

aktuell

- ◆ **Arbeitsschutz: der Ball liegt beim Minister**
- ◆ **Réforme de l'ITM: sans moyens adéquats, pas plus d'efficacité!**
- ◆ **Beschäftigungspolitik: eine magere Bilanz**



Luxembourg

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

Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30

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

permanences spéciales frontaliers français mardi et vendredi sur rendez-vous

Esch / Alzette

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

Lundi: 14h00 - 17h00

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

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

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

Antenne d'Audun-le-Tiche

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

Mardi et jeudi: 14h00 - 17h45 <http://ogblfrontaliers.free.fr/>

Dudelange

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

Lundi: 14h00 - 17h00

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

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

Vendredi: 10h00 - 12h00 sur rendez-vous

Antenne Grevenmacher

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

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

Antenne Volmerange

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

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

Antenne Thionville

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

Mercredi: 14h00 - 17h00

Differdange

L-4640 Differdange 17, rue Michel Rodange
Tél.: 58 82 86 Fax: 58 34 56

Mardi: 9h00 - 12h00

Mercredi: 14h00 - 17h00

Jeudi: 15h00 - 18h00

Rodange

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

frontaliers.belges@ogbl.lu

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 19 Tél.: (+49) (0) 6561-6049477

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 www.sew.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 www.sba.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

Sécurité et santé: des réformes en souffrance

Dossiers nationaux 6

- Beschäftigungspolitik
- Journée internationale des femmes
- 1^{er} mai 2008
- Tarifbericht 2007
- La réforme de l'ITM

Du nouveau dans les entreprises 19

(e.a. santé, services sociaux et éducatifs, éducation et sciences, imprimeries, médias et culture, commerce, transport, ...)

Rentenversicherung 28

Scheidung und Hinterbliebenenrente

Chambres professionnelles 29

- Développement durable

Dossiers internationaux 30

- L'engagement pour le progrès social continue
- Rencontre avec M. Antonio Braga

Frontaliers 32**Formation** 36

École supérieure du travail et IFES

Divers 40

Assemblées générales et nouvelles publications



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Herausgeber für den OGBL: Jean-Claude Reding
60, bd. J.F. Kennedy B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette

Editeur responsable pour la Belgique:

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

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

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

Chefredakteurin: Danièle Niele danielle.niele@ogbl.lu

Koordination: Christiane Wagner christiane.wagner@ogbl.lu

Layout: Lucien Hilger

Druck / impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



Jean-Claude Reding
Präsident

Sicherheit und Gesundheitschutz am Arbeitsplatz: Reformen sind überfällig!

In Luxemburg hatten wir im Jahr 2006, 26.441 Arbeitsunfälle. Dies ist eine erschreckende Zahl. Zudem gehört der Produktivitätsweltmeister Luxemburg in Sachen Arbeitsunfälle zu den Schlusslichtern in Europa. Besonders gefährdet sind übrigens die Jugendlichen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Die Reform der Gewerbeinspektion bietet neue Chancen. Sie müssen genutzt werden, damit die Sicherheitsbestimmungen hierzulande endlich strikt eingehalten werden.

Sicherheitskultur in der Arbeitswelt verstärken

Darüber hinaus gilt es die Sicherheitskultur in unserer Arbeitswelt zu verstärken. Dies betrifft aber nicht nur die normalen Arbeitnehmer, die entsprechend informiert und geschult werden müssen, sondern in besonderem Masse auch das Management, und nicht nur die Sicherheitsbeauftragten der Unternehmensführung, die so genannten „travailleurs désignés“. Deren Aus- und Weiterbildung wurde inzwischen organisiert. Dies ist aber nicht für die Sicherheitsdelegierten der Personalvertretungen geschehen. Deren Ausbildung wurde nicht reformiert, ihre Ausbildungsmöglichkeiten wurden nicht verbessert. Zudem gilt es die Befugnisse der Sicherheitsdelegierten sowie ihre Aktionsmöglichkeiten zu modernisieren.

Von der Unfallverhütung zum Wohlbefinden

Nicht nur Unfallverhütung sondern Wohlbefinden anstreben

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz kann und darf sich aber nicht auf die Unfallverhütung beschränken. Es gilt auch gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zu verändern. Übermäßige körperliche und psychische Belastungen sowie generell negative Stressfaktoren müssen bekämpft werden.

Managementstile, Personalbewertungssysteme, ja auch Lohnsysteme müssen auf ihre Auswirkungen auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz untersucht werden. Auch dies sind Themen für den nationalen und den sektoriellen Sozialdialog. Die viel gepriesene soziale Verantwortung

der Unternehmen muss auch das Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz umfassen. Ohne gesetzlichen Rahmen funktioniert dies aber leider nicht. Deshalb brauchen wir endlich eine Reform der Mitbestimmungsgesetzgebung, der Gesetzgebung über die Personalvertretungen.

Der Ball liegt beim Arbeitsminister!

Der Arbeitsminister hat jetzt nach dem Abschluss der Arbeiten zur Einführung eines einheitlichen Arbeitnehmerstatuts definitiv keine Entschuldigung mehr dafür, dass diese Reformen nicht von der Stelle kommen, obwohl viel Vorarbeit geleistet wurde. Wenn jetzt kurzfristig nichts geschieht, wissen die Arbeitnehmer, dass der politische Wille für Reformen einfach fehlt. Dies gilt auch für die überfällige Reform der Bildungsmöglichkeiten und Bildungsmaßnahmen für Personalvertreter, Sicherheitsdelegierte und Gleichstellungsdelegierte. Die von der Ecole supérieure du travail organisierten Kurse müssen dringend modernisiert werden. Das ganze System ist verkrustet, antiquiert und ineffizient. Auch hier ist der Arbeitsminister gefordert endlich zu handeln und sich für konsequente moderne Reformen einzusetzen, die den sozialen Dialog auf allen Ebenen konkret und nicht bloß verbal unterstützen.

Die Einführung des einheitlichen Arbeitnehmerstatuts ist eine wesentliche Modernisierung unseres Arbeitsrechts und bietet die Chance für eine Modernisierung der Arbeitsbeziehungen in Luxemburg. Deshalb gilt es nunmehr diesen Reformkurs konsequent weiterzuführen. Es gibt viel zu tun und der Arbeitsminister hat hier eine hohe Verantwortung.

Jean-Claude Reding
président

Sécurité et santé sur le lieu de travail: des réformes en souffrance

En 2006, 26 441 accidents de travail ont été recensés au Luxembourg. Ce chiffre est effrayant. En plus, le Luxembourg, champion du monde de la productivité, est une des lanternes rouges en Europe en ce qui concerne les accidents du travail. Ce sont surtout les jeunes qui sont concernés. Il importe donc d'agir rapidement dans ce domaine. La réforme de l'Inspection du travail et des mines offre de nouvelles opportunités. Celles-ci doivent être mises à profit pour veiller à ce que les dispositions en matière de sécurité soient enfin scrupuleusement respectées dans notre pays.

Renforcer la culture de la sécurité dans le monde du travail

Il faut par ailleurs renforcer la culture de la sécurité dans le monde du travail. Ceci ne concerne cependant pas seulement les simples salariés, qui doivent être informés et formés de façon appropriée, mais plus particulièrement le management, et non seulement les responsables de la sécurité côté patronal, appelés «travailleurs désignés». Leur formation et formation continue a été organisée entre temps. Ce qui n'est pas le cas pour les délégués à la sécurité des délégations du personnel. Leur formation n'a pas été réformée, leur accès à la formation n'a pas été amélioré. Il importe en plus de moderniser leurs attributions ainsi que leurs moyens d'action.

Il faut aspirer tout aussi bien au bien-être qu'à la prévention des accidents

La sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail ne peut et ne doit pas se limiter à la seule prévention des accidents. Il faut également changer les conditions de travail nocives pour la santé. Les charges physiques et psychiques excessives ainsi que les facteurs de stress négatifs doivent être combattus.

Les styles de management, les systèmes d'évaluation du personnel, les systèmes de rémunération doivent être analysés du point de vue de leur répercussion sur le bien-être sur le lieu de travail. Ces thèmes doivent occuper une place de choix dans le dialogue social national et sectoriel. La responsabilité sociale des entreprises, tant vantée, doit également inclure le bien-être sur le lieu de

travail. Sans cadre légal, ceci ne se fera malheureusement pas! C'est pourquoi, une réforme de la législation en matière de cogestion, notamment la législation relative aux délégations du personnel, s'impose.

La balle est dans le camp du ministre du Travail et de l'Emploi!

