OGBL streitet der Aleba selbstverständlich nicht das Recht ab, sich rechtfertigen zu versuchen und Schadensbegrenzung zu betreiben. Was er aber nicht zu tolerieren bereit ist, sind die von der Aleba gegen ihn gerichteten beleidigenden Unterstellungen und Frechheiten. Der Unabhängige Gewerkschaftsbund Luxemburgs hat sich weder der „Hypokrisie“ noch des „Opportunismus“ schuldig gemacht. Diese polemischen Rundumschläge des Aleba-Präsidenten lassen tief blicken. Fällt der angeschlagenen Aleba-Spitze nichts Besseres mehr ein, als anderen das eigene tarifpolitische Versagen in die Schuhe schieben zu wollen?

Der OGBL ist nicht verantwortlich dafür, dass die Aleba trotz ihrer sehr knappen Mehrheit von 51% bei der Berufskammerwahl im Banken- und Finanzbereich im Jahre 2003 (1998 waren es noch 68%) ihre tarifpolitischen Alleingänge fortgesetzt hat. Statt einer soliden und korrekten Zusammenarbeit mit der stärksten Gewerkschaft Luxemburgs verirrte sich die Aleba weiterhin in der arroganten Illusion, dass sie sich tarifpolitisch irgendwie über Wasser halten würde. Dabei hätten die warnenden Vertragsabschlüsse der letzten Jahre sie längst eines Besseren belehren müssen.

Der OGBL ist gleichfalls nicht schuld an den fundamentalen Organisationsdefiziten und der mittlerweile sehr begrenzten Handlungsfähigkeit einer rein sektoriellen Gewerkschaft wie es die Aleba eine ist. Das Bankenpatronat nutzte bei den Kollektivvertragsverhandlungen diese zukunftslose Schwäche der Aleba noch einmal so richtig voll aus.

Niemanden hat es verwundert, dass von Verhandlungsbeginn an die Provokationen und die aggressiven Forderungen des Bankenpatronats gegen das Personal der Banken nichts an der hilflosen Passivität der Aleba änderten. Der gewerkschaftliche Gegendruck der Aleba blieb weitgehend aus, weil sie es eben historisch nicht mehr fertig bringt, ihn zu organisieren. Dabei wäre die gewerkschaftliche Gegenwehr des Bankenpersonals das einzige Mittel gewesen, um die aggressiven Vertragsziele der ABBL stoppen zu können.

Die dann am Ende des Schlichtungsverfahrens von der ABBL vorgeschlagenen separaten Verhandlungen waren eine reine Farce und besiegelten den Lauf der Dinge. Das Bankenpatronat diktierte ihren Vertragstext der Aleba vor und bot ihr nur mehr ein einziges Zucker-

brot an: die Unterschrift unter einen für das Bankenpersonal unzureichenden Kollektivvertrag. Die Aleba unterschrieb, weil ihr aus existenziellen und wahltaktischen Gründen nichts anderes mehr übrig blieb. Dies spricht der Präsident der Aleba an, wenn er seine Unterschrift unter den Vertrag als „verantwortungsvolle Haltung“ bezeichnet. Dass die Aleba dabei ihren gewerkschaftlichen Forderungskatalog liquidierte lässt er unerwähnt.

Aus all diesen Gründen sind die arroganten Attacken und Niederträchtigkeiten des Aleba-Präsidenten gegen den OGBL völlig fehl am Platz. Der OGBL hält sich strikt an seine Statuten und an die darin eingeschriebenen demokratischen Regeln: in geheimer Wahl lehnten die OGBL-Personaldelegierten aus dem Bereich des Bankenkollektivvertrags das Verhandlungsergebnis der Aleba mehrheitlich und völlig souverän ab.

Für die Personalvertreter sind die kollektivvertraglichen Forderungen des Bankenpersonals eben ungenügend berücksichtigt worden. Und ihre Abstimmung gilt es absolut zu respektieren. Das Syndikat Banken und Versicherungen des OGBL steht hinter den tarifpolitischen Zielen und den Forderungen des Bankenpersonals und es wird sich diese nicht von der Aleba vorschreiben lassen. Und dies ist der einzige Weg, um den Kollektivvertrag im Interesse des Bankenpersonals wieder auf die Beine zu stellen!

Commerce



Hernani Gomes



Colette Bianchini



André Sowa

Cactus

Pour une convention collective juste

Le 26 janvier dernier l'OGBL a informé la clientèle sur le litige qui oppose les salariés à la direction de Cactus au sujet de la négociation pour le renouvellement de la convention collective.

L'action s'est déroulée devant les entrées du centre commercial «Belle-Etoile», car la société a empêché toute sorte de manifestation sur sa propriété. Néanmoins, les clients de Cactus sont partout. C'est pourquoi nous avons distribué

des dépliants d'information dans les centres-villes de Luxembourg et d'Esch-sur-Alzette.

Des centaines de salariés (vendeurs, opérateurs de caisse, boulangers...) s'investissent tous les jours pour satisfaire leurs clients. Et pourtant, la société ne veut pas reconnaître le rôle du personnel dans les résultats commerciaux excellents, présentés par Cactus depuis 40 ans.

La direction se limite à offrir une prime unique de 125 euros et une augmentation linéaire des salaires de 0,17% par an. Cette proposition frôle le ridicule et ne dignifie pas cette entreprise, devenue deuxième sur la liste des plus grands employeurs au Luxembourg.

Le personnel exige une adaptation linéaire de ses salaires de 1,5% par année de contrat (2007, 2008, 2009) et une vraie revalorisation de ses carrières, avec une progression par tranche d'ancienneté de service de trois ans.

N'oublions pas non plus que c'est la direction de la société qui a provoqué le conflit, car c'est elle qui a saisi prématurément la conciliation, mettant ainsi fin aux négociations entre les deux parties.

Les actions pour informer la clientèle sur les conditions de travail

du personnel auprès de Cactus continuent! Les clients Cactus sont partout!

Le très mauvais style du LCGB défavorise les salariés Cactus

L'OGBL, clairement majoritaire chez Cactus et d'ailleurs dans le secteur du commerce, est tout à fait légitimé à utiliser tous les moyens de pression à sa portée et ce, quand et où les intérêts des salariés sont en jeu.

Le syndicat minoritaire LCGB, au lieu de rejoindre le mouvement en marche, préfère se désolidariser du personnel de Cactus et dénigrer par des communiqués de presse les actions menées jusqu'à présent. De ce fait, le LCGB est en train de donner un coup de poignard dans le dos des salariés, faisant ainsi le jeu de la direction.

Malheureusement, ce n'est pas la première fois que le LCGB trahit la confiance des salariés du commerce.



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



Alain Mattioli

Jean-Cl. Bernardini

Villeroy & Boch

Suite et pas fin...

La dernière réunion de négociation concernant le renouvellement des conventions collectives de l'ensemble des salariés de Villeroy & Boch Luxembourg a eu lieu le 30 janvier. Cette réunion n'a permis aucune avancée concrète, la direction se limitant à remettre en question une bonne partie des avantages extra-légaux figurant dans les deux conventions.

Nous avons signalé à la direction, que pour nous toute remise en question des acquis était inacceptable. Le personnel a été informé par la délégation sur le blocage des négociations. En temps voulu, des assemblées du personnel seront organisées avec à la clef un référendum. Lors de ce référendum, le personnel devra nous donner un mandat pour porter le dossier devant l'office de conciliation ainsi que se prononcer en même temps sur des actions syndicales, voir l'éventualité d'une grève.

Dupont/DTF

Kollektivvertrags- verhandlungen abgeschlossen

Am 7. Februar 2008 haben die Direktion und die Vertragsgewerkschaften OGBL und LCGB sich über einen

neuen Kollektivvertrag geeinigt:

- Vertragsdauer 3 Jahre (1. Januar 2008 - 31. Dezember 2010)
- Ab 1. März 2008 Erhöhung der Entschädigung für Angestellte, welche zeitweilig einen Vorgesetzten ersetzen von 9.30 €/Tag auf 20 €/Tag (nicht indexiert)
- Ab 1. Mai 2008 lineare Gehaltserhöhung von 1 %
- Ab 1. Januar 2009 lineare Gehaltserhöhung von 1 %, dadurch wird die lokale variable Vergütung (LVC) abgeschafft
- Einmalige Prämie von 200 €, zahlbar mit dem Gehalt vom Januar 2009 an alle Mitarbeiter, die am 1. Januar 2009 auf der Gehaltsliste stehen
- Ab 1. Januar 2010 lineare Gehaltserhöhung von 0,4 %
- Ab 1. Januar 2010 Erhöhung der Nachtschichtprämie von 24 % auf 25 %

Fulflex S.A.

Signature du plan social

Après une dernière réunion de négociation, un marathon de 9h30 à 18h15, les syndicats OGBL et LCGB ont signé un accord en ce qui concerne le plan social pour la société Fulflex installée à Kehlen licenciant pour des raisons économiques 22 personnes sur un total de 36.

Un plan de maintien dans l'emploi a été signé le 24 octobre 2007 ce qui fait que 4 personnes sont actuellement en prêt temporaire de main-d'œuvre auprès de la société Amersil installée également à Kehlen. 2 personnes ont opté pour un départ volontaire ce qui porte le nombre des licenciements à 20 personnes.

Les syndicats ont discuté des critères de sélection pour les personnes à

licencier et ont retenu en plus des critères compétences, la situation familiale, l'âge et l'ancienneté des personnes dans la société ainsi que la situation personnelle de chacun.

En plus des indemnités pécuniaires, un préavis de 90 jours à été négocié pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté et pour l'ensemble du personnel une dispense de prester le préavis ce qui veut dire qu'à partir du 23 janvier 2008 les personnes concernées peuvent rester à la maison et se consacrer à la recherche d'un nouvel emploi.

Les personnes qui pendant leur préavis trouvent un nouvel emploi avec un contrat d'une durée minimale de 6 mois ou à durée indéterminée, et qui en informent la direction de Fulflex, se verront payer le préavis restant ainsi que les indemnités restantes dans les 15 jours suivants.

Ont été négociées des indemnités de départ extralégales de 1200 € par année d'ancienneté payées au prorata des mois de présence dans la société et jusqu'à la fin du préavis. Une prime unique est en plus payée à chaque salarié, c'est-à-dire 750 € pour les anciennetés de moins de trois ans, 1 500 € pour les anciennetés entre 3 et 6 ans et de 2 200 pour les anciennetés de plus de 6 ans. Les personnes qui ont plus que 5 ans d'ancienneté se voient payer en plus de l'indemnité de départ légale l'équivalent d'un salaire mensuel.

Le congé restant et calculé jusqu'à la fin du préavis, sera payé à chaque salarié, les ouvriers se voient attribuer en plus 960 € ce qui représente 50% de la prime de production et de la prime de qualité et les employés toucheront 210 € soit 50% de la prime de qualité plus le prorata du 13^e mois calculé à la fin du préavis.

Le paiement des indemnités extralégales se fera en milieu de préavis

à savoir pour le 15 mars et le 31 mars. Toutes les autres indemnités légales seront payées avec le salaire du mois de janvier 2008.

Alain Mattioli de l'OGBL et Jean-Paul Fischer du LCGB ont aidé les salariés concernées par ces licenciements dans la recherche d'un nouvel emploi en transmettant leur CV à des sociétés qui recrutent actuellement du personnel.

fisantes pour accueillir tous les camions. Pourtant la commission est d'avis, sous peine de sanctions sévères, que les routiers doivent continuer leur route au cas où une aire de repos serait surchargée. Le gouvernement partage cet avis et fait, selon l'OGBL-ACAL, une politique très dangereuse, contraire aux besoins réels.

La loi impose des interruptions de conduite

Il est un fait que l'axe autoroutière Anvers-Luxembourg-Metz-Lyon est un des corridors transit les plus fréquentés en Europe. Par conséquent, les autoroutes devraient être pourvues d'aires de repos suffisantes.