Depuis la clôture des travaux relatifs à l'introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé, le ministre du Travail et de l'Emploi ne peut désormais plus avancer des excuses quant au piétinement des réformes sus mentionnées. Rappelons dans ce contexte qu'un grand travail de préparation a déjà été effectué. Si à court terme, rien ne bouge, les salariés sauront qu'il n'y a pas de volonté politique pour ces réformes. C'est également le cas pour la réforme de la formation et de la formation continue pour les délégués du personnel, les délégués à la sécurité ainsi que les délégués à l'égalité que nous revendiquons. Les cours organisés par l'École supérieure du travail doivent être modernisés d'urgence. Le système de formation actuel, les méthodes de formation et l'organisation de la formation sont obsolètes et inefficaces.

La balle est dans le camp du ministre du Travail et de l'Emploi qui doit enfin agir et entamer des réformes modernes et résolues pour soutenir le dialogue social. Les bonnes intentions et les belles paroles ne suffisent plus. L'introduction du statut unique constitue une modernisation substantielle de notre droit du travail et représente une opportunité unique pour moderniser également les relations collectives de travail au Luxembourg. Il s'agit donc de continuer tout droit sur ce chemin des réformes. Il y a du pain sur la planche et le ministre du Travail et l'Emploi porte une lourde responsabilité dans ce contexte.

*Vers une politique
du bien-être
au travail*

Beschäftigungspolitik

Eine magere Bilanz des Arbeitsministers!

Die Zahlen zeigen, dass die beschäftigungspolitischen Probleme in Luxemburg zunehmen. Die Langzeitarbeitslosigkeit steigt an. Besonders betroffen sind die Arbeitnehmer über 50, zunehmend aber auch die über 40-jährigen, die von unverschuldeter Arbeitslosigkeit betroffen sind. Der Verweis auf Bildungsreformen, die im besten Fall ihre Früchte in 10 Jahren zeitigen werden, hilft diesen Menschen nicht, hilft übrigens auch den jugendlichen Schulabgängern, die arbeitslos sind, nicht. Tatsache ist, dass, wie von Beginn an vom OGBL kritisiert, die Gesetzgebung über den "maintien dans l'emploi" nicht greifen. Dass außer Werbekampagnen und Appellen an die soziale Verantwortung der Unternehmen nichts gegen die Diskriminierung älterer Arbeitnehmer geschieht und dass nichts gegen die übermäßig hohe Zahl von Konkursen in Luxemburg getan wurde bzw. die Schutzbestimmungen der betroffenen Arbeitnehmer nicht verbessert wurden. Im Bereich der Weiterbildung, der Erwachsenenbildung, fehlt ein kohärentes und wirksames öffentliches Angebot für arbeitsuchende Menschen und für Arbeitnehmergruppen, die besonders gefährdet sind.

Nationale Beschäftigungskonferenz gefordert

Die vom Beschäftigungsminister geforderte Umwandlung des Arbeitsamtes in ein rechtlich nicht näher definiertes «établissement public» birgt die Gefahr der Privatisierung des Arbeitsamtes in sich, sowie diejenige des Abbaus der sozialen Rechte der Arbeitnehmer, die unverschuldet arbeitslos wurden. Den Arbeitssuchenden ist mit den Deregulierungsrezepten der OECD nicht geholfen.

Es besteht Handlungsbedarf und angesichts der mageren Bilanz der Beschäftigungspolitik des Arbeitsministers drängt sich eine nationale Beschäftigungskonferenz auf, an der neben den Regierungsvertretern, den Gewerkschaften, den Patronatsorganisationen auch die Abgeordnetenkammer beteiligt sein soll, mit dem Ziel, einen Aktionsplan für Vollbeschäftigung aufzustellen.

Zum wiederholten Mal beteiligt sich der OGBL am **Girls' Day - Boys' Day**

Weil es wichtig ist

Es ist immer noch so, dass Mädchen viel häufiger Krankenschwester als Mechanikerin werden und Jungs den Traum vom Ingenieur nicht gegen die Arbeit als Vorschullehrer eintauschen wollen.

Mädchen können an diesem Tag in männertypische technische Berufe hineinschnuppern. Parallel dazu erkunden Jungs am gleichen Tag – dem Boys' Day – bereits zum zweiten Mal frauentypische Arbeitsfelder. Verschiedene Betriebe bieten ihnen die Möglichkeit dazu.

Der OGBL öffnet auch 2008 wiederum seine Türen für 12 Mädchen und bietet ihnen einen Einblick in die Arbeit der Frauen im OGBL als Gewerkschaft sowie als Arbeitgeber. Frauen haben Mitsprache- und Entscheidungsrecht in der Gewerkschaft, wir zeigen den Schülerinnen am 22. April wie das geht!



L'inégalité des femmes et des hommes dans l'emploi est une réalité



Danièle Nieles

Fait est qu'au Luxembourg les filles choisissent, et cela de façon tenace depuis des années, les mêmes voies professionnelles et supportent par leur choix la ségrégation horizontale du marché de l'emploi. Voilà pourquoi l'OGBL a opté de soutenir avec tous les moyens d'un grand syndicat, mais aussi de s'investir en tant qu'employeur dans le Girls' Day et depuis l'année dernière le Girls' Day Boys' Day. Cette journée d'action contribue à diversifier les choix professionnels des jeunes.

Fait est aussi qu'en moyenne 17% des femmes sont rémunérées au salaire social minimum (ssm), contre 9% des hommes. C'est surtout le cas des salariées de la restauration, du commerce et des services collectifs, qui sont à 46%, 27% et 25% à toucher que le ssm. Ce n'est donc pas pour la galerie que l'OGBL revendique non seulement l'augmentation mais aussi une revalorisation structurelle du ssm, étant donné que le patronat de ces secteurs refuse obstinément de négocier.

Fait est encore que les femmes sont en général rémunérées de 14% de moins que les hommes, sans avoir pris en compte que 36,2% des femmes salariées ont un emploi à temps partiel.

Elles ont des qualifications encore globalement inférieures à celles des hommes. Il faut donc, par une vraie orientation professionnelle, encourager les jeunes femmes à faire les bons choix et à entamer et terminer encore plus nombreuses des études supérieures. Mais, il faut aussi enhardir les travailleuses et créer les possibilités pour qu'elles puissent s'investir dans la formation professionnelle continue.

Les salariés féminins présentent des anciennetés de service moins longues et des expériences professionnelles plus courtes à cause des interruptions de carrière. Bien qu'il faille éduquer les jeunes à vivre des relations égalitaires dans la vie privée et dans la vie professionnelle, il faut surtout, en faveur de tous les parents, créer des structures d'accueil pour la petite enfance et pour les enfants scolarisés, et ceci avec du personnel qualifié et à des prix abordables. Ce qui implique, lors de la fixation des prix, la prise en compte de réflexions d'ordre social. L'introduction d'un congé paternel pourrait aussi être une piste à suivre. L'OGBL espère que de telles mesures aident à augmenter aussi le taux d'emploi féminin, qui n'est que de 54,6%, et qu'elles aident à

baisser le taux des femmes travaillant à temps partiel, soi-disant volontairement.

Les femmes travaillent dans des secteurs d'activité différents et moins rémunérateurs ou elles ont des emplois dans des entreprises de plus petite taille. Il faut que les employeurs commencent enfin à assumer leur responsabilité sociale et viennent à la table de négociation pour conclure des conventions collectives soit sectorielles soit au niveau de l'entreprise. Mais, il faut aussi procéder tant dans le secteur public que dans les entreprises du secteur privé à l'évaluation et à la classification analytiques des fonctions et des performances, mesure qui aide à évaluer de façon non-discriminatoire la valeur d'une fonction ou profession et d'une prestation et qui nous donnerait enfin une réponse à la question: «Qu'est-ce qui est un travail de valeur égale?».

Et enfin, les femmes se retrouvent dans des positions hiérarchiques inférieures à celles des hommes. Il faut que le fameux plafond de verre soit enfin brisé. Nous avons la possibilité de négocier des plans de promotion, l'OGBL en est conscient. Mais, nous sommes aussi conscients du fait qu'en l'état actuel des dispositions légales relatives aux droits des hommes et des femmes, qui sont délégués du personnel ou à l'égalité, et relatives aux relations collectives de travail, il est irréaliste de penser que la mise en place pourrait être facile.

Mais, soyez rassurés: L'OGBL ne jettera pas l'éponge!



Conférence de l'OGBL sur Equal Pay Day en Belgique

Les femmes sont en soldes tous les jours

La 1^{ère} Journée de l'égalité salariale fut organisée le 31 mars 2005. La date n'a pas été choisie par hasard. Les rares études disponibles, montraient qu'en moyenne, les femmes gagnaient, en brut et sur base mensuelle, 25% en moins que les hommes. Partant, la FGTB a calculé que les femmes devaient travailler 3 mois de plus que les hommes pour atteindre un salaire annuel équivalent.

Le but de cette journée d'action est d'obtenir de meilleurs salaires pour les travailleuses ainsi qu'une plus grande égalité salariale entre les hommes et les femmes. Et à en croire les nouvelles données officielles sur l'écart salarial elle est et reste plus que jamais fondée.

En termes d'écart salarial entre les hommes et les femmes, la Belgique est souvent citée comme un bon élève au niveau européen. Effectivement, si l'on regarde l'écart salarial moyen, le score belge n'est pas mauvais par rapport à celui d'autres pays de l'Union européenne. Mais, ces bons résultats sont relatifs quand on sait que l'écart salarial moyen n'a que faiblement diminué depuis la moitié des années 90, malgré l'évolution des salaires et malgré les hausses salariales moyennes. À noter d'ailleurs que les nouvelles données officielles sur l'écart salarial ne vont pas dans le sens d'un revirement de tendance.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes est un fait, en grande partie explicable, sans pour autant être acceptable ni accepté. Il est souvent présenté comme le résultat de choix individuels, alors que la société et les

réalités quotidiennes jouent un rôle non négligeable. Il se traduit non seulement par un salaire moyen inférieur, mais aussi par une pension moyenne plus basse pour les femmes.

Par l'organisation de cette journée d'action annuelle, la FGTB essaye d'attirer l'attention – des médias – sur la problématique, d'encourager les études scientifiques, d'informer le public et de le sensibiliser sur les causes (essentiellement sociétales) et conséquences, de restaurer la confiance en la possibilité de changer la société et d'amener les gens à faire d'autres choix, d'inciter les acteurs sociaux (décideurs politiques, employeurs, syndicats, ...) à l'action et ainsi de faire disparaître l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

*Gitta Vanpeborgh et Giuseppina Desimone,
responsables gendermainstreaming – FGTB*



60.000 MEMBEREN EIS STÄERKT



OGBL

D'GEWERKSCHAFT NR 1 ZU LËTZEBURG

www.ogbl.lu

Im November werden die Sozialwahlen stattfinden und die Personalvertreterinnen und -vertreter in den Betrieben sowie die Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter in der neuen Berufskammer der Arbeitnehmer gewählt.

Es ist klar, dass diese erste Wahl nach der Einführung des Einheitsstatuts von großer Wichtigkeit für Deine Gewerkschaft ist. Der Einfluss des OGBL gegenüber Patronat und Regierung und seine Repräsentativität hängen weitgehend vom Resultat dieser Wahl ab.

Der OGBL organisiert hierzu am **15. April um 18 Uhr im François Blouet-Saal des Gemeindehauses in Roeser** (40, Grand-Rue) ein Meeting.

Der OGBL zählt jetzt mehr als 60.000 Mitglieder.

Während dieser Veranstaltung wird der OGBL dann auch das Überschreiten dieser 60.000-Mitgliedergrenze feiern.

Wir bitten Dich dieses Datum in Deinem Terminkalender vorzumerken und hoffen Dich am 15. April in Roeser begrüßen zu können.

Dies ist ein erster wichtiger Termin im Rahmen der Sozialwahlen.

Aus organisatorischen Gründen bitten wir Dich **Deine Teilnahme zu bestätigen**, per Telefon unter 54 05 45 293, per Fax an die 54 16 20, per Brief an OGBL, Géraldine Etienne, Postfach 149, L-4002 Esch/Alzette oder per E-Mail an 60.000@ogbl.lu.

En novembre auront lieu les élections sociales. A cette occasion, les représentantes et représentants du personnel dans les entreprises et les représentants syndicaux dans la nouvelle chambre professionnelle salariale seront élus.

Cette première élection après l'introduction du statut unique des salariés est d'une grande importance pour ton syndicat. L'influence de l'OGBL par rapport au patronat et au gouvernement et sa représentativité dépendent largement du résultat de ce scrutin.

Le 15 avril, l'OGBL organisera à 18h00 à la salle François Blouet dans la Maison communale de Roeser (40, Grand-Rue) un meeting à ce sujet.

L'OGBL a maintenant plus de 60 000 membres.

Lors de ce meeting nous fêterons également le fait que l'OGBL a dépassé la barre des 60 000 membres.

Nous te prions de bien vouloir réserver cette date dans ton agenda et nous espérons pouvoir t'accueillir le 15 avril à Roeser.

C'est un premier rendez-vous important dans le cadre des élections sociales.

Pour des raisons d'organisation, nous te prions de nous **confirmer ta participation** soit par téléphone au 54 05 45 293 soit par télécopie au 54 16 20 ou courrier à OGBL, Géraldine Etienne, b.p. 149, L-4002 Esch/Alzette soit par courrier électronique à 60.000@ogbl.lu.

Fête du travail, des cultures et du dialogue à l'Abbaye de Neumünster
Fest der Arbeit, der Kultur und des Dialogs in der Abtei Neumünster

Fêtons un 1^{er} mai inoubliable Feiern wir ein unvergessliches 1. Mai-Fest!

Notre fête du 1^{er} mai a depuis deux ans un nouveau visage, couronné de succès. Cette année, l'OGBL, en collaboration avec le CCRN, l'ASTI et l'ASTM, propose à nouveau à ses membres et sympathisants une grande fête au Centre Culturel de Rencontre Abbaye de Neumünster à Luxembourg-ville qui est mise sous le signe du dialogue euro-méditerranéen. Pour cette 3^e édition, nous vous invitons dès à présent à assister avec vos proches aux nombreux spectacles, pièces de théâtre et concerts, de visiter les multiples stands d'information et de déguster les spécialités du village gastronomique. Nous souhaitons que cette fête contribue à dépasser les clivages et à partager les émotions et le bonheur de vivre ensemble.

Unsere 1. Mai-Feier hat seit 2 Jahren ein neues Gesicht bekommen, und dies mit großem Erfolg. Dieses Jahr wird der OGBL, in Zusammenarbeit mit dem CCRN, der ASTI und der ASTM, seinen Mitgliedern und Sympathisanten im Kultur- und Begegnungszentrum Abtei Neumünster in der Stadt Luxemburg ein großes Fest im Zeichen des Europa-Mittelmeer-Dialogs anbieten. Wir laden Euch und Eure Familien jetzt schon zu dieser dritten Auflage unseres Festes ein. Kommt und genießt die vielen Life-Shows, Theatervorführungen und Konzerte sowie die vielfältigen gastronomischen Köstlichkeiten. Wir wünschen uns, dass dieses Fest dazu beitragen wird die Unterschiede zu überwinden und die Emotionen und das Glück des Zusammenlebens zu teilen.



OGBL-Regionale Norden

1. Mai-Feier in Vianden

Die OGBL-Regionale Norden lädt ihre Mitglieder samt Familie zur 1. Mai-Feier nach Vianden ein. Treffpunkt für den Umzug ist um 10.00 Uhr in der Grand-Rue beim Hotel Oranienburg. Die Festreden finden in der Larei statt. Kolleginnen und Kollegen, die am Mittagessen, zum Preis von 5 €, teilnehmen wollen, sind gebeten, sich per Telefon unter 621 229 158 anzumelden. Informationen zum Transport findet man unter www.ogbl.lu und in der nächsten Aktuell-Ausgabe. Ab 12.30 Uhr bieten wir ein abwechslungsreiches Kulturprogramm für Groß und Klein.

Treffen am 29. April 2008

Das politische 1. Mai-Meeting in Differdingen

Das große soziopolitische 1. Mai-Treffen des OGBL findet am Dienstag, den 29. April um 17.00 Uhr im «Hall de la Chiers», 66, rue Emile Mark in Differdingen statt (das Gebäude befindet sich hinter dem Feuerwehrgebäude der Stadt Differdingen).

Im Rahmen einer erweiterten Nationalvorstandssitzung wird OGBL-Präsident Jean-Claude Reding die Überlegungen und Forderungen unserer Gewerkschaft darlegen.

Rendez-vous le 29 avril 2008

Le meeting politique du 1^{er} mai à Differdange

La grande réunion sociopolitique du 1^{er} mai de l'OGBL aura eu lieu le mardi 29 avril à 17h00 au Hall de la Chiers, 66 rue Emile Mark à Differdange (le bâtiment se trouve derrière celui qui héberge le Centre d'intervention de la Ville de Differdange).

Dans le cadre d'un Comité national élargi, Jean-Claude Reding, président de l'OGBL, présentera les réflexions et revendications de notre syndicat.