Pour des raisons de sécurité routière, la législation européenne prévoit qu'un conducteur de camion ou de bus fasse une pause de 45 minutes après 4 1/2 heures de conduite, et une période de repos de 11 heures après une journée maximale de travail de 13 heures.

Selon la position du gouvernement luxembourgeois, les conducteurs seront invités à enfreindre cette législation européenne. L'OGBL-ACAL doute que le gouvernement se rende compte des problèmes de la fatigue au volant.

Position du gouvernement inacceptable !

Le gouvernement devrait faire en sorte que les conducteurs puissent respecter les pauses prescrites par la loi. Cela n'est possible que si les aires de repos seront agrandies et équipées de l'infrastructure nécessaire, telle que des installations sanitaires, des salles de séjour, des restaurants et des chambres. En même temps, il faudrait analyser la possibilité de construire de nouvelles aires de repos, par exemple près des stations de service à Rodange, à la frontière franco-belgo-luxembourgeoise.

Pour l'OGBL-ACAL, la position actuelle du gouvernement est inacceptable, d'autant plus que les consommateurs profitent tous du principe «Just-in-Time» et que le gouvernement veut faire du Grand-Duché une importante plaque-tour-nante en matière de logistique. L'OGBL-ACAL est intervenu, dans ce sens, auprès du gouvernement.

Autobahnraststätten und Transitverkehr

Regierungspolitik an der Realität vorbei

In der Frage um den Transitverkehr, unterstützte der Ministerrat am 11. Januar 2008 die Schlussfolgerungen der staatlichen Verkehrskommission, die der Meinung ist, Lkws im Transit müssten unter allen Umständen auf der Autobahn bleiben, dürften diese demnach nicht verlassen. Der OGBL-ACAL zeigt sich mit dieser Ansicht nicht einverstanden.

In ihrem Gutachten vom 12. Dezember 2007, erkennt die staatliche Verkehrskommission sehr wohl die Problematik. Die bestehenden Autobahnraststätten können dem steigenden Lkw-Verkehr nicht Rechnung tragen. Die Auffangmöglichkeiten sind erschöpft. Dennoch schlägt die Kommission vor, die Lkw-Fahrer, unter Androhung saftiger Geldstrafen, zu zwingen, die Autobahn nicht zu verlassen.

Die Regierung teilt diese Ansicht, womit sie, in den Augen des OGBL-ACAL, eine realitätsfremde Politik betreibt, die darüber hinaus, grob fahrlässig ist.

Pausen gesetzlich vorgeschrieben

Gewusst ist, dass die Autobahnachse Antwerpen-Luxembourg-Metz-Lyon eine der meistbefahrenen Transitstrecken Europas ist. Dementsprechend müsste dieser Autobahnkorridor ausreichend mit Raststätten versehen sein.

Transport par route



François Hoffmann

Hubert Hollerich

Aires de repos et transit

Une politique contraire aux besoins réels

En ce qui concerne la question du transport en transit, le Conseil des ministres a appuyé, en date du 11 janvier 2008, l'avis de la Commission de Circulation de l'Etat. Cette commission est d'avis que les camions en transit devront rester, à tout prix, sur l'autoroute et que les conducteurs n'ont pas le droit de la quitter. L'OGBL-ACAL n'accepte pas cette position.

Dans son avis du 12 décembre 2007, la Commission de Circulation de l'Etat reconnaît qu'il existe un problème au sujet des aires de repos existantes qui ne sont plus en mesure de répondre aux besoins des conducteurs, dû à une croissance du transport routier de marchandises. Les capacités sont insuf-

Die europäische Gesetzgebung verlangt, aus Verkehrssicherheitsgründen, dass Lkw- und Busfahrer nach 4 1/2 Stunden Lenkzeit eine Ruhepause von 45 Minuten und nach einer maximal 13-stündigen Tagesschicht eine Ruhezeit von 11 Stunden einlegen müssen.

Mit der Vorgehensweise der Luxemburger Regierung, wird den Lkw-Fahrern die gesetzlich verordnete Pause verwehrt, da sie im Fall einer Überbelegung der Raststätte gezwungen werden sollen, weiterzufahren, und dies trotz aller Probleme, die im Zusammenhang mit der Übermüdung am Lenkrad entstehen können.

Haltung der Regierung ist inakzeptabel!

Vielmehr müsste die Regierung dafür sorgen, allen Berufskraftfahrern die Möglichkeit zu geben, die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten auch einhalten zu können. Dies ist nur möglich, wenn die bestehenden Autobahnraststätten ausgebaut und mit der nötigen Infrastruktur (z.B. Sanitäranlagen, Aufenthaltsräume, Restaurants, Schlafräume) ausgestattet sind. Ferner müssten Überlegungen gemacht werden, neue Raststätten, speziell für Lkw-Fahrer, einzurichten. Hier würde sich, beispielsweise, die Tankstellenzone in Rodange, an der Grenze zu Frankreich und Belgien, anbieten.

Die gegenwärtige Haltung der Regierung ist für den OGBL-ACAL unannehmbar, dies umso mehr da alle Konsumenten auf das Just-in-Time angewiesen sind und die Regierung vorhat, in Luxemburg ein großes Logistikzentrum einzurichten. Der OGBL-ACAL hat dementsprechend bei der Regierung interveniert.



Alain Kinn

Sidérurgie et Mines

ArcelorMittal

Les syndicats luxembourgeois sont solidaires avec les salariés de Gandrange!

Mi-janvier, une nouvelle restructuration coûteuse sur le plan humain pour la sidérurgie de la région a été annoncée par la direction d'Arcelor Mittal, en l'occurrence pour le site de Gandrange.

L'«OGBL/LCGB Sidérurgie Asbl» est solidaire avec les salariés d'Arcelor Mittal Gandrange qui se retrouvent face à la restructuration de leur outil de travail et la suppression de 600 emplois sur le site ainsi que la disparition de nombreux autres emplois liés au site par la sous-traitance.

C'est pourquoi les syndicats luxembourgeois OGBL et LCGB ont participé avec une délégation à la manifestation des salariés d'Arcelor Mittal Gandrange devant le siège d'Arcelor Mittal à Luxembourg le 24 janvier 2008.



Éducation et Sciences



Sonja Delli Zotti



Danièle Nieves

Lycée Vauban

Négociations épineuses

Depuis plusieurs mois, l'OGBL est entrain de renégocier la convention collective des salariés du Lycée Vauban. Les représentants patronaux n'ont, jusqu'à présent, qu'accepté de modifier les suppléments pour heures supplémentaires et travaux extraordinaires. Bien qu'ils aient offert d'introduire d'abord une assurance-vie, puis, après le rejet de cette offre par l'OGBL, un plan de pension supplémentaire, il n'y a eu aucune avancée en ce qui concerne l'augmentation substantielle et diversifiée des barèmes, revendiquée par le syndicat.

Une prochaine réunion de négociations aura lieu le 26 février et le personnel n'est pas prêt d'accepter des miettes.

Rentenversicherung

Rente und Zusatzrente?

Teil 2



René Pizzaferrì

Die Betriebsrente

In Luxemburg existieren schon lange Betriebsrentensysteme. Sie stellten in den meisten Fällen eine freiwillige Leistung des Betriebs dar und waren dazu gedacht, den hoch qualifizierten Mitarbeiter an den Betrieb zu binden.

Man spricht von einem differierten Lohn, den man erst bei Eintritt in den Rentenstand erhält. In unseren Nachbarländern spielt diese Rentenart eine größere Rolle, da die jeweilige nationale Rentenversicherungsleistung bedeutend geringer ist.

In Luxemburg waren sowohl Höhe der Leistungen als auch Art der Leistungen sehr unterschiedlich und sind das auch heute noch. Bei einigen der Betriebsrenten spielt die Zugehörigkeitsdauer zum Betrieb eine Rolle, bei anderen die Höhe des Einkommens beziehungsweise die Position, bei anderen wiederum die Höhe der offiziellen Rente usw. Oft vereinigen die Betriebsrenten allerdings verschiedene dieser Parameter. Wie bereits gesagt, waren und sind Betriebsrenten sehr unterschiedlich. Nur finanziell gesunde Betriebe können sie sich leisten, da die Leistungen nicht durch die nationale Solidarität, sondern ausschließlich vom Betrieb, d.h. der Belegschaft, getragen werden.

Heute sieht man bei unserem deutschen Nachbarn, dass viele Betriebe überhaupt keine Betriebsrente mehr anbieten, da sich bedeutend mehr Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt befinden als Stellen zur Verfügung stehen. Der Betrieb braucht keine Lockmittel mehr und spart also diese Leistung. In Deutschland fallen die Arbeitnehmer dann auf die niedrige Sozialversicherungsleistung zurück und sind gezwungen sich privat zu versichern. Wer hat noch nichts von der „Riesterrente“ gehört?

Wir kannten in der Vergangenheit vier Zusatzversicherungen, und zwar die der Berufsfahrer, der Grubenarbeiter, der Hüttenarbeiter sowie die der technischen Grubenbeamten. Diese Zusatzversicherungen hatten einen ganz bestimmten Zweck. Sie sollten den Betroffenen erlauben dank eines finanziellen Zuschusses, aufgrund ihrer beschwerlichen Arbeit und niedrigerer Lebenserwartung früher in Rente zu gehen. Diese Systeme bestehen nicht mehr, da die frühzeitigen Altersrenten diese Rolle zum Teil übernommen haben. Da unsere Renten auf die gezahlten Beiträge aufge-

baut sind, fehlt allerdings die finanzielle Kompensation. Gelegentlich des „Rententischs“ hat der OGBL deshalb gefordert, dass die Beschäftigten, die unter beschwerlichen Bedingungen arbeiten, eine Sonderregelung erhalten. Dieser Punkt steht immer noch auf.

Bis 1999 besaß Luxemburg keine Gesetzgebung betreffend die betrieblichen Rentensysteme. Beschäftigte, die nach längerer Zeit den Betrieb verließen, insbesondere die Frauen, die sich der Erziehung der Kinder widmeten, hatten keinen legalen Anspruch auf diese Renten, dies obwohl sie jahrelang auch auf einen Teil ihres Lohnes verzichtet hatten. Das Gesetz vom 8. Juni 1999 über die Zusatzrentensysteme hat diese ungerechte Situation abgeschafft. Heute behält der Beschäftigte nach einer Betriebszugehörigkeit von maximal 10 Jahren Anrecht auf seine Rechte. Das Gesetz sieht auch vor, dass keine Diskriminierungen zwischen Mann und Frau im Rentenreglement bestehen dürfen. Es gab auch Fälle, wo Beschäftigte über Nacht ihre Zusatzrente verloren, da der Betrieb Konkurs anmeldete oder einfach geschlossen wurde. Verschiedene Betriebe änderten aber auch willkürlich die Leistungen, ohne dass dagegen Einspruch erhoben werden konnte. Auch solche Folgen werden durch das Gesetz verhindert. Jeder Betrieb, der eine Zusatzversicherung für seine Mitarbeiter ins Leben ruft, muss die Leistungen, die dem Einzelnen zustehen, absichern. Ein entsprechender Finanzierungsplan muss bei der staatlichen Überwachungsinstanz hinterlegt werden. Diese überprüft die Angaben und die Berechnung der Reserven.

Die Zusatzversicherung

Die Privatversicherung differenziert sich von den anderen dadurch, dass der Versicherungsnehmer die Prämie selbst zahlen muss. Der Gesetzgeber hat vorgeesehen, dass man beim Abschluss einer solchen Rentenversicherung von steuerlichen Vorteilen profitieren kann, die im Zusammenhang mit dem Alter des Versicherungsnehmers gestaffelt sind. Daneben kennen wir eine Privatversicherung, die anderen Regeln unterliegt. Es handelt sich hierbei um die Möglichkeit, sich bei der offiziellen Rentenversicherung höher zu versichern.