La traversée de la mort

Tous sous le chapiteau!

Les festivités du 1^{er} mai compteront parmi ses invités avec la présence de la compagnie de théâtre «Les Nouveaux Disparus». Créée en 1994, la troupe propose dans un premier temps des ateliers de théâtre animés par Jamal Youssfi et Zineb Azzouzi au sein des quartiers populaires de Bruxelles. Leur objectif: conduire parents et enfants à se rencontrer d'une manière différente lors des ateliers théâtraux.

Jamal Youssfi constate également à l'époque que: «Il y a en Belgique un tel fossé entre, d'une part le monde de la culture, et d'autre part les milieux populaires, que je me suis dit que nous avons une mission à remplir». De cette première rencontre avec le public, s'ensuivent les premiers spectacles «Les histoires merveilleuses» et «Chez Aziz». Le public adhère et la compagnie décide de se lancer dans le spectacle sous chapiteau, toujours avec l'objectif de toucher les plus défavorisés.

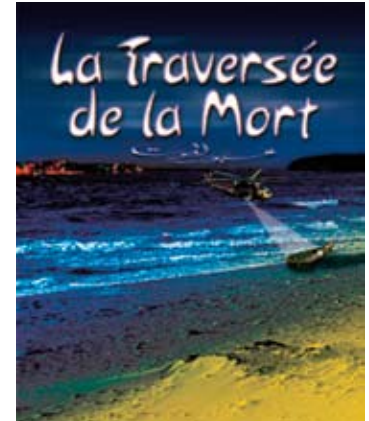
Les 29, 30 avril et le 1^{er} mai, les Nouveaux Disparus présentent le spectacle sous chapiteau «La traversée de la mort». Jamal Youssfi, auteur du texte et metteur en scène dévoile de cette forme son envie de parler du chemin que parcourent les gens qui n'ont qu'une seule envie: rejoindre l'Europe pour avoir une vie meilleure. Dans «La traversée de la mort», l'auteur dénonce le mythe d'une Europe prospère, le commerce clandestin qui s'opère aux dépens des ces voyageurs de fortune et les dangers qu'il faut braver pour finalement échouer sur les rives de la terre promise. L'image faussée de l'Eldorado européen se cogne et s'estompe aux murs de barbelés de Ceuta ou Melilla. La pièce affiche ouvertement son trait d'objet de consciences et cherche à éveiller les esprits sur la catastrophe qui se met en

place aux portes de l'Europe. Jamal Youssfi lance le débat sur la manière dont les autorités européennes traitent la question, en fermant le vieux continent sur lui-même.

Tout au long du texte, la problématique des femmes migrantes est présente, puisque l'auteur nous fait découvrir l'expérience de la traversée dans la perspective de cinq femmes rescapées et qui attendent leurs sorts dans une prison espagnole.

La femme est très vite réduite à la convoitise sexuelle des hommes, passeurs et autres,... elle devient une marchandise.

La compagnie des Nouveaux Disparus montera son chapiteau au CCRN les 29, 30 avril et le 1^{er} mai pour plonger d'emblée le spectateur dans l'atmosphère du négoce des traversées clandestines sur les rives marocaines. Plus d'informations sur la troupe et ses réalisations sont disponibles sur www.lesnouveauxdisparus.be.



L'auteur: Jamal Youssfi

Auteur, comédien, metteur en scène, Jamal Youssfi anime la compagnie de Nouveaux Disparus depuis plus de 10 ans. Véritable auto-didacte, il fréquente pendant plusieurs années le Conservatoire de Mons. Le premier grand succès avec «Chez Aziz» lui ouvre les portes des sollicitations et lui permet de développer sa compagnie, dont il est simultanément le directeur technique et artistique. Auteur de plusieurs pièces, il présente à Luxembourg «La traversée de mort» qu'il a écrite comme suite à un spectacle antérieur «Sur la plage».

Son but principal demeure de rapprocher les gens issus de cultures différentes, de les amener à se parler et à mieux se connaître.

La dernière représentation sera donnée le 1^{er} mai à 18h15 et clôturera la Fête du travail, de la culture et du dialogue.



Tarifbericht 2007

Die Lohnverhandlungen des OGBL führen zu sehr guten Resultaten

Tripartite 2006: OGBL blockt die Forderung des Patronats für eine moderate Lohnpolitik ab

Die Entwicklung der Produktivität der luxemburgischen Wirtschaft bleibt deshalb der wichtigste Richtwert für die Lohnverhandlungen in den Betrieben.

Am 5. Juni 2007 hält die Syndikatskonferenz der über 500 versammelten Personaldelegierten des OGBL an der Zielvorgabe einer offensiven Lohn- und Kollektivvertragspolitik der Gewerkschaft fest. Ein Zurückhalten bei der Tarifpolitik oder gar die Verfolgung einer so genannten moderaten Lohnpolitik seien fehl am Platz und objektiv nicht zu begründen.

Die wirtschaftliche und soziale Stärke des luxemburgischen Modells der Lohnverhandlung: Index, Mindestlohn und Tarifautonomie!

Der Tarifbericht 2007 der Berufssyndikate des OGBL verdeutlicht aber auch, dass in jenen Betrieben, die nachweisbar mit konjunkturellen oder strukturellen Problemen zu kämpfen hatten, die Tarifabschlüsse weit unter den landesweit durchschnittlichen 1,39% lagen und in erster Linie auf die wirtschaftliche Gesundung respektiv auf die Absicherung der Arbeitsplätze ausgerichtet waren.

Dieser Umstand beweist erneut die Stärke des luxemburgischen Modells der Lohnverhandlung: der Index (gesetzliche automatische Anpassung der Löhne und Gehälter an die Preisentwicklung) und die Existenz des gesetzlichen Mindestlohns erlauben es, eine betriebsorientierte Kollektivvertragspolitik zu machen, die der spezifischen sozialen und wirtschaftlichen Situation des einzelnen Betriebes oder betrieblichen Bereichs absolut gerecht wird.

Dieses Modell fördert die wirtschaftliche Produktivität, ermöglicht die kontinuierliche Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen und ist ein sehr wichtiger Garant des sozialen Friedens in Luxemburg.

Die positiven Resultate der luxemburgischen Wirtschaft geben überhaupt keinen Anlass dazu, kleine Brötchen bei den Lohnverhandlungen zu backen

Bei einem Bruttoinlandsprodukt von jährlich durchschnittlichen +5,5% in den Jahren 2005 bis 2007 und einer Entwicklung der Produktivität von durchschnittlich 0,75% (2001-2006) mit sogar Spitzenwerten von mehr als 2% würde eine zu bescheidene oder moderate Lohnpolitik zu einem Zurückbleiben der Löhne im Vergleich zu den Kapitaleinkünften führen. Die Kapitalbesitzer statt die arbeitenden Menschen würden, unberechtigter Weise, den Hauptteil der Produktivitätsentwicklung der Arbeit absahnen.

Tarifbericht 2007: reale Tarifentwicklung von +1,39%

Am 19. Februar 2008 wurde dem Nationalvorstand des OGBL der Tarifbericht 2007 vorgelegt. Der Zweck der Veranstaltung: Hat es der OGBL in seinen Tarifresultaten des Jahres 2007 geschafft, die Vorgaben einer offensiven Lohnpolitik umzusetzen? Wurden reale Lohnentwicklungen ausgehandelt, deren Höhe der mittelfristigen Produktivitätsentwicklung in den Betrieben gerecht werden?

Die Antwort ist positiv. Das globale Resultat der 100 untersuchten Vertragsabschlüsse weist eine reale Tarifentwicklung von durchschnittlich +1,39% für das Jahr 2007 auf.



Einmalige Prämien eher die Ausnahme als die Regel

Dabei ist nicht nur die Höhe der erreichten Resultate zufrieden stellend, positiv ist vor allem auch die Tatsache, dass nur 1/5 der erreichten +1,39% sogenannte einmalige Zahlungen oder Prämien sind. 4/5 sind demnach überdauernde, „definitive“ Entwicklungen bei den Löhnen und den Arbeitsbedingungen (z.B. zusätzliche Urlaubstage u.a.m.), die also den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ebenfalls in den kommenden Jahren zugute kommen.

Zusätzlich 2,5% durch die Indexbranche 2007 und höhere Gratifikationen in vielen Kollektivvertragsbereichen

Zieht man darüber hinaus die 2007 erfallene Indexbranche von 2,5% mit in Betracht, dann kann in den Vertragsbereichen des OGBL auf eine Tarifentwicklung von rund 3,90% geschlossen werden. Nicht mit eingerechnet sind selbstverständlich jene Lohnentwicklungen, die das Resultat früherer Kollektivvertragsabschlüsse sind. So führen beispielsweise schon längst bestehende Gratifikationssysteme besonders in wirtschaftlich guten Jahren, wie es 2007 zweifellos der Fall war, zu punktuell starken Erhöhungen des Einkommens.