Wie funktioniert das? Jede freiwillige Zusatzversicherung beinhaltet die kostenmäßige Übernahme von zwei Anteilen des Versicherungsbetrags (Arbeitgeber und Arbeitnehmeranteil 8% + 8% = 16%). Praktisch

bedeutet dies die Anwendung der Sozialbeitragsätze auf die Differenz zwischen dem Höchstbeitragsbetrag und dem sozialpflichtigen Lohn. Ein Beispiel kann das illustrieren. Ich kann mich bis zur höchsten Beitragsgrenze höher versichern (7.851,40 Euro monatlich). Wenn ich ein Einkommen habe von 3.500 Euro kann ich mich also bis maximal an die Beitragsgrenze höher versichern. Die Zusatzversicherung kann über den gesamten Differenzbetrag 7.851,40 Euro minus 3.500 Euro = 4.351,40 Euro oder aber auf einen selbst zu bestimmenden Teil abgeschlossen werden. Der Versicherte zahlt auf der von ihm gewählten Summe 16% Beiträge. Dieselben können integral als Sonderabgabe abgesetzt werden. Daneben steuert der Staat noch einmal die Hälfte der gezahlten Beiträge hinzu. Wer kann eine solche Höherversicherung beantragen? Jeder, der pflichtversichert ist durch den Umstand, dass er einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Diese Versicherung muss mindestens für die Dauer von vier Monaten pro Kalenderjahr abgeschlossen werden. Hat man eine solche Versicherung abgeschlossen, läuft sie automatisch in den folgenden Jahren weiter. Man kann sie jedoch im Monat Januar eines jeden Jahres ändern oder annullieren. Antrag und Änderungen müssen schriftlich erfolgen. Hier stehen die Informationszentren des OGBL natürlich jedem zur Beratung zur Verfügung.

Private Zusatzversicherung oder Höherversicherung in der Rentenversicherung?

Welche Unterschiede gibt es nun zwischen den von den Privatversicherungen angebotenen Rentenleistungen und der Höherversicherung in der Rentenversicherung. Die Leistungen der Letzteren sind einfach darzustellen. Es sind die Leistungen betreffend die Risiken Invali-

dität, Alter, Tod (Hinterbliebene). Diese Leistungen sind indexiert und werden angeglichen.

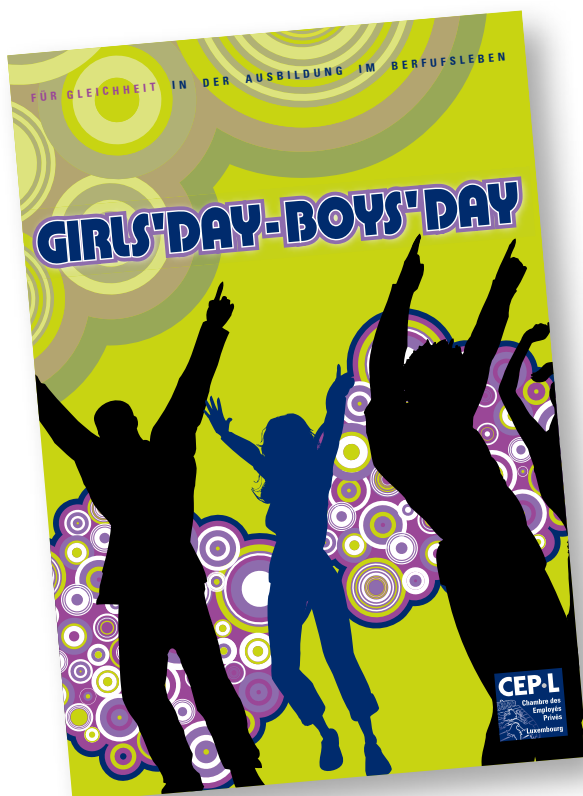
Bei der privaten Rentenversicherung kann man natürlich auch alle Risiken versichern, wenn man insgesamt kein zu großes Risiko für die Versicherung darstellt. Die Leistungen, die beim Eintreten eines Risikos geschuldet sind, sind genau wie die Bedingungen zum Erhalt der Leistungen sehr unterschiedlich. Was die Anpassung der Leistungen in der Zeit betrifft, werden generell zwei Versicherungstypen angeboten. Die erste mit einer festgelegten Progression jährlich und eventuell einer Gewinnbeteiligung. Man muss hier bedenken, dass allein eine jährliche Indexanpassung die legale Rente um 2,5% erhöht, ohne von der Anpassung an die Lohnentwicklung zu reden. Gewinnbeteiligung kann man natürlich nicht erhalten, wenn kein Gewinn gemacht wird. Die zweite Art ist eine Versicherung, wo Sie zum Spekulanten werden, d.h. Sie legen ihr Geld in einem Fonds an, der von der Versicherung angeboten wird und hoffen, dass sich Ihr Kapital stark vermehrt, um so natürlich eine höhere Leistung zu bekommen. Da kann es sein, dass anstatt eines Zuwachses eine Kapitalverminderung stattfindet, was für Sie dann bedeutet, dass Sie nicht einmal ihren Einsatz zurückbekommen. Für denjenigen der ein Einkommen hat, das die Beitragsgrenze überschreitet und der in keinem Betriebsrentensystem drin ist, bleibt nur die Privatversicherung. Er muss sich genau informieren, was er für sein Geld erhält und welche Garantien er hat. Abschließend schlage ich jedem Interessierten vor, sich zuerst zu überlegen, ob er überhaupt eine Zusatzversicherung braucht.

Aus dem Tageblatt-Chat mit René Pizzaferrri

Le salaire social minimum à partir du 1^{er} mars 2008	Sozialer Mindestlohn ab dem 1. März 2008
	indice/Index 685,17
Salarié-e de 18 ans et plus, non qualifié-e 100% ArbeitnehmerIn 18 Jahre und älter, unqualifiziert (100%)	1609,53 €
Salarié-e de 17 à 18 ans (80%) ArbeitnehmerIn von 17 bis 18 Jahre (80%)	1287,63 €
Salarié-e de 15 à 17 ans (75%) ArbeitnehmerIn von 15 bis 17 Jahre (75%)	1207,15 €
Salarié-e qualifié-e (120%) qualiziertE ArbeitnehmerIn (120%)	1931,44 €

Neue Publikation der CEP•L

GIRLS'DAY - BOYS'DAY



Die Entwicklung des Landes, der Erhalt der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit und das Wohl einer Gesellschaft fordern die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an allen Lebensbereichen.

Will man zu einer tatsächlichen Chancengleichheit gelangen, dann muss sich die traditionelle Rolle des Mannes in der Gesellschaft und in der Familie genauso ändern wie die der Frau.

Bei der schulischen Ausrichtung und der Berufswahl junger Menschen in Luxemburg bestehen jedoch noch immer große Unterschiede.

Viele Mädchen beschränken sich bei ihrer Berufswahl auf eine Palette von rund zehn Berufen, die zumeist im Dienstleistungsbereich angesiedelt sind. Die Jungen hingegen wählen aus einem breiteren Spektrum aus und sind im Handwerk und in der Industrie übermäßig stark vertreten.

In den Augen der Gesellschaft sind einige Berufe typisch männlich oder typisch weiblich und werden daher bei der Berufswahl von dem jeweils anderen Geschlecht gar nicht berücksichtigt. Unternehmen können jedoch im betrieblichen Alltag nur davon profitieren, dass sich der Arbeitsstil von Männern und Frauen im selben Beruf unterscheidet.

Der Girls'Day - Boys'Day bietet für alle Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe die Möglichkeit, einen ersten Schritt in das Arbeitsleben zu tun, das Terrain zu sondieren und einen untypischen Beruf zu entdecken, an den sie selbst zuvor nicht unbedingt gedacht hätten.

Erneut unterstützt die Privatangestelltenkammer dieses Projekt, das vom Cid-femmes und dem Chancengleichheitsdienst der Stadt Esch/Alzette organisiert wird. Die Kammer möchte ihren Beitrag dazu leisten, dass jede/r künftige Beschäftigte/r einen Beruf findet, in dem sie/er seine Fähigkeiten frei entfalten kann.

Das ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist ein Thema, das der CEP•L am Herzen liegt und für das sie sich stets engagiert. 1993 setzte sie einen Ausschuss für Gleichstellungsfragen ein. Dieser versteht sich als ein Forum, das Raum bietet, über Themen in Verbindung mit der Gleichstellung von Beschäftigten nachzudenken. Daneben ist die CEP•L Herausgeberin von Publikationen zur Gleichstellung von Mann und Frau in der Wirtschaft.

Jean-Claude REDING, Präsident der CEP•L

Marianne THOMAS, Präsidentin des Ausschusses für Gleichstellung der CEP•L



PRIX DE L'ÉLECTRICITÉ AU LUXEMBOURG : LES PETITS CONSOMMATEURS TOUJOURS DÉFAVORISÉS

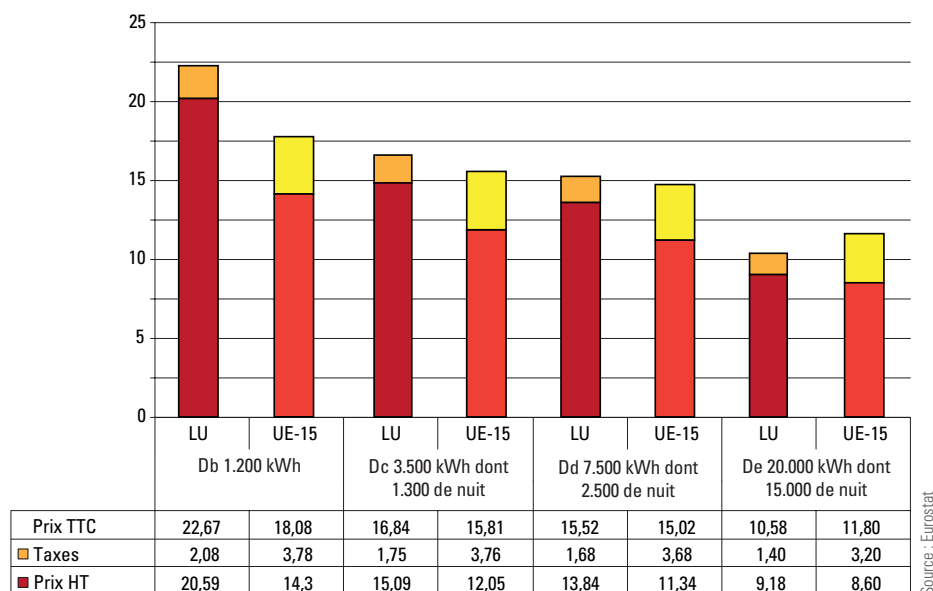
21 janvier 2008

1/2008

Il y a un an et demi, la CEP•L dressait le constat selon lequel les petits consommateurs d'électricité étaient défavorisés au Luxembourg¹. Ce constat semble toujours d'actualité.

Le graphique suivant présente les tarifs au premier janvier 2007 (dernière date disponible pour une comparaison internationale) selon la catégorie de consommateurs².

Prix pour 100 kWh au 1^{er} janvier 2007 selon la catégorie de consommateurs domestiques



La tarification luxembourgeoise est, à l'image des prix moyens de l'UE-15, dégressive (c'est-à-dire que les gros consommateurs paient moins cher que les petits par kWh). Toutefois, la dégressivité est beaucoup plus forte au Luxembourg qu'en Europe.

Ainsi, si les consommateurs de la catégorie Db paient plus cher leur électricité que la moyenne des Européens, il n'en va pas de même pour les plus gros consommateurs qui la paient moins cher. De fait, alors que les consommateurs de la première catégorie paient 2,1 fois plus cher que ceux de la dernière catégorie au Luxembourg, en moyenne dans l'UE-15, ils paient 1,5 fois plus cher.

¹ Econews 3/2006 : <http://www.cepl.lu/ceplweb/econews.htm>. Par rapport à l'Econews 3/2006, il ne nous a pas été possible d'inclure à notre analyse les tarifs industriels. En effet, Eurostat ne publie plus les données concernant les gros utilisateurs industriels (catégories le et lf), lesquelles faisaient état d'un tarif bien inférieur à la moyenne européenne, à la différence des petits utilisateurs industriels.

² Eurostat distingue plusieurs catégories de consommateurs domestiques :

Da : consommation annuelle de 600 kWh (habitation standard de 50m²).

Db : consommation annuelle de 1.200 kWh (habitation standard de 70m²).

Dc : consommation annuelle de 3.500 kWh dont 1.300 kWh de nuit (habitation standard de 90m²).

Dd : consommation annuelle de 7.500 kWh dont 2.500 kWh de nuit (habitation standard de 100m²).

De : consommation annuelle de 20.000 kWh dont 15.000 kWh de nuit (habitation standard de 120m²).

Selon Cegedel, la catégorie de consommateurs Da ne serait pas significative au Luxembourg, aussi sera-t-elle laissée de côté dans l'analyse des tarifs.

Si, du fait de la faiblesse des taxes, le Luxembourg connaît un niveau de prix « toutes taxes comprises » (TTC) relativement moyen au sein de l'UE-15 (notons toutefois que la catégorie des plus gros consommateurs est relativement privilégiée avec un prix qui n'est que le 9^e plus élevé), il n'en va pas de même du tarif hors taxes (HT) qui est le 2^e plus élevé de l'UE-15 pour trois catégories de consommateurs et 5^e pour la dernière.

Classement luxembourgeois du prix du kWh au sein de l'UE-15 selon la catégorie de consommateurs

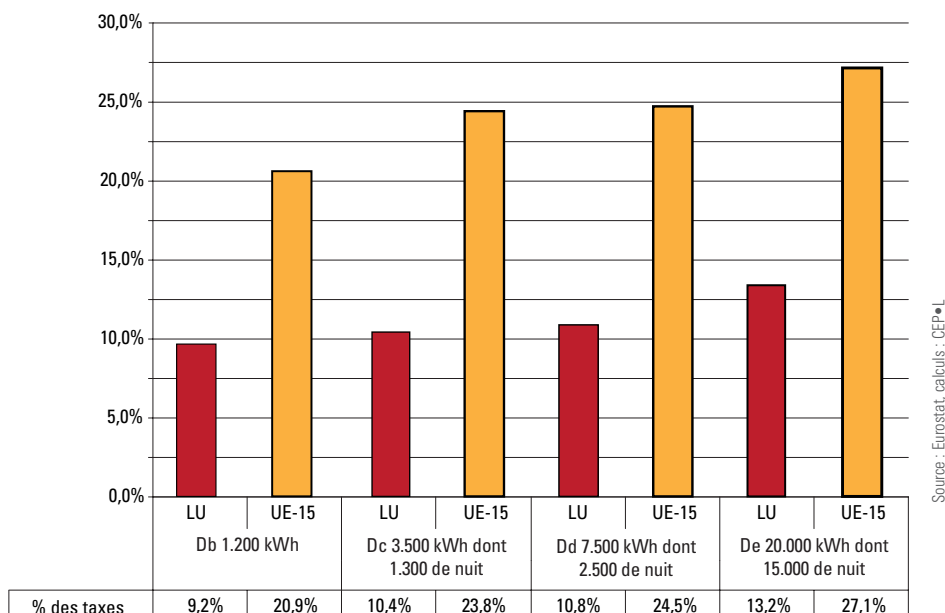
	HT	TTC
Db	2	5
Dc	2	6
Dd	2	6
De	5	9

D'après Eurostat

(lecture du tableau : pour la catégorie de consommateurs Db (HT), un seul pays de l'UE-15 possède un tarif de l'électricité supérieur au Luxembourg, les 13 autres possédant un tarif inférieur)

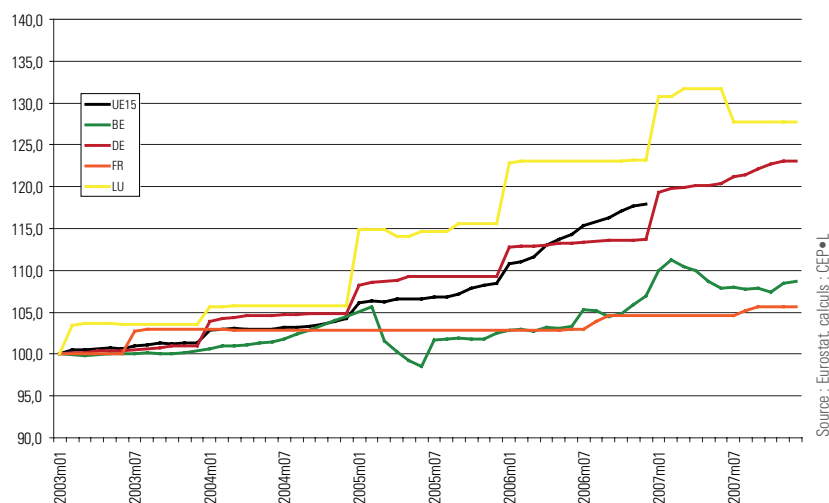
De plus, non seulement le niveau des taxes est-il plus faible au Luxembourg, mais sa progressivité est en outre moins forte au Luxembourg qu'en Europe. Dans l'UE-15, les plus gros consommateurs paient 27,1% de taxes sur le prix total, soit 6,2 points de plus, alors qu'au Luxembourg, ils ne paient que 4 points de % de plus.

Taxes en pourcentage du prix total selon la catégorie de consommateurs domestiques



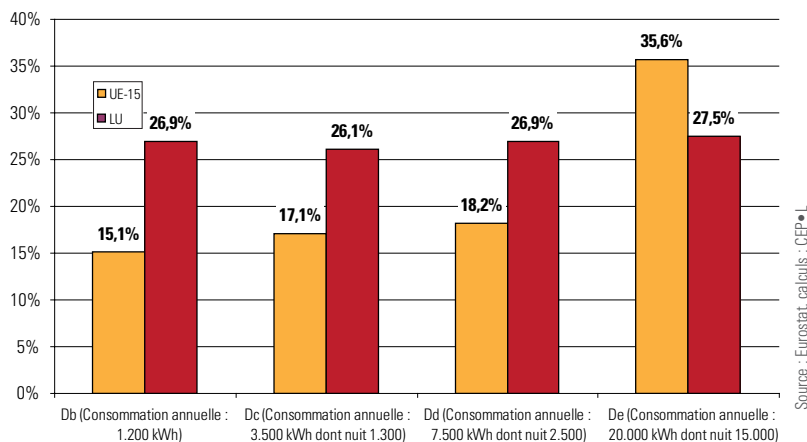
Malgré les récentes baisses tarifaires au Grand-Duché, le Luxembourg est, parmi ses voisins, le pays ayant connu la plus forte progression du prix de l'électricité. Cette progression est également plus forte qu'en Allemagne dont pourtant est importé l'essentiel de l'électricité consommée au Luxembourg³. On note en effet l'influence des prix allemands sur les prix luxembourgeois, toutefois, les prix luxembourgeois amplifient les variations constatées en Allemagne.

Évolution de l'indice de l'électricité (janvier 2003 = 100)



Concernant l'évolution des prix selon les catégories de consommateurs, on note également que l'évolution récente des prix dans l'UE-15 est progressive avec la consommation (sans doute dans une logique environnementaliste), où les gros consommateurs voient le prix de l'électricité augmenter plus rapidement que les petits consommateurs. Au Luxembourg par contre, la progression des tarifs est uniforme.

Évolution 2003 S2 - 2007 S1 des prix de l'électricité selon la catégorie de consommateurs domestiques



³ Selon Eurostat, en 2005, la puissance installée nette était de 1.274 Gigawattheures, et les importations de 1.359 gWh en provenance de Belgique (21%) et de 5.033 gWh en provenance d'Allemagne (79%).

FINANCES PUBLIQUES : UNE AMÉLIORATION SENSIBLE DU SOLDE DE L'ÉTAT CENTRAL

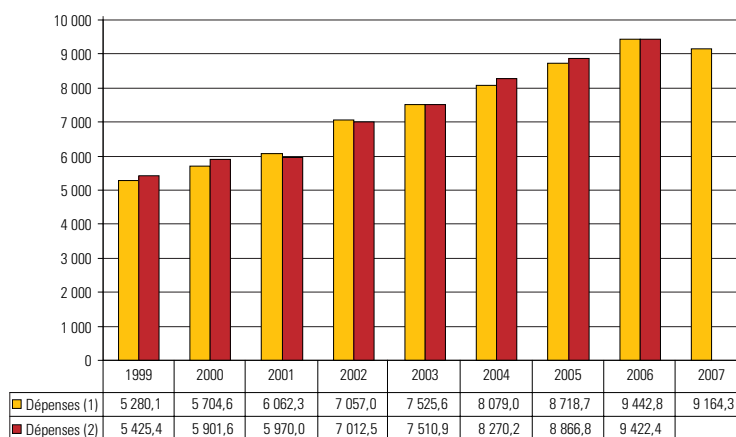
11 février 2008

2/2008

Le Statec publie mensuellement les recettes et dépenses de l'Etat central¹, lequel regroupe le gouvernement ainsi que les fonds. Les chiffres du mois de décembre 2007 venant d'être publiés, il est possible de tirer un premier bilan des finances publiques en 2007.

Du côté des dépenses, l'évolution à la baisse d'un peu plus de 250 millions par rapport à 2006 semble peu crédible. Il est en fait plus probable que la somme des dépenses de l'Etat central se situera non loin du milliard d'euros.

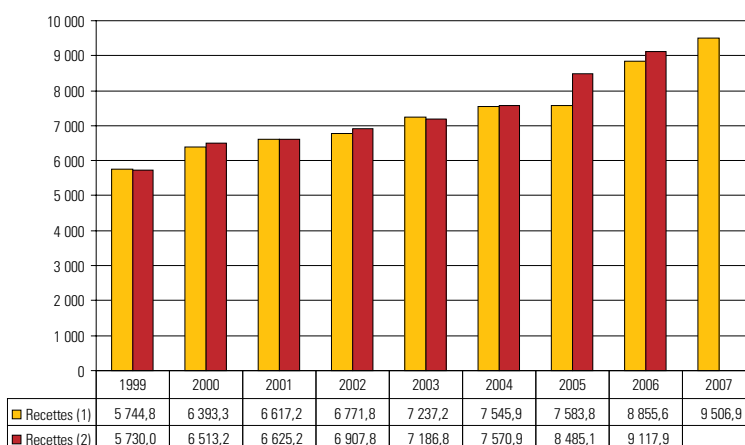
Dépenses de l'Etat central (millions d'euros)



Source : Eurostat
(1) Recettes et dépenses de l'Etat central sur base des comptabilisations mensuelles.
(2) Recettes et dépenses de l'Etat central sur base des comptes nationaux annuels.

De leur côté, les recettes marquent une vive progression en 2007 et ce, malgré les importantes recettes exceptionnelles comptabilisées durant l'exercice 2006. Les recettes mensuelles sur l'ensemble de l'année 2007 sont en effet en progression de 7,4% par rapport à 2006, soit 651,3 millions d'euros supplémentaires.

Recettes de l'Etat central (millions d'euros)

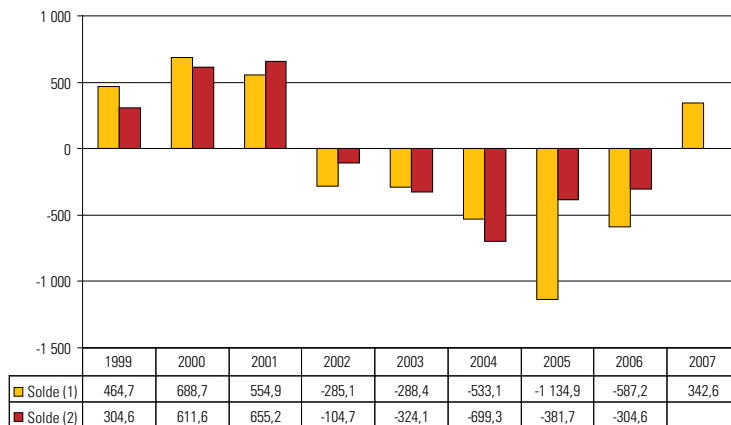


Source : Eurostat
(1) Recettes et dépenses de l'Etat central sur base des comptabilisations mensuelles.
(2) Recettes et dépenses de l'Etat central sur base des comptes nationaux annuels.