235 Kollektivverträge für „nur“ 140.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: mehr als 50% der Lohnabhängigen profitieren noch nicht von Kollektivvertraglichen Lohnvorteilen und Arbeitsbedingungen

Wenngleich der OGBL insgesamt 235 Kollektivverträge in Luxemburg aushandelt (in 71% dieser Verträge ist der OGBL die stärkste Gewerkschaft im Betrieb bzw. Betriebsbereich und deshalb verantwortlich für die Verhandlungsführung), so fallen insgesamt „nur“ 140.000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter diese Verträge.

Mit anderen Worten: etwas mehr als 50% der Lohnabhängigen, die in Luxemburg arbeiten, haben keinen Kollektivvertrag! In Wirtschaftsbereichen wie beispielsweise dem Handel oder dem Gaststätten- und Hotelgewerbe aber auch in „neuen“ Dienstleistungsbereichen wie beispielsweise dem Sektor der Immobilien, den Ingenieurs- und Architektenbüros, der Consulting-Branche u.a.m. kommt die Mehrheit der Lohnabhängigen noch nicht in den Genuss der Vorteile, die durch Tarifverträge entstehen. Dabei sind die Höhe ihrer Löhne, aber auch die Situation ihrer Arbeitsbedingungen in sehr vielen Fällen alles andere als beneidenswert.

Die Einführung von Kollektivverträgen erhöht die Chancengleichheit für die Frauen

Es muss daran erinnert werden, dass in den Wirtschaftsbereichen in denen keine oder nur wenige Kollektivverträge bestehen, überproportional viele Frauen arbeiten und dass die Nichtexistenz von Kollektivverträgen maßgeblich zur Unterbezahlung der Frauen und zu ihren schlechten Arbeitsbedingungen beiträgt. Der OGBL sieht deshalb in der weiteren Ausbreitung der Kollektivverträge ein sehr wirksames Mittel, um die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau in der Arbeitswelt zu erhöhen.



Rapport tarifaire 2007

Les négociations salariales de l'OGBL donnent de très bons résultats

Tripartite 2006: l'OGBL bloque la revendication patronale visant à modérer la politique salariale

L'évolution de la productivité de l'économie luxembourgeoise reste donc la principale base de référence pour les négociations salariales dans les entreprises.

Le 5 juin 2007, la Conférence des Syndicats de l'OGBL à laquelle participent plus de 500 délégués du personnel de l'OGBL, s'engage avec détermination en faveur d'une politique salariale et tarifaire offensive. La retenue en ce qui concerne la politique tarifaire tout aussi bien que l'observation d'une politique salariale dite modérée ne seraient pas indiquées et objectivement injustifiables.

La force économique et sociale du modèle tarifaire luxembourgeois: l'indexation des salaires, le salaire social minimum et l'autonomie tarifaire!

Le rapport tarifaire 2007 des syndicats professionnels de l'OGBL montre cependant, preuves à l'appui, que dans les entreprises qui avaient à lutter contre de sérieux problèmes conjoncturels ou structurels, les accords tarifaires se situaient bien en dessous de la moyenne nationale des 1,39% et qu'en ces cas, il s'agissait surtout de parvenir à un assainissement économique et à la sauvegarde des emplois.

Ce fait prouve à nouveau la force du modèle luxembourgeois de la négociation salariale: l'indexation (l'automatisme de l'adaptation des salaires et des traitements à l'évolution des prix) et l'existence du salaire social minimum permettent de pratiquer une politique tarifaire sur mesure, adaptée exactement à la situation sociale et économique spécifique de chaque entreprise ou de chaque secteur d'activités.

Ce modèle favorise la productivité économique, permet une amélioration continue des conditions de salaire et de travail et représente un garant très important de la paix sociale au Luxembourg.

Les résultats positifs de l'économie luxembourgeoise ne donnent aucunement lieu à devoir en rabattre lors des négociations salariales

Avec un BIP moyen de +5,5% annuellement (2005-2007) et une évolution de la productivité moyenne de 0,75% (2001-2006), avec même des pointes de plus de 2%, une politique salariale trop humble et modérée pourrait entraîner un retard des salaires par rapport aux revenus des capitaux. La part principale des bénéfices résultant de la productivité des travailleurs reviendrait de façon injustifiée aux détenteurs du capital, et non aux salariés.

Rapport tarifaire 2007: évolution salariale réelle de 1,39%

Le 19 février 2008, le rapport tarifaire 2007 a été présenté au Comité national de l'OGBL. Le but de cette présentation était de savoir si l'OGBL a réussi, au vu de ses résultats tarifaires de 2007, d'atteindre les buts visés par sa politique salariale offensive. L'OGBL a-t-il été capable de négocier des évolutions salariales réelles, dont le résultat correspond à l'évolution à moyen terme de la productivité dans les entreprises? La réponse est oui. Le résultat global des 100 conventions collectives analysées montre une évolution tarifaire réelle de +1,39% en moyenne pour l'année 2007.



Les primes uniques sont plutôt l'exception que la règle

Non seulement les résultats atteints sont satisfaisants, mais le fait que seulement 1/5 des +1,39% atteints soient des paiements ou primes dites uniques est à considérer comme un succès supplémentaire. 4/5 de l'évolution globale atteinte représentent donc des évolutions définitives et récurrentes en matière de salaires et de conditions de travail (p.ex des jours de congé supplémentaires etc.) dont profiteront les salariées et salariés au courant des années prochaines

S'y ajoutent les +2,5% relatifs à la tranche indiciaire de 2007 et l'augmentation des gratifications dans de nombreuses conventions collectives

En prenant en compte la tranche indiciaire de 2,5%, échu en 2007, on peut constater dans les domaines tarifaires de l'OGBL une évolution salariale globale de 3,9%. Les évolutions salariales des conventions collectives antérieures ne sont bien évidemment pas incluses. Ainsi, des systèmes de gratification bien établis mènent surtout pendant les années de haute conjoncture, comme c'était sans aucun doute le cas en 2007, ponctuellement à de fortes augmentations du revenu.

235 conventions collectives pour «seulement» 140.000 salarié(e)s: plus de 50% des salariés ne profitent pas encore des avantages que procurent les conventions collectives en matière de salaire et de conditions de travail

L'OGBL négocie en tout 235 conventions collectives de travail au Luxembourg (pour 71% d'entre elles, l'OGBL est le syndicat majoritaire dans l'entreprise respectivement dans le secteur d'activités et donc porte-parole lors des négociations), mais «seulement» 140.000 salarié(e)s tombent sous le champ d'application de ces conventions collectives de travail.

En d'autres termes: un peu plus de 50% des salariés qui travaillent au Luxembourg ne bénéficient pas d'une convention collective de travail. Dans des secteurs économiques tel que le commerce ou le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, mais également dans les «nouveaux» secteurs de services comme dans l'immobilier, le génie civil, les bureaux d'architecture, le «consulting» et bien d'autres, la majorité des salariés ne profite pas encore des avantages procurés par les conventions collectives de travail. Et, dans beaucoup de cas, leurs salaires et/ou leurs conditions de travail ne sont pas enviables.

L'introduction des conventions collectives augmente l'égalité des chances des femmes

Il convient de rappeler que dans les secteurs économiques où les conventions collectives font défaut ou sont peu nombreuses, la proportion des femmes salariées est surdimensionnée et que la non-existence de conventions collectives de travail contribue en grande partie au sous-paiement et aux mauvaises conditions de travail de ces femmes. L'OGBL considère donc la multiplication des conventions collectives comme un moyen efficace pour parvenir à une plus grande égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail.



Nationalvorstand

„Parteien müssen Klartext reden“

Luxemburgs Wirtschaft geht es gut. Kein Grund demnach an der automatischen Indexanpassung der Löhne zu rütteln. Dieser Ansicht ist der OGBL-Nationalvorstand. Die Parteien sollten sich noch vor den Wahlen unmissverständlich zum Index äußern.

Was sich die Regierung einmal im Jahr vornimmt, tut der OGBL alle zwei Monate anlässlich seiner Nationalvorstandssitzungen: die Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Lage des Landes. Am Dienstag den 19. Februar kamen die Mitglieder dieses leitenden Gremiums erstmals in diesem Jahr zusammen. Die Schlussfolgerungen der Gewerkschaft: Dem Land geht es gut.