¹ Il s'agit des recettes et dépenses de l'Etat central, hors établissements publics et avec une estimation partielle des fonds spéciaux.

Malgré un total des dépenses mensuelles de l'Etat central sans doute sous-estimé, mais avec des recettes en progression sensible, le solde de l'Etat central positif de quelques 342 millions est sans doute quelque peu surestimé. Il semble toutefois indiquer une nouvelle amélioration sensible des finances publiques en 2007.

Solde des comptes de l'Etat central (millions d'euros)



Source : Eurostat
 (1) Recettes et dépenses de l'Etat central sur base des comptabilisations mensuelles.
 (2) Recettes et dépenses de l'Etat central sur base des comptes nationaux annuels.

Europäische Gewerkschaften gehen in die Offensive für

Verteilungsgerechtigkeit



Nico Clement

Die europäische Wirtschaft wächst und die Arbeitslosigkeit sinkt in fast allen Mitgliedstaaten, doch die Löhne ziehen nicht nach. Im vergangenen Jahr wuchs das Bruttoinlandsprodukt in den 27 EU-Staaten um 3 Prozent. Für dieses Jahr erwartet die europäische Kommission einen weiteren Anstieg. Doch die Lohnentwicklung in den meisten EU-Staaten blieb und bleibt hinter den ökonomischen Möglichkeiten zurück.

Eine Möglichkeit das Verhältnis zwischen Einkommen aus Löhnen und Einkommen aus Unternehmens- und Vermögenseinkommen zu berechnen, ist die sogenannte Lohnquote.

Die Lohnquote hat eine große, aber auch umstrittene Bedeutung in der politischen, insbesondere lohnpolitischen Diskussion, da sie als ein Indikator dafür angesehen wird, in welchem Umfang Arbeitnehmer auf der einen und Empfänger von Unternehmens- und Vermögenseinkommen auf der anderen Seite von der wirtschaftlichen Entwicklung oder von wirtschaftspolitischen Entscheidungen profitieren.

Einfach ausgedrückt zeigt die Lohnquote den prozentualen Anteil der Löhne am Gesamtvolkseinkommen an.

Eine sinkende Lohnquote allein beweist zwar noch nicht, dass die Ungleichverteilung des Volkseinkommens zunimmt, sie legt diesen Schluss aber ziemlich nahe.

Fakt ist, dass in den meisten europäischen Ländern, trotz vieler gegenteiliger Behauptungen, der Anteil der Arbeitnehmer am geschaffenen Reichtum zurückgeht.

Der internationale Währungsfond hat errechnet, dass der Anteil der Löhne zwischen 1983 und 2006 um 8,6% in Europa zurückgegangen ist.

Das bedeutet weniger Kaufkraft und weniger Wirtschaftswachstum im Verhältnis zum Möglichen.

Das bedeutet aber auch, dass sich der Anteil der Reichen und Superreichen am Volkseinkommen um 8,6 % verbessert hat. Dass dem heute so ist hängt mit politischen Entscheidungen zusammen und hat aber auch rein gar nichts mit so genannten ökonomischen Naturgesetzen zu tun. Es gibt in der Ökonomie keine Naturgesetze. Und

es gibt vor allem keinen Markt der so nebenbei zu mehr Gerechtigkeit führen würde. Im Gegenteil, je mehr die Politik den Markt oder die Wirtschaft sich selbst überlässt, desto schneller steigen die Unterschiede und desto ungerechter wird die Verteilung.

Bereits auf seinem Kongress in Sevilla hatte der EGB beschlossen, europaweit eine Kampagne für gerechte Löhne zu starten. Der Anteil der Löhne am Volkseinkommen muss endlich wieder steigen.

Die Kampagne der europäischen Gewerkschaften richtet sich gegen:

- Die Ungleichverteilung des Sozialproduktes
- Die unqualifizierten Appelle verschiedener europäischer Akteure, die zu einem Zeitpunkt in dem die Preise steigen und der Lebensstandard vieler Menschen in Europa fällt, noch zusätzlich zu einer Begrenzung der Arbeitnehmereinkommen aufrufen.
- Die ungerechtfertigt hohen Einkommen der Manager
- Die weiter bestehenden Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau

Die Kampagne fordert:

- Die Verbesserung der Kaufkraft um Armut zu bekämpfen und die Binnennachfrage zu stärken
- Anständige Mindestlöhne in allen Ländern der europäischen Union
- Gerechtere Lohnhierarchien

Der OGBL wird diese Kampagne mit all seinen Mitteln unterstützen.

Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie in Deutschland

Interview mit Klaus Beck, DGB-Bundesvorstand

Aktuell: Die deutsche Wirtschaftsministerkonferenz nannte die Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie ein «zentrales wirtschaftspolitisches Projekt». Sieht der DGB das auch so?

Die Dienstleistungsrichtlinie ist ein zentrales wirtschaftspolitisches Projekt. Aus unserer Sicht sind damit weit reichende Konsequenzen verbunden, die aber natürlich nicht nur wirtschaftspolitischer Natur sind. Durch die Herausnahme des Herkunftslandprinzips konnte die Richtlinie entscheidend entschärft werden. Es sind aber nach wie vor viele problematische Aspekte und Rechtsunsicherheiten in der Richtlinie enthalten, auf die wir in der Umsetzung besonders achten müssen.

Aktuell: Was hält der DGB davon, dass sich die Europäische Kommission über den Weg eines Handbuchs jetzt direkt in die nationale Umsetzung der Richtlinie einmischt? Strebt die Kommission damit nicht einen einheitlich neoliberalen Umsetzungsansatz an?

Wir betrachten diese Entwicklung mit großer Sorge. Aus unserer Sicht ist neu, dass sich die Kommission so intensiv in den Umsetzungsprozess einer Richtlinie einmischt. Angesichts der Auseinandersetzung um die Verabschiedung der Dienstleistungsrichtlinie und die Eingeständnisse, die die Kommission im Vergleich zum ursprünglichen Entwurf machen musste, glauben wir nicht, dass es sich hier um eine reine „Hilfestellung“ handelt. Hier wird ganz konkret versucht, Einfluss zu nehmen. DGB und Gewerkschaften werden sehr genau darauf achten, dass der erreichte Kompromiss im Umsetzungsprozess nicht in Frage gestellt wird!

Aktuell: Wo sieht der DGB die Möglichkeiten bzw. Notwendigkeiten einer gewerkschaftlichen Involvement im Rahmen der Umsetzung?

Die Notwendigkeit sich in den Umsetzungsprozess einzumischen ist aus unserer Sicht genauso groß, wie bei den Auseinandersetzungen um die Verabschiedung der Dienstleistungsrichtlinie. Die Dienstleistungsrichtlinie enthält viele Rechtsunsicherheiten und Auslegungsspielräume. Wir werden beispielsweise sehr genau darauf achten, dass ausgenommene Bereiche wirklich ausgenommen bleiben. Sehr intensiv begleiten wir den Prozess des Normenscreening, also der Überprüfung des Rechtsbestands auf Vereinbarkeit mit der Dienstleistungsrichtlinie, und die Einrichtung der Einheitlichen Ansprechpartner. Mit der Dienstleistungs-

richtlinie sind zudem eine Reihe von Fragen verbunden, auf die diese keine Antwort gibt. Das betrifft im Besonderen die Frage der Beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Aktuell: Im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie ist vorgesehen, in allen Mitgliedstaaten so genannte «Einheitliche Ansprechpartner» («Guichets uniques») einzurichten. Hauptaufgabe dieser Kontaktstellen soll es sein, Dienstleistungserbringern die Aufnahme- und Ausübung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeiten zu erleichtern. Im Anforderungsprofil dieser Stellen ist nicht vorgesehen, dass sie über Arbeitsrecht und Sozialschutz der Arbeitnehmer informieren sollen? Wäre dies nicht von großer Wichtigkeit, insbesondere wenn sich ausländische Dienstleistungsfirmen in einem anderen Mitgliedstaat niederlassen möchten?

Die Dienstleistungsrichtlinie sieht vor, dass der Dienstleister alle Verfahren und Formalitäten über die einheitlichen Ansprechpartner abwickeln kann. Das bedeutet im Klartext, dass der Dienstleister im Zweifel nur noch Kontakt zu einer Stelle im Zielland hat – dem Einheitlichen Ansprechpartner. Die Möglichkeiten sich über die im Zielland einzuhaltenden Arbeits- und Sozialrechtlichen Bestimmungen zu informieren sind damit sehr begrenzt. Diese Informationen sind aber natürlich zentral, damit die Bestimmungen eingehalten werden. Wir befürchten, dass der Grundsatz des Ziellandprinzips für das Arbeits- und Sozialrecht ins Leere laufen könnte, wenn eine effektive Information/ Beratung nicht gewährleistet wird. Über den einheitlichen Ansprechpartner muss demnach zumindest eine Erstberatung über die einzuhaltenden Arbeits- und Sozialrechtlichen Bestimmungen erfolgen.

Aktuell: Auf welcher Ebene sollen in Deutschland die «Guichets uniques» angesiedelt werden? Auf (öffentlicher) Verwaltungsebene oder auf Kammerebene? Hat der DGB bei dieser Frage Mitspracherecht oder strebt er dieses an?

Die Einrichtung der einheitlichen Ansprechpartner fällt in Deutschland in den Verantwortungsbereich der



Länder. Das bedeutet, dass theoretisch 16 verschiedene Modelle hinsichtlich Kompetenzen und Ansiedlung eingeführt werden könnten. Die Entscheidungsprozesse auf Länderebene laufen hierzu noch. Die Einbeziehung des DGB in diese Fragen ist von Land zu Land unterschiedlich. Einige Länder haben Arbeitsgruppen zur Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie eingerichtet, zu denen auch der DGB eingeladen wird. Wir würden grundsätzlich eine Ansiedlung der Ansprechpartner bei den Kommunen bevorzugen, um eine unabhängige Beratung zu gewährleisten. Bei einer Ansiedlung bei den Industrie- und Handelskammern bliebe zu befürchten, dass die Beratung einseitig wirtschaftsorientiert wäre.

Aktuell: Wer entscheidet in Deutschland, welche Normen und Niederlassungsanforderungen zu

administrativen Hemmnissen deklariert und abgeschafft werden? Auf welcher Grundlage?

Das sog. Normenscreening wird in Deutschland dezentral organisiert. Das bedeutet, dass jede normgebende Stelle (u.a. Bund, Länder, Kommunen, Kammern) grundsätzlich selbstverantwortlich ihren Normenbestand prüft.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie hat zu diesem Zweck ein 30-Seitiges Prüfraster entwickelt, das an alle zuständigen Stellen verschickt wird. Der bürokratische Aufwand des Normenscreening ist immens, und wir befürchten, dass viele Stellen mit der Prüfung überfordert sein werden.

Grande Région

L'OGBL salue le programme de travail de la présidence luxembourgeoise

Pendant les 18 mois prochains, le Luxembourg assurera la présidence du 11^e Sommet des Chefs des Exécutifs de la Grande Région.

L'OGBL souligne l'importance de la coopération transfrontalière dans la Grande Région pour toutes les parties prenantes de cette région. Le développement économique et social de la Grande Région, constituée par la Sarre, la Lorraine, le Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat, la Wallonie et la Communauté germanophone de Belgique dépend largement de la coopération transfrontalière, une coopération qui doit être intensifiée.

L'OGBL constate avec satisfaction que le programme de la présidence luxembourgeoise s'appuie sur des thèmes porteurs d'avenir pour le renforcement durable de la coopération transfrontalière, à savoir

- le développement économique commun (création d'une plate-forme d'échange et d'information pour et sur les clusters existants dans la Grande Région, développement de pôles de compétence ...),
- la coopération universitaire, la coopération entre les centres de recherche et d'innovation dans la Grande Région, la mobilité des étudiants et des enseignants dans la Grande Région,

- la poursuite des travaux de l'Observatoire interrégional de l'emploi,
- la poursuite des travaux sur l'économie sociale et solidaire dans la Grande Région s'appuyant sur le réseau transfrontalier des acteurs de l'économie sociale et solidaire de la Grande Région,
- la coopération dans le domaine de la santé
- les transports
- l'aménagement et le développement territorial dans la perspective de la Grande Région.

L'OGBL constate que la présidence luxembourgeoise prévoit d'associer le Comité économique et social de la Grande Région à la mise en œuvre de son programme de travail. L'OGBL soutient cette démarche qui permet d'associer une partie importante de la société civile aux travaux du Sommet de la Grande Région.

La Plate-forme syndicale de la Grande Région a adressé une déclaration au Sommet de la Grande Région du 1^{er} février 2008. Ce texte peut être consulté sur le site Internet de l'OGBL à la page suivante:

http://www.ogbl.lu/html_fr/dossiers/grande_region/plate_forme_syndicale.html

Die Gewerkschaftliche Plattform der Großregion hat eine Erklärung an den Gipfel der Großregion vom 1. Februar 2008 gerichtet. Dieser Text kann auf der folgenden OGBL-Internetseite eingesehen werden:

http://www.ogbl.lu/html_de/dossiers/grande_region/plate_forme_syndicale.html



Auf einer gemeinsamen Pressekonferenz am 23. Januar 2008 in Arlon haben die Mitgliedsorganisationen der Gewerkschaftlichen Plattform der Großregion ihre Forderungen vorgestellt. Die Erklärung, mit Anforderungen an eine besser abgestimmte Politik, wurde an die scheidende belgische Präsidentschaft übergeben. Erstmals, vor einem Gipfeltreffen, hatte die Gewerkschaftliche Plattform ebenfalls bei den Regierungen der Teilregionen vorgesprochen.

vlnr.: Nico Clement (OGBL), Jean-Claude Reding (OGBL), Anne-Marie Dory (CSC), Eugen Roth (DGB-Saar)

Contre la fermeture du Consulat d'Italie à Esch

Le Gouvernement italien a décidé de fermer et de vendre les installations du consulat d'Italie à Esch-sur-Alzette.

Cette décision porte une atteinte très grave aux droits et intérêts de nos concitoyens italiens qui habitent au Grand-Duché du Luxembourg et, en particulier, aux Italiens (entrepreneurs, commerçants et travailleurs) de la région d'Esch qui ont édifié cette «Casa d'Italia».

Le Département des Immigrés de l'OGBL considère

cette décision irresponsable et injustifiée face au grand nombre d'Italiens qui habitent dans le Sud du Luxembourg.

L'immigration italienne n'a pas diminué, bien au contraire, il y a un grand nombre de nouveaux arrivants.

Le Gouvernement italien peut et doit revoir sa décision.

Le Gouvernement italien doit tenir compte de la volonté exprimée par sa communauté résidente au Luxembourg et, en particulier, à Esch et discuter avec le COMITES afin de trouver une solution qui honore l'histoire séculaire des Italiens au Luxembourg et de la Maison "Casa d'Italia" qui a une signification très spéciale pour les italiens.

Le Département des Immigrés manifeste son entière solidarité avec tous les Italiens qui sont ce jeudi, 31 janvier à Esch pour manifester contre la fermeture du Consulat.

Le Département manifeste son entière disponibilité pour aider la communauté italienne à trouver une solution dans le cadre du maintien du Consulat d'Esch-sur-Alzette.



Signature de la convention OGBL-INCA



En 1993, l'OGBL a conclu un accord de collaboration avec l'INCA CGIL (Italie), les associations INCA du Luxembourg et les associations INCA de France. INCA est l'institut du syndicat italien CGIL chargé de l'assistance aux travailleurs et aux pensionnés. L'INCA est établi en France et au Luxembourg depuis des décennies.

Face aux situations nouvelles sur le marché de l'emploi, aux flux migratoires et aux modifications dans les systèmes de sécurité sociale, l'OGBL et l'INCA souhaitent intensifier leur collaboration au profit des travailleurs, pensionnés et frontaliers.

L'OGBL, l'INCA ainsi que les associations INCA France et Luxembourg ont signé, le 30 janvier dernier, une nouvelle convention.

5 € par mois pour un monde plus juste

Deux tiers de la population du Ghana n'a pas accès aux services de santé et beaucoup d'entre eux sont des femmes et des enfants.

Le droit à la sécurité sociale ainsi que le droit à la santé sont des droits fondamentaux de l'homme. Dans les pays en développement, ces droits restent souvent lettre morte, par manque de structures adéquates, faute de moyens pour y accéder lorsqu'elles existent. Cette situation dramatique n'est pas une fatalité. Avec une contribution modeste de quelques euros, on peut sauver la vie des populations menacées. Grâce au Global Social Trust (GST), mécanisme novateur de financement de la solidarité internationale, vous pouvez apporter une aide concrète directe, à des milliers de familles privées de soins, de moyens de subsistance, d'avenir. Il s'agit de collecter des fonds dans l'hémisphère Nord pour développer la couverture sociale dans l'hémisphère Sud. C'est un lien de solidarité entre deux peuples, pour un monde plus juste.

Solidarité Syndicale, l'ONG de la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (OGB-L), le Bureau international du Travail (BIT) et le Gouvernement du Ghana représenté par son Ministère de la

santé, ont conclu un accord pour exécuter le projet pilote du GST au Ghana. Ce projet pilote consiste à fournir une prestation en espèces aux femmes enceintes ainsi qu'aux mères d'enfants de moins de cinq ans les plus démunies; il apporte ainsi son soutien à l'extension de l'assurance santé au Ghana. A cette fin, des contributions volontaires seront collectées parmi les membres de l'OGB-L au Luxembourg.

Les bénéficiaires directs de ce fonds fiduciaire seront les plus vulnérables: les femmes enceintes et les mères d'enfants en bas âge les plus démunies. Pour elles, cette solidarité est la promesse d'une prise en charge de leurs besoins sanitaires et sociaux à travers une prestation en espèces. Cette protection sociale permettra un changement réel et durable dans leur vie et celle de leurs enfants.

Les fonds permettront de verser chaque mois une prestation en espèces aux femmes enceintes et aux mères d'enfants de moins de 5 ans les plus démunies pour leur permettre d'accéder aux soins de santé et échapper ainsi à la précarité. La somme espérée de chacun de vous est relativement modeste, seulement **cinq euros** par mois. C'est un engagement au long cours qui fera toute la différence.

Chaque citoyen peut agir contre la pauvreté et témoigner sa solidarité aux peuples du Sud!

Pour soutenir le Projet Ghana, veuillez retourner ce bulletin dûment rempli et signé à: Projet Ghana, OGBL Solidarité Syndicale, B.P.149, L-4002 Esch/Alzette

Le responsable du projet,
Armand DREWS
est à votre disposition pour toute information supplémentaire, au tél. 621156567



Bulletin d'adhésion

Je soussigné M./Mme/Mlle Nom: _____ Prénom _____

Adresse personnelle: _____

Téléphone: _____ E-mail: _____

dclare soutenir le Projet Ghana en adhérant au Global Social Trust du Luxembourg, membre du Global Social Trust mondial, à compter du ____/____/____.

- je verse chaque mois la somme de _____ Euros
- je verse annuellement la somme de _____ Euros (minimum 60.- Euros/an)

au compte de l'OGBL/ONG Solidarité Syndicale, LU54 1111 0828 4810 0000, BIC CCPLLULL, référence "Projet Ghana".

Signature(obligatoire) : _____ Date: _____

Déclaration commune de la CES et du FEPH

Une coopération renforcée tant au niveau national que régional et/ou local

Dans la déclaration commune de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et du Forum Européen des Personnes Handicapées (FEPH) qui a clos la Rencontre de Thessalonique, les deux organisations s'engageaient à intensifier leur coopération tant au niveau européen que national.

Deux éléments significatifs ressortent des débats qui ont eu lieu au cours de cette rencontre de Lisbonne illustrés par plusieurs témoignages de bonnes pratiques, aussi bien que des réponses qui ont été apportées dans le cadre du questionnaire préalable envoyé aux participants à ce séminaire.

Tout d'abord, la coopération aux niveaux national et/ou régional et local s'est nettement améliorée depuis 2003 et a débouché sur des initiatives communes, traduites par

- des campagnes et des publications communes,
- l'organisation de conférences, réunions, séminaires ...
- la signature d'accords collectifs de travail entre les partenaires sociaux,
- etc...

Et, pour les pays qui ont dernièrement intégré l'Union Européenne, cette intégration leur a donné l'opportunité de se référer à la législation en cours, ce qui a renforcé leur détermination commune. En outre des pays actuellement en négociation avec l'Union européenne en vue d'une adhésion sont aussi en train de revoir leur cadre législatif respectif.

De même, il est ressorti des débats une implication significative des partenaires sociaux dans la mise en oeuvre de leur Déclaration commune pour l'Année Européenne des Personnes Handicapées (20 janvier 2003), se traduisant par une meilleure prise de conscience, se concrétisant par les mesures d'aménagement des lieux et/ou des postes de travail.

Les prochains défis à relever

Sans prétendre dresser un catalogue exhaustif des mesures à prendre, et parce que tout ne peut être fait à la fois et qu'il convient donc de fixer des priorités, la Confédération Européenne des Syndicats et le Forum Européen des Personnes Handicapées et leurs organisations estiment nécessaire et urgent de mettre en oeuvre

les mesures qui suivent.

1. Poursuivre les initiatives communes de sensibilisation

Il ne peut y avoir ni mobilisation ni évolution sensible dans le domaine d'une meilleure insertion qualitative et quantitative des personnes handicapées dans le milieu ordinaire du travail, si la société dans son ensemble mais aussi les travailleurs ne sont sensibilisés à la fois

- à la volonté des personnes handicapées d'être pleinement insérées dans le marché du travail et d'avoir accès à une formation professionnelle qualifiante,
- mais aussi aux difficultés aujourd'hui rencontrées.

2. Favoriser une meilleure prise en compte des personnes handicapées dans le travail

Cette meilleure prise en compte passe en particulier par une participation active des travailleurs handicapés concernés dans les instances syndicales mais aussi dans les instances représentatives du personnel.

En particulier des mesures de prévention sur le lieu de travail pour tous les travailleurs continueront d'être développées. Des initiatives devront être développées pour garantir le maintien de l'emploi des personnes handicapées.

De même, une attention particulière devra être apportée à la formation du personnel et des membres des organisations syndicales, de manière à mieux prendre en compte les besoins des travailleurs handicapés et des personnes menacées de chômage du fait de leur handicap ainsi que pour être en mesure d'apprécier correctement les implications de la directive non-discrimination dans le domaine de l'emploi (2000/78).

Des moyens supplémentaires devront être fournis pour améliorer la prise en compte de l'ensemble des besoins des travailleurs handicapés.

3. Développer des politiques intégrées d'emploi et d'inclusion sociale

Les syndicats et les organisations représentatives des personnes handicapées doivent se mobiliser à la fois sur le terrain de l'emploi mais aussi sur celui de l'inclusion sociale. En particulier, dans le cadre d'une meilleure insertion, ils auront le souci de prendre en compte les situations spécifiques de vie des personnes handicapées, en vue d'apporter des réponses en termes

de législation sociale et de droits sociaux, ainsi qu'aux familles, impliquées dans la prise en charge d'une personne handicapée sans oublier les «aidants».