Nichts daran ändern können auch die Turbulenzen aufgrund der Finanzkrise. Man teile in diesem Zusammenhang die Einschätzung von Staatsminister Jean-Claude Juncker und von Zentralbankchef Yves Mersch. Beide würden nicht von Krise reden, betonte OGBL-Präsident Jean-Claude Reding. Es gebe zwar einen kleinen Einbruch, doch seien die wirtschaftlichen Aussichten fundamental gut. Eine Ansicht, die auch von der OECD und gewerkschaftsnahen Wirtschaftsexperten geteilt werde. Kritik brachte Reding dennoch an, und zwar an der restriktiven Zinspolitik der EZB. Sie würde die Kaufkraft negativ beeinflussen.

Die Situation in Luxemburg bezeichnete der Gewerkschaftspräsident als gut. Mit einem Wirtschaftswachstum von 5,6 Prozent im vergangenen Jahr könne man durchaus zufrieden sein. Die EU-Kommission habe die gesunde Finanzsituation des Luxemburger Staats bestätigt. Für Reding bedeutet dies: Es gibt keine Ursache, die Indexanpassung über 2009 hinaus zu verzögern. Die Tripartite hatte sich 2006 auf eine zeitliche Verschiebung der Anpassung der Löhne an die Preisentwicklung geeinigt.

Reding widersprach in diesem Zusammenhang Zentralbankchef Mersch. Dem Banker zufolge verstärkte die Lohnentwicklung inflationäre Tendenzen. Eine nicht nachvollziehbare Aussage, entwickle sich das Arbeits-einkommen doch im Einklang mit der Produktivität.

Als gefährlich bezeichnete Reding hingegen die Krise der Banken. Da würden Manager Fehler begehen, und die Steuerzahler müssten dafür zahlen. Gefährlich sei ebenfalls, dass die Lohnquote, das heißt der Anteil der Arbeitsentlohnung am geschaffenen Reichtum, zurückgehe.

Tripartite gefährdet

Beunruhigend seien die Aussagen von Premierminister Juncker anlässlich des rezenten Neujahrstreffens der Industriellenföderation, so der Gewerkschafter weiter. Dort hatte sich der Staatsminister für die Weiterführung der Indexmodulation ausgesprochen. „Die Politik muss vor den nächsten Wahlen sagen, was sie will. Und zwar klar und unmissverständlich“, forderte Reding.

Wer die automatische Lohnanpassung an die Preisentwicklung abschaffen wolle, setze den sozialen Frieden aufs Spiel. Die Folgen wären harte Arbeitskämpfe, wie man sie etwa derzeit in Deutschland erlebe. „Für ein kleines Land wie Luxemburg ist das der falsche Weg“, betonte Reding. Zumal die Indexierung keine Wettbewerbsnachteile verursache, eine dezentrale Lohnpolitik erlaube und einen „enormen sozialen Frieden“ garantiere.

Eine Abfuhr erteilte der OGBL-Vorsitzende auch Versuchen, den Erfall von Indexranchen in der Tripartite festzulegen. Die Folge wären Lohnverhandlungen auf Tripartite-Ebene. „Das macht die Tripartite kaputt.“

Lucien Montebrusco, Tageblatt vom 13.2.2008



Inspection du travail et des mines

La réforme expliquée



L'OGBL avait invité en date du 5 mars 2008, le directeur de l'ITM, Monsieur Paul Weber, pour expliquer la réforme de l'Inspection du travail et des mines, dont le projet de loi de 2003 a enfin été voté fin décembre 2007.

Le directeur de l'ITM est également le secrétaire général de l'Association internationale de l'Inspection du travail (AIIT), un forum actif qui travaille notamment sur un code d'éthique mondial à l'intention des inspecteurs du travail de façon à mieux veiller au respect des normes internationales du travail dans l'économie mondialisée.

Il n'était donc pas surprenant que d'emblée le directeur de l'ITM ait placé son exposé dans le contexte international en précisant que l'inspectorat du travail ne dispose non seulement d'une base légale nationale, mais également d'une base légale internationale. En effet, la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT), adoptée en 1947, et son protocole, adopté en 1995, constituent la base du droit international en la matière. Cette convention importante, appelée également «convention sur l'inspection du travail» a été ratifiée à ce jour par plus de 130 pays, dont le Luxembourg (1958), et son protocole, qui étend le champ d'application de la convention aux secteurs des services non-commerciaux par seulement une dizaine de pays. Le Grand-Duché a ratifié le protocole le 21 décembre 2007.

Monsieur Weber aborde ensuite la présentation, en grandes lignes, du contenu de la loi du 21 décembre 2007 portant réforme de l'Inspection du travail et des



mines. En plus de la loi citée, deux autres lois liées ont été votées le 21 décembre 2007: celle qui concerne la création d'un Comité permanent du travail et de l'emploi et d'une instance de conciliation individuelle, et celle par laquelle ont été transposés en droit national 18 conventions internationales du travail et 2 protocoles. Pour certaines de ces conventions, le Luxembourg avait un retard de plus de 40 ans! La mise en œuvre de ces conventions devrait apporter des améliorations des conditions de travail notamment dans l'industrie et l'agriculture, ce dont l'OGBL se réjouit.

De l'efficacité de l'ITM dépend l'application du droit du travail

L'OGBL suit la réforme de l'ITM avec grand intérêt. Car de l'efficacité de l'inspection du travail dépend l'application de la législation du travail dans les entreprises, y compris la mise en œuvre et le respect des conventions collectives du travail. Les attributions de l'inspection du travail sont très vastes, et, du point de vue syndical, l'une des plus importantes est celle de veiller aux condi-



tions de travail, à la prévention en matière de sécurité et de santé et à la prévention des accidents du travail. Malheureusement, le Luxembourg se situe parmi les plus mauvais élèves européens en matière d'accidents du travail, avec 100 accidents par jour, dont plus de vingt accidents de trajets. En plus de la souffrance causée aux travailleurs concernés, les accidents du travail ont un coût élevé pour les entreprises et pour l'économie en général. Selon Paul Weber, le coût global moyen d'un accident léger s'élèverait pour l'employeur à 25 000 euros.

La loi seule ne peut pas améliorer l'efficacité sur le terrain!

L'efficacité de l'ITM dépend des moyens à la fois humains et financiers qui sont mis à sa disposition. Pour l'OGBL, il était donc important de connaître les conséquences de la réforme de l'ITM sur le volet des moyens. Or, sur ce point, le directeur ne pouvait avancer aucun chiffre. Si la réorganisation administrative interne est bien engagée, le nombre d'inspecteurs, appelés précédemment «contrôleurs», n'a pas changé. Et si les «nouveaux» inspecteurs ont plus de pouvoirs que les anciens - un inspecteur peut dorénavant décider seul de fermer pour 48 heures une entreprise en violation des lois relatives à la sécurité et la santé des salariés - force

Den deutschen Text finden Sie auf
www.ogbl.lu/html_de/dossiers/luxembourg/reformes_itm.html

est de constater qu'il s'agit des mêmes personnes qui ne peuvent évidemment pas se dédoubler pour réagir et «proagir» en même temps. Il est donc difficilement concevable que seule une modification de la législation puisse conduire à une plus grande efficacité sur le terrain, si les moyens restent les mêmes. Sans un accroissement conséquent du nombre d'inspecteurs, les nouvelles missions données à l'ITM, comme celle en matière de médiation, risquent de rester lettre morte. Pour former un inspecteur, il faudrait compter deux ans, selon M. Weber. Il faudrait donc commencer d'urgence avec le recrutement, si les nouvelles dispositions doivent porter leurs fruits en termes d'accroissement des contrôles et d'autres mesures de prévention. L'OGBL adresse un appel urgent aux responsables politiques afin de prévoir les moins budgétaires nécessaires à la bonne mise en pratique de la nouvelle législation. Par ailleurs, il est urgent de rédiger et d'adopter le règlement grand-ducal d'application prévu par la nouvelle loi.

Dans un souci d'amélioration du contrôle sécuritaire interne dans les entreprises, les intervenants de l'OGBL ont également insisté sur une revalorisation de la fonction de délégué à la sécurité, et ce, dans le cadre d'une révision de la législation relative à la cogestion (participation, information et consultation des travailleurs).

Les deux côtés ont exprimé le souhait d'une bonne coopération à l'avenir dans l'intérêt des salariés.