4. Concrétiser, dans le cadre du dialogue social, les objectifs du programme de travail des partenaires sociaux européens (2006-2008)

Dans leur programme de travail signé le 23 mars 2006, pour la période 2006-2008, les partenaires sociaux ont envisagé la possibilité de signer un accord-cadre autonome sur «l'intégration des groupes désavantagés sur le marché du travail». La CES et ses organisations en particulier, oeuvreront aux niveaux appropriés pour permettre la mise en oeuvre de cet engagement après consultation des organisations des personnes handicapées concernés.

5. Assurer la totale mise en oeuvre de la directive emploi (2000/78)

Au terme de l'analyse faite par la CES et le FEPH concernant la transposition de la directive de non-discrimination dans le domaine de l'emploi (2000/78), il apparaît que le travail pour garantir la mise en oeuvre correcte de cette directive n'est pas encore fini et que dans de nombreux pays la transposition n'est pas satisfaisante pour la CES comme pour le FEPH.

La CES et le FEPH insistent donc pour que tous les articles soient correctement transposés, pour que la Commission en contrôle la mise en oeuvre et son efficacité en associant la CES et la FEPH et l'ensemble de leurs membres et pour être informés du futur développement des stratégies pour améliorer l'emploi des personnes handicapées.

6. Intensifier la mobilisation en faveur d'une directive 'spécifique'

Dans le cadre de l'étude préliminaire que devrait entreprendre la Commission pour mettre en place un cadre juridique «non discrimination» en dehors du champ strict de l'emploi, les organisations de la CES et du FEPH, tant au niveau européen qu'au niveau national et/ou régional, continueront de développer les synergies et les initiatives de telle sorte que puisse être obtenue la directive spécifique 'handicap' qu'elles réclament depuis de longues années déjà et permettant de donner une réponse aux différents problèmes auxquels sont confrontées les personnes handicapées (par exemple l'éducation, l'accès aux biens et services, etc).

7. Ratifier d'urgence la Convention de l'ONU

La CES et le FEPH soulignent l'étape positive et importante, pour la prise en compte de la question des «droits des personnes handicapées», que marquait l'adoption de la Convention de l'ONU par l'Assemblée générale de



Joël Delvaux

cette Institution à la fin de l'année 2006. Ils conviennent toutefois de s'unir et de mettre tout en oeuvre pour que ce texte soit ratifié le plus vite possible au niveau de chaque Etat membre (la période de ratification étant ouverte depuis le 30 mars 2007), afin que soient rendues effectives et soient mises en oeuvre, sans tarder, les dispositions contenues dans cette Convention, notamment les dispositions contenues dans l'article 27.

8. Enrichir la coopération entre les syndicats et les organisations de personnes handicapées

La Confédération Européenne des Syndicats et le Forum Européen des Personnes Handicapées et leurs organisations s'engagent à développer un dialogue suivi tant au niveau européen que national par un échange d'informations sur les initiatives prises dans le domaine de l'emploi et de la formation, notamment les mesures qui concernent plus spécifiquement les personnes handicapées.

Très concrètement, dans le cadre du suivi et de la mise en oeuvre des préconisations contenues dans cette déclaration, les responsables du FEPH et de la CES en charge de ces questions s'engagent à se rencontrer au moins une fois chaque année.

Ils examineront, en outre, l'opportunité de l'organisation d'une action conjointe de sensibilisation du public sur les droits des travailleurs handicapés d'ici 2010 qui sera considérée par la CES et le FEPH en vue de soumettre une proposition allant dans ce sens à leurs instances respectives.

Un rendez-vous essentiel, l'année 2010

La mise en oeuvre de l'ensemble de ces mesures devrait être susceptible d'améliorer l'insertion dans le milieu ordinaire du travail comme dans la société, des personnes handicapées. Et, dans le cadre de cette Année Européenne de l'Egalité des Chances elles devraient marquer une étape significative pour l'accès à une «citoyenneté» reconnue et exercée par toutes et tous.

Les deux organisations conviennent de se donner comme objectif de profiter de l'année 2010, Année européenne de la lutte contre la pauvreté, pour évaluer la mise en oeuvre et les avancées obtenues dans les objectifs ainsi définis et de promouvoir la mise en oeuvre du concept de mainstreaming du handicap.

Séminaires pour femmes - Frauenseminare

L'ABC de la déléguée du personnel «Il n'y a que le premier pas qui coûte!»

Objectifs:

Pour défendre conséquemment et efficacement les intérêts des femmes et hommes salariés, une déléguée doit fixer ses buts et ses activités et profiter des possibilités légales.

Ce séminaire fournira un premier aperçu sur les bases légales du travail de déléguée du personnel.

- Cogestion et évolution historique de la législation sur les délégations du personnel.
- Utiliser les lois et les droits de cogestion.
- Les devoirs de la délégation.
- Diriger la délégation.
- La collaboration avec d'autres structures.

Durée de la formation: 2 jours Dates: 22 et 23 avril 2008 Référence: F 8021

1 x 1 der Personaldelegierten „Aller Anfang ist ... gar nicht so schwer!”

Zielsetzung:

Um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konsequent und wirksam zu vertreten, muss eine Delegierte ihre Ziele, ihr Wirken und die gesetzlichen Möglichkeiten kennen und nutzen.

Dieses Seminar vermittelt einen ersten Einblick in die wichtigsten rechtlichen Grundlagen der Delegationsarbeit.

- Mitbestimmung sowie historische Entwicklung des Delegationsgesetzes.
- Umgang mit Gesetzen und Beteiligungsrechte der Personalvertretung.
- Aufgaben der Delegation.
- Leitung der Personalvertretung.
- Zusammenarbeit mit anderen Strukturen.

Dauer des Seminars: 2 Tage Datum: 7. und 8. April 2008 Referenz: A 8015

Connaître la culture luxembourgeoise et sa langue est un enrichissement considérable

La capacité de communiquer est une composante essentielle dans la vie relationnelle d'un représentant du personnel.

Cette approche encourage non seulement l'acquisition de compétences linguistiques pratiques mais elle facilite aussi la compréhension des questions et défis auxquelles sont confrontés les délégués dans leur travail quotidien.

A partir du mois d'avril nous vous offrons des cours d'initiation en langue luxembourgeoise.

Tous les mardis et jeudis:

- en avril: 8, 10, 15, 17, 22, 24, 29
- en mai: 6, 8, 20, 22, 27, 29
- juin 3, 5, 10

de 18.30 à 20.00 heures.

En résumé 16 séances à 1,5 heure, deux fois par semaine.

Lieu: La formation se déroulera dans une salle de l'OGBL à Luxembourg, 19, rue Epernay.

Inscrivez-vous par téléphone auprès de notre secrétariat IFES OGBL à Remich au 266 613-200.



Formation IFES/OGBL

Calendrier de mars à juillet 2008

Réf. / Ref.	Thème / Thema	Date/Datum
Mars / März		
A 8008	Die Steuererklärung in Luxemburg	10/03/08 - 11/03/08
S 4084	Vom Konflikt zur Kooperation	13/03/08 - 14/03/08
S 7010	La durée du travail	14/03/08
F 8009	La sécurité sociale au Luxembourg	18/03/08
F 8010	Le contrat de travail	18/03/08 - 19/03/08
F 8111	La conduite de réunion et le développement de son esprit de synthèse à l'oral et à l'écrit, 3 ^e module	19/03/08 - 21/03/08
F 8012	Le médiateur au Luxembourg	20/03/08 (demi-journée)
AL 8013	Wie lese ich die Bilanz eines Unternehmens?	20/03/08 - 21/03/08
F 8014	Les incapacités de travail	20/03/08 - 21/03/08

Avril / April		
AL 8017	Die Sozialversicherung in Luxemburg	07/04/08
A 8015	1 x 1 der Personaldelegierten	07/04/08 - 08/04/08
AL 8016	Die Arbeit des Personalvertreters in der Personaldelegation und/oder dem gemischten Betriebsrat	07/04/08 - 08/04/08
AL 80171	Die Renten in Luxemburg	08/04/08
AL 8019	Der Arbeitsvertrag	10/04/08 - 11/04/08
S 6093	Word - long documents	16/04/08
S 7003	La protection des données à caractère personnel	16/04/08 (demi-journée) 17/04/08 (demi-journée)
S 6094	Cours «Flash»: protection, partage de fichiers et formulaires	17/04/08 (matin)
AL 8020	Die Arbeitsunfähigkeit	17/04/08 - 18/04/08
S 6096	Cours «Flash»: publipostage	18/04/08 (matin)
S 7000	Présentation du code du travail luxembourgeois	18/04/08 (après-midi)
F 8021	L'ABC de la déléguée du personnel	22/04/08 - 23/04/08
F 8022	La presse syndicale et les journaux d'entreprise syndicaux	22/04/08 - 23/04/08
A 80222	Wie leite ich eine Betriebsratsitzung?	24/04/08 - 25/04/08
F 8115	Convaincre et s'affirmer dans une négociation, 4 ^e module	28/04/08 - 29/04/08

Réf. / Ref.	Thème / Thema	Date / Datum
Mai / Mai		
F 8024	Le syndicat dans le monde du travail	06/05/07
F 8025	La mondialisation de l'économie	07/05/08 - 08/05/08
S 7002	Les congés du secteur privé	09/05/08
F 80261	L'art de communiquer, 1 ^{er} module	14/05/08 - 15/05/08
F 8027	La sécurité sociale au Luxembourg	19/05/08
S 1087	Décoder la presse économique et financière	19/05/08 - 20/05/08
AL 8029	Die verschiedenen Lohn- oder Gehaltsformen	23/05/08
F 8031	Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation du personnel et /ou comité mixte	26/05/08 - 27/05/08
F 8032	Les incapacités de travail	26/05/08 - 27/05/08
A 80321	Wie werden Konflikte im Betriebsrat gelöst	28/05/08 - 29/05/08
F 8033	Les sources d'information via Internet sur le droit du travail et le droit social	30/05/08 (après-midi)

Juin / Juni		
F 80331	L'analyse transactionnelle - 1 ^{er} module	05/06/08 - 06/06/08
F 80481	L'art de communiquer, prise de note et rédaction de comptes-rendus, 2 ^e module	10/06/08 - 12/06/08
F 8035	Le contrat de travail	11/06/08 - 12/06/08
S 7007	Les limites de la surveillance opérée par l'employeur	11/06/08 (demi-journée) 12/06/08 (demi-journée)
S 7015	Le congé parental	13/06/08
F 80121	Le médiateur au Luxembourg	18/06/08 (demi-journée)

Juillet / Juli		
S 5153	L'échange avec ses collaborateurs: le «oser» dire	01/07/08
F 8037	La sécurité sociale au Luxembourg	01/07/08
AL 80371	Die aktuellen Gewerkschaftsthemen im Jahre 2008	01/07/08 - 02/07/08
AL 8038	Erfolgreiche Strategien für Personalvertreterinnen	02/07/08 - 03/07/08
F 8040	Les pensions au Luxembourg	07/07/08
F 8041	Autres stratégies pour déléguées du personnel	08/07/08 - 09/07/08
F 8042	Les thèmes de l'actualité syndicale en 2008	08/07/08 - 09/07/08



INSTITUT DE FORMATION ECONOMIQUE ET SOCIALE

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

PARTICIPANT

Nom	Prénom
Date de naissance	Lieu de naissance
Nationalité	Matricule <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Adresse privée	
Code postal	Pays
Téléphone/GSM	Localité
Profession	e-mail
	Sexe: <input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin

Ma fonction au sein de la délégation du personnel	Depuis le
<input type="checkbox"/> Président	<input type="checkbox"/> Vice Président
<input type="checkbox"/> Secrétaire	<input type="checkbox"/> Membre / délégué du personnel
<input type="checkbox"/> Délégué permanent (effectif)	<input type="checkbox"/> Membre du comité mixte
<input type="checkbox"/> Délégué à l'égalité	<input type="checkbox"/> Délégué de la sécurité

EMPLOYEUR

Nom	
Adresse	
Code postal	Pays
Téléphone	Localité
	Fax

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

oui non

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

date	intitulé du/des séminaire(s)	référence

Je déclare avoir lu le règlement de participation de l'IFES / OGB•L.

Date	Signature
------	-----------

à renvoyer à: IFES OGB•L 12, rue du Château • L-5516 Remich • Tél.: 26 66 13 -1 • Fax: 23 69 93 52

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

OGBL Generalversammlungen März 2008

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent (in)
01.03.	Samstag	17.00	Dudelange	Maison Syndicale	Dudelange	Jean-Claude Reding
01.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Hotel Kickert	Mettendorf	Romain Daubenfeld
06.03.	Donnerstag	19.00	Rodange	Centre Culturel	Rodange	Carlos Pereira
06.03.	Donnerstag	19.00	Sanem	Buvette – Terrain de Foot	Sanem	Nico Clement
07.03.	Freitag	19.00	Belvaux	Café „Boulevue“	Metzlerlach	André Roeltgen
07.03.	Freitag	19.00	Grevenmacher	Restaurant „Les Bâteliers“	Grevenmacher	Romain Daubenfeld
07.03.	Freitag	19.00	Mamer	Centre Culturel	Capellen	Alex Teotonio
07.03.	Freitag	19.30	Syrdall	Centre Com. „Cool-Boules“	Niederanven	Tom Jungen
07.03.	Freitag	19.00	Vianden	Larei „Salle Besseling“	Vianden	Alain Kinn
08.03.	Samstag	18.00	Echternach	Brasserie 1900	Echternach	Tom Jungen
08.03.	Samstag	19.30	Grenzgänger	Hotel Koch-Schilt	Irrel	Danièle Niele
08.03.	Samstag	18.30	Larochette	Restaurant de la Gare	Medernach	Viviane Jeblick
08.03.	Samstag	17.00	Niederanven	Brasserie du Tennis	Senningerberg	Jean-Claude Reding
08.03.	Samstag	12.00	Préizerdau	Restaurant Delleré	Neunhausen	René Piffaferri
13.03.	Donnerstag	19.00	Differdange	Hall Omnisports	Differdange	Carlos Pereira
13.03.	Donnerstag	18.30	Esch/Alzette	Maison du Peuple	Esch/Alzette	Jean-Claude Reding
13.03.	Donnerstag	18.30	Soleuvre	„Beck's-Haus“	Soleuvre	Romain Daubenfeld
14.03.	Freitag	18.30	Esch-Sauer	Hôtel „Beau-Site“	Esch-Sauer	Fränk Arndt
14.03.	Freitag	19.30	Hobscheid	Centre Polyvalent	Hobscheid	Alex Teotonio
14.03.	Freitag	19.00	Huncherange	Centre Culturel	Huncherange	Romain Daubenfeld
14.03.	Freitag	20.00	Linger	Centre Sociétaire	Linger	Jerry Müller
14.03.	Freitag	19.00	Önnersauer	Auberge du Village	Dickweiler	Carlos Pereira
14.03.	Freitag	19.00	Rumelange	Café „Am Heim“	Rumelange	Danièle Niele
14.03.	Freitag	19.00	Strassen/Bertrange	Restaurant „La Raquette“	Bertrange	Viviane Jeblick
15.03.	Samstag	19.00	Bissen	Café de la Place	Bissen	Fränk Arndt
15.03.	Samstag	18.00	Ettelbruck	Hôtel de Ville	Ettelbruck	Véronique Eischen
15.03.	Samstag	18.00	Junglinster	Café-Restaurant Mersch	Godbrange	Jean-Claude Reding
15.03.	Samstag	17.00	Remich	„Aal Schoul“	Remich	Romain Daubenfeld
18.03.	Dienstag	19.00	Sandweiler	Centre Culturel	Sandweiler	Romain Daubenfeld
21.03.	Freitag	20.00	Bascharage	Hall 75	Bascharage	Romain Daubenfeld
21.03.	Freitag	19.00	Hosingen	„Eislécker Stuff“	Wahlhausen	Fränk Arndt
21.03.	Freitag	19.30	Kayl	Café „Käler Stuff“	Kayl	Jean-Claude Reding
21.03.	Freitag	18.00	Walferdange	Centre Prince Henri	Walferdange	Viviane Jeblick
28.03.	Freitag	19.00	Koerich	Salle des Fêtes	Koerich	Danièle Niele
28.03.	Freitag	19.00	Niederdonven	Hôtel Simmer	Ehnen	Tom Jungen
29.03.	Samstag	19.00	Clervaux	„Barteshaus“	Hoffelt	Jean-Luc De Matteis
29.03.	Samstag	19.00	Mertzig-Feulen	„Hennesbau“	Feulen	Alex Teotonio
29.03.	Samstag	18.00	Wasserbillig-Mertert	Centre Polyvalent	Wasserbillig	Tom Jungen



OGBL/ACAL Generalversammlungen 2008

Kayldall	Samstag, den 23. Februar	Béiwenger Stuff, Bivange	18.00 Uhr
Deutsche Grenzgänger 1	Samstag, den 8. März	Hotel-Rasthaus Meilbrück bei Bitburg	16.00 Uhr
Luxemburg	Samstag, den 15. März	Restaurant Lavandin, Kirchberg	17.00 Uhr
Petingen / Esch	Samstag, den 22. März	Café du Progrès, Niederkorn	18.00 Uhr

Festival des Migrations 2008

Un festival pas comme les autres

La 25^{ème} édition du Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté qui aura lieu les prochains **14, 15 et 16 mars** est une vitrine de la société multiculturelle dans laquelle nous vivons chaque jour.

Plus d'une centaine de stands représentant la vitalité du monde associatif, politique et syndical du Grand-Duché du Luxembourg. Un salon du Livre qui montre les nouveautés littéraires en plusieurs langues.

Une fois de plus, l'OGBL, le plus important syndicat du pays, sera présent pour affirmer son engagement solidaire avec toutes et tous les travailleurs résidents et frontaliers. Des militants du département des immigrés et du syndicat services privés de nettoyage vont assurer une présence forte et permanente pendant le Festival.

Cette année, nous allons compter, également, avec la présence importante de plusieurs responsables syndicaux aux heures et journées suivantes:

Samedi, 15 mars:

De 14h à 15h: Alex TEOTONIO, secrétaire syndical

De 15h à 16h: Serge URBANY, responsable du Département juridique

De 16h à 17h: Jean-Claude REDING, président

De 17h à 18h: René PIZZAFERRI, membre du Bureau exécutif

De 18h à 19h: Christian SIMON-LACROIX, secrétaire syndical

Dimanche, 16 mars:

De 14h à 15h: Eduardo DIAS, secrétaire syndical

De 15h à 16h: Jean-Luc DE MATTEIS, secrétaire syndical

De 16h à 17h: Jean-Claude BERNARDINI secrétaire central

De 17h à 18h: Carlos PEREIRA, membre du Bureau exécutif



Département des Immigrés Assemblées générales

Nord vendredi, le 29 février 20h00 Orateur: J.-C. REDING
Ancienne Ecole Hôtelière à Diekirch

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

L'OGBL et la FGTB ont le plaisir de vous inviter à des

Réunions d'information pour les travailleurs frontaliers belgo-luxembourgeois

«La fiscalité et les frontaliers»

- La déclaration fiscale luxembourgeoise et ses moyens d'optimisation de déductibilité
 - La demande de modération d'impôt
- La nouvelle réforme fiscale et ses conséquences
 - Le boni pour enfant

Orateur: Monsieur Patrick van Landeghem, expert en fiscalité et assurances.

Où et quand?

AUBANGE

Salle polyvalente, le mardi 26 février à 19h00

ARLON

Salle FGTB, le jeudi 28 février à 19h00

VIELSALM

Salle du Café L'Escale, le mardi 04 mars à 19h00

BASTOGNE

Cafétéria du centre sportif, le jeudi 06 mars à 19h00



OGBL-Sektion Ënnersauer feierte ihr ältestes Mitglied

Frau Beby Schiltz-Jung aus Moersdorf feierte am 11. Januar 2008 ihren 100. Geburtstag. Um ihrem ältesten Mitglied für das langjährige Vertrauen zu danken und zum hundertsten Geburtstag zu gratulieren, liess die OGBL Sektion Ënnersauer ein herrliches Blumengebinde und einen gut gefüllten Geschenkkorb durch ihren Präsidenten Pierre Van Hoof und Vize-Präsidentin Léonie Kalmes überreichen.

IMPUDENCE	▼	SCIE	▼	PARTIE D'UNE ÉGLISE	▼	AUSSI	▼	ACCUMULE
OUTIL DE CALFAT		ÉTAT D'ASIE		ESSAIM		PUSILLANIMITÉ		
▶		▼		▼	2	▼		▼
BIDASSE	▶							
BÂTONNET DE PROF								
▶		6		9	FIT AGIR	▶		
					SOLANACÉES			
HOSTILE	▶				▼			PÉNÈTRE
VIEUX OUI								
▶		DÉDAIGNA		POÈMES	▶			▼
				ANTILOPES				
TRADITIONS	▶	▼	FILS	▶▼				10
SPORT CANADIEN			BALAI DE CALFAT					
▶			3				5	
DÉPASSER	▶							PROMESSE
DES LÈVRES								
▶			8		FIN D'ADRESSE	▶		1
					DEVANT LA PATRONNE			
VILLE D'ITALIE	▶							SOLEIL ÉGYPTIEN
ORDINATEUR								
▶		MOUCHE	▶	4				7
AFFLUENT DU DANUBE	▶				BOISSON	▶		

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

V/08 © HACHEL INT

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

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

1/08 - Solution: DEPLAISANT

Sylvain Fichant, Turpange (B) 1^{er} prix
Julien Scheer, Selange (B) 2^e prix

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

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 5 mars 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^{er} prix: 1 barbecue électrique

2^e prix: 1 radio-réveil

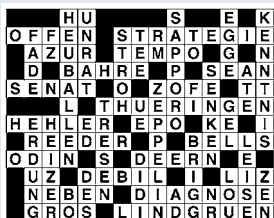
8 Erreurs / Fehler



Feuerkatastrophe	kaufm.: Ankauf	▼	Auftraggeber eines Anwalts	Gebetbuch	Vorname des Sängers Kollo	Wohlfahrtsorgan. (Abk.)	Nasensjuckreiz	▼	Rufname des Komikers Arent	▼	überlegen, grübeln	Anteilschein	▼	Vorfahr
▼	▼			▼	▼	▼	▼		Heidekraut	▶			1	▼
Fremdwortteil: zwei	▶		fürstl. Regimentsitz	▶							9	Einbaum		
Im Vorübergehen	▶				3				Zeichen in Psalmen		persönl. Geheimzahl (Abk.)	▶		
▼						Verhalten			Fortsetzungsreihe	▶				Gletschergeröllablage
Gauner			Zone hohen Luftdrucks	5		nicht für					11	ehem. hoher orient. Beamter		männlicher franz. Artikel
Porzellanverzierung		hochhieven	▶		10				große Anzahl			Ballspiel zu Pferd	▶	
▼						unanastbar			Firmenleiter	▶				
die Frau nebenan	türk.-armen. Ruinenstadt		Rufname von Guevara † 1967			Teil einer Filmszene	▶						4	Halbton unter d
▼	▼		7						Initialen des Malers Renoir		franz., latein.: und			lateinische Vorsilbe: weg
widerwärtig			Spitzname Lincolns	▶					Müdigkeitsausdruck	▶			8	
▼						ein Geschirrtteil	▶							
						2								

DEKE-PRESS-1512-27

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



1/08 - Lösungswort:
FLEDERMAUS

Patricia Monners, Koerich (L) 1. Preis
Maisy Rollinger, Bridel (L) 2. Preis

8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
1/2008



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBl-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 5. März 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
LE SYNDICAT NUMÉRO 1

www.ogbl.lu
info@ogbl.lu