Santé, Services sociaux et éducatifs



Eva Rongen



Nora Back



Pit Schreiner



André Roeltgen

Lycée technique pour professions éducatives et sociales

Für die Schüler und Schülerinnen müssen umgehend ordentliche Ausbildungsbedingungen geschaffen werden

Als die Schüler und Schülerinnen des Lycée technique pour professions éducatives et sociales in Mersch kürzlich ihre Unzufriedenheit über die dort herrschenden Missstände mit einer Protestmanifestation zum Ausdruck brachten, zeigte sich die Direktion „überrascht“ und die Pressesprecherin des Unterrichtsministeriums „bedauerte“ die Angelegenheit.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL hat absolut kein Verständnis für die Reaktion seitens der Direktion und des Ministeriums, da der Öffentlichkeit vorgegaukelt werden soll, es handele sich nur um vorübergehende bis dato unbekannte Probleme. Dabei ist genau das Gegenteil der Fall: schon vor drei Jahren hatte der OGBL die Ministerin bei einer Unterredung auf die unmöglichen Zustände aufmerksam

gemacht und es wurde damals versprochen alles würde sich nach der Inbetriebnahme der Räumlichkeiten in Mersch ändern.

Zustände, die einer Schule unwürdig sind

Es stellt sich heraus, dass dies leider nur leere Versprechungen waren. Bis heute bekommt die Direktion eine Reihe von Problemen nicht in den Griff: Unterrichtsstunden, die ausfallen werden zum Teil überhaupt nicht nachgeholt, die Organisation der Stundenpläne ist zum Teil katastrophal und die Schüler und Schülerinnen werden meist erst kurzfristig von Änderungen in Kenntnis gesetzt; ein geregelter Schulablauf scheint ein Fremdwort zu sein. Die Überheblichkeit mit der eine Direktion den Schülern und Schülerinnen gegenüber auftritt ist erniedrigend und stellt genau das Gegenteil von dem dar was unter anderem den angehenden Erziehern und Erzieherinnen vermittelt werden soll: Respekt, Verantwortungsbewusstsein, gemeinsame Lösungsfindung bei Problemsituationen, ...

Die Unterrichtsministerin muss ihre Verantwortung übernehmen!

Der OGBL fordert Ministerin Delvaux auf, Verantwortung zu übernehmen, und die notwendigen Maßnahmen

einzuweisen, damit umgehend normale Lernbedingungen geschaffen werden können. Besonders die Schüler und Schülerinnen der Abschlussklassen müssen die Garantie haben, das anstehende Examen in bestmöglichen Bedingungen vorbereiten und absolvieren zu können.

Der OGBL versichert allen Schülern und Schülerinnen, sowie deren Eltern, dass er die Entwicklung der nächsten Tage und Wochen genauestens verfolgen wird und sollte es sich als nötig erweisen, bei der Planung und Durchführung weiterer Aktionen aktiv mitwirken wird.

Revalorisation des carrières

Revendication d'une Tripartite

Dans le cadre du conflit concernant la nécessaire revalorisation des professions, le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL revendique une tripartite entre gouvernement, patronat et syndicats.

Depuis des années, le personnel socio-éducatif et de santé n'est pas classé correctement et son travail n'est pas évalué à sa juste valeur.

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL n'accepte en aucun cas que le gouvernement ne procède pas une révision des carrières, tel que cela a été annoncé par le ministre Wiseler.

Pour plus de détails

http://www.ogbl.lu/html_fr/salle_de_presse/index.html



Éducation et Sciences



Sonja Delli Zotti



Danièle Nieves

Elections à la Commission d'Instruction

Le SEW/OGBL améliore son score

Les résultats de l'élection des délégués du personnel enseignant à la Commission d'Instruction sont les suivants:

Marie-Josée Marson 1.042 voix obtenues, 50,88%, élue

Monique Adam 1.006 voix obtenues, 49,12%

Gilles Glesener 1.403 voix obtenues, 70,01% élu

Patrick Arendt 601, 29,99%

Le SEW/OGBL tient à remercier les électrices et électeurs de la confiance grandissante, exprimée à ses candidats, qui ont obtenus 39,66% des voix exprimées. En comparant avec les résultats des élections précédentes où ses candidats avaient obtenus 35,23% respectivement 34,7%, le SEW constate qu'il peut compter sur un électorat croissant.

Le SEW/OGBL confirme à ses électrices et électeurs qu'il restera inlassable dans la défense du respect de la profession de l'instituteur et dans la lutte en faveur d'un reclassement de la carrière. Il veillera à ce que les réformes prévues aillent dans le bon sens.



Bei Redaktionsschluss waren die schwierigen Verhandlungen in Bezug auf die Lehrerlaufbahn noch nicht abgeschlossen.

Imprimeries, Médias et Culture - FLTL



Léon Jenal



Fondation Henri Pensis

Convention collective de l'OPL: accord signé

Après de longues et difficiles négociations pour le renouvellement de la convention collective auprès de l'Orchestre Philharmonique du Luxembourg, un accord a pu finalement être trouvé.

L'OGBL vient donc de signer avec le Conseil d'administration de la Fondation Henri Pensis et la direction de l'OPL les améliorations suivantes:

- Pour l'année 2007, tous les employés perçoivent une prime unique de 0,90% de leur salaire de base payable rétroactivement, ainsi qu'une prime de 0,90% de

leur salaire de base pour l'année 2008.

- Pour l'année 2009, une augmentation linéaire de 1,5% sera allouée aux employés.
- Une participation financière de la part de la direction aux frais de location de parkings et/ou d'abonnement de transport public est accordée aux employés.
- Intégration d'une prime dans les salaires.
- Amélioration des conditions et modalités dans le contexte des déplacements et tournées pour les musiciens.

Il reste à souligner que les négociations entre l'OGBL et les dirigeants de l'OPL se sont déroulées dans un climat de dialogue social constructif.

Le but recherché a été d'assurer au maximum les intérêts des musiciens et des employés concernés tout en tenant compte de l'environnement économique et de l'objectif principal, à savoir, de maintenir et d'améliorer le niveau de qualité exceptionnel qui reste un atout élémentaire de l'Orchestre Philharmonique de Luxembourg.

Transport par route



François Hoffmann

Hubert Hollerich

Syndikatsleitung billigt provisorische Einigung für Bus- und Lkwfahrer

Die Syndikatsleitung des OGBL-ACAL kam zu einer Sitzung am Sonntag, den 2. März 2008 zusammen, bei der die Kollektivverträge für Bus- und Lkwfahrer, die obligatorische Ausbildung für Berufskraftfahrer sowie die Organisation der Sozialwahlen im Herbst 2008 im Mittelpunkt standen.

Keine weitere Verzögerung geduldet

Nach langen Diskussionen, wurden die provisorischen Abkommen im Bus-, sowie im Lkwsektor, bei einer Enthaltung und 29 Ja-Stimmen, angenommen. Nachdem die EU-Arbeitszeitrichtlinie für Transportbeschäftigte am 6. Dezember 2007, nach zweieinhalb Jahren Verspätung, endlich vom Luxemburger Parlament verabschiedet wurde, einigten sich Patronat und Gewerkschaften darauf, in beiden Wirtschaftszweigen die Kollektivverträge provisorisch bis zum 30. November 2008 zu verlängern. In zwei interprofessionellen Vereinbarungen (accords interprofessionnels) werden die Details betreffend die Arbeitszeitorganisation festgehalten. Es ist nunmehr nicht mehr erlaubt, innerhalb einer Referenzperiode von 4 Monaten, die durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden zu überschreiten. In

einer isolierten Woche sind maximal 60 Arbeitsstunden erlaubt. Neu ist darüber hinaus die Definition der Bereitschaftszeit. Die Syndikatsleitung des OGBL-ACAL richtet einen dringenden Appell an die Arbeitgeberverbände „Groupement Transport“ (Gütertransport) und FLEAA (Busse), die anstehenden Kollektivvertragsverhandlungen zügig voranzutreiben. Unter keinen Umständen ist der OGBL-ACAL bereit, wie vom Arbeitgeberverband gefordert, den Abschluss und die Unterzeichnung des RGTR-Vertrags zwischen FLEAA und Luxemburger Staat abzuwarten, bevor die Verhandlungen für die rund 1400 Busfahrer des Privatsektors beginnen. Die Verhandlungen im Bussektor müssen unverzüglich in Angriff genommen werden, sollte der soziale Frieden nicht nachhaltig gestört werden.

Berufliche Aus- und Weiterbildung wichtig

Die Syndikatsleitung des OGBL-ACAL befasste sich außerdem mit der EU-Richtlinie 2003/59/CE über die obligatorische Berufsausbildung und Weiterbildung. Die letzten Gespräche im Transportministerium fanden im September 2007 statt. Seither scheint das Dossier zum Stillstand gekommen zu sein. Laut Richtlinien text, hätte der gesetzliche Rahmen in jedem EU-Mitgliedsstaat bis September 2006 verabschiedet sein sollen. Die eigentliche Ausbildung der Berufskraftfahrer müsste im September 2008 beginnen. Eine fristgerechte Umsetzung scheint in Luxemburg kaum mehr möglich. Die Syndikatsleitung des OGBL-ACAL appelliert an den Transportminister, die begonnene konstruktive Arbeit im Dialog mit allen betroffenen Parteien wieder aufzunehmen und die nötigen Schritte in die Wege zu leiten, damit die Richtlinie, deren Ziel es ist, den Straßentransport sicherer zu machen, in der bestmöglichen Frist umgesetzt werden kann.

Spezieller Verkehrsrechtsschutz für Berufsfahrer

Die Syndikatsleitung beschäftigte sich außerdem mit der Organisation der Sozialwahlen im November 2008 und stellte ihren seit März 2008 funktionierenden Verkehrsrechtsschutz für Berufsfahrer vor. Künftig haben Berufsfahrer die Möglichkeit, auch bei strafrechtlichen Problemen, sowohl im In- als auch im Ausland, auf einen Anwalt zurückzugreifen.

Direction syndicale approuve accords pour conducteurs de bus et de camions

La direction syndicale de l'OGBL-ACAL s'est réunie, le dimanche, 2 mars 2008, pour prendre position au sujet des conventions collectives pour conducteurs de bus et de camions, de la formation initiale et continue des chauffeurs professionnels et pour préparer les élections sociales qui auront lieu en automne 2008.

Plus aucun retard n'est toléré

Après de longues discussions, la direction syndicale a approuvé, avec 29 voix pour et 1 abstention, les deux accords provisoires dans les secteurs «bus» et «camions». Une directive européenne de 2002 fut adoptée, avec un retard de presque 2 ans et demi, par la Chambre des Députés en date du 6 décembre 2007. Syndicats et patrons se sont arrangés de prolonger, provisoirement, les deux conventions collectives concernées jusqu'au 30 novembre 2008. L'organisation du temps de travail a été réglée dans le cadre de deux accords interprofessionnels. À partir du 1^{er} mars 2008, il n'est plus permis de dépasser 48 heures de travail en moyenne dans le cadre d'une période de référence de 4 mois. Dans une semaine

isolée, il est possible de travailler au maximum 60 heures. En outre le temps de disponibilité est, pour une première fois, défini. La direction syndicale de l'OGBL-ACAL lance un appel pressant aux deux fédérations patronales «Groupement Transport» (camions) et FLEAA (bus), de faire avancer les négociations pour le renouvellement de deux conventions collectives respectives. La proposition patronale de la FLEAA, de ne commencer les négociations pour les quelque 1400 chauffeurs de bus qu'après la signature du nouveau contrat RGTR avec le Gouvernement luxembourgeois, est inacceptable. En vue de maintenir la paix sociale dans le secteur des autobus, les négociations de la convention collective devront débuter sans délai!

Formation initiale et continue

La direction syndicale de l'OGBL-ACAL a discuté, ensuite, sur la directive européenne 2003/59/CE concernant la formation initiale et continue des conducteurs professionnels. La dernière réunion à ce sujet au ministère des transports a eu lieu en septembre 2007. Depuis lors, l'OGBL-ACAL n'a plus eu de nouvelles. Conformément au texte de la directive, les Etats membres doivent avoir adopté le cadre légal pour la formation professionnelle en septembre 2006 au plus tard. La formation professionnelle, qui devient obligatoire, devra débuter en septembre 2008. Une mise en œuvre conforme à la directive semble donc être impossible. La direction syndicale de l'OGBL-ACAL lance un appel au ministre des transports de reprendre le dialogue avec les partenaires concernés et de mettre tout en œuvre pour que la directive sur la formation des chauffeurs professionnels qui vise, en premier lieu, une amélioration de la sécurité routière, soit mise en vigueur rapidement.

Protection juridique spécifique

La direction syndicale a en outre discuté sur l'organisation des élections sociales en novembre 2008 et a présenté sa nouvelle protection juridique pour chauffeurs professionnels. Depuis le 1^{er} mars 2008, les membres sont protégés judiciairement en cas de problèmes ou de poursuites au niveau pénal, et cela non seulement au Luxembourg mais également à l'étranger.

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



Alain Mattioli Jean-Cl. Bernardini

Villeroy & Boch Luxembourg

Ras-le-bol des contre-vérités!

Depuis des mois nous négocions le renouvellement des conventions collectives des ouvriers et des employés de l'entreprise Villeroy & Boch. Depuis des mois, Monsieur Charles-Antoine de Theux de Montjardin, directeur-gérant du site luxembourgeois, certifie qu'il ne veut «rien prendre à personne» et il se plait à le répéter régulièrement lors de diverses réunions du personnel.

Ce 20 février 2008, Monsieur de Theux de Montjardin a déclaré dans un article paru dans un journal luxembourgeois, qu'il fallait s'attaquer aux coûts salariaux et les diminuer. Fini donc, selon lui, les progressions barémiques, les jours de congé d'ancienneté, les augmentations linéaires.

Toujours selon la direction, «les

frais de personnel seraient d'un million d'euros plus élevés que sur un site allemand». On parle de quel site allemand? Mettlach, Merzig ou Torgau (situé sur la rive de l'Elbe dans le nord-ouest de la Saxe)?

Pour rappel: une grande partie du site luxembourgeois travaille en feu continu (7 jours sur 7), l'autre partie de la production est dans un régime de 3 postes par jour, donc y compris la nuit. N'est-ce pas normal d'avoir des coûts supérieurs si on tient compte de l'ensemble des suppléments payés (nuit, dimanche, fériés...)?

Les coûts salariaux du personnel sont connus et contrôlables, qu'en est-il des émoluments du comité de direction? Grande inconnue, puisque les fiches de salaire des membres de la direction sont gérées en sous-traitance par une société externe. Vive la transparence!

Lors des négociations du plan social de 2006, il a été question de l'introduction d'une nouvelle technologie et de nouveaux emplois liés à cette dernière. Aujourd'hui, nous ne voyons toujours rien arriver.

Ras-le-bol des jérémades sur les pertes de compétitivité!

Toujours selon la direction, le site luxembourgeois ne serait pas compétitif par rapport à d'autres sites.

Depuis la restructuration de 2003, tout est mis en œuvre pour faire du site luxembourgeois un centre de coûts, plutôt qu'un centre de profit. Toutes les opérations à haute valeur ajoutée (telle que la décoration) ont été transférées vers d'autres sites. La matière première nécessaire à la production de céramique est achetée en Allemagne auprès du groupe, alors qu'auparavant elle était produite sur le site. Quel est le prix d'achat et quelle marge bénéficie la maison-mère réalise-t-elle au travers de cette opération?

Ras-le-bol du dialogue social à la façon V&B!

Manifestement, pour la direction locale, le dialogue social se limite à faire semblant d'écouter le personnel et ses portes paroles et à répéter aveuglément ce qui lui a été dicté en plus haut lieu.

Pour nous, tout dialogue doit être basé sur l'écoute mutuelle, le respect mutuel, la confiance mutuelle et l'échange d'idées. Impossible de réaliser cela chez Villeroy & Boch actuellement!

Dans les jours qui viennent, les organisations syndicales OGBL et LCGB vont réunir le personnel en assemblées, un référendum sera organisé. Le personnel nous mandatera pour la suite des événements. Des actions syndicales ne sont pas à exclure.

Commerce



Hernani Gomes



Colette Bianchini



André Sowa

Match S.A.

Les conditions de travail encore plus dures?

Le 20 février 2008 se déroulait une énième rencontre avec la direction de Match pour les négociations de la nouvelle convention collective. Celles-ci ont débuté le 23 février

2007. Voilà donc un an que le dossier est sur la table, sans aucun résultat. La direction veut diminuer les évolutions salariales en réduisant les perspectives à néant, reniant totalement le système de rémunération de la convention collective actuelle.

Depuis un an, la direction campe sur ses positions prétextant une impossibilité économique pour la société. Si l'OGBL pouvait admettre cet état de fait, basé sur les résultats économiques de la société, par le passé, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Les chiffres actuels sont au beau fixe et les investissements dans de nouveaux sites poussent comme des champignons.

Nous estimons que le personnel s'est assez serré la ceinture. Les barèmes ne sont plus structurés. Comme exemple rappelons qu'une personne qui travaille depuis 10 ans chez Match ne gagne aujourd'hui que salaire social minimum, étant donné que les augmentations de ce dernier ont neutralisé les premiers échelons du barème. L'OGBL revendique une revalorisation des grilles de salaires. Les femmes et hommes salariés sont en droit au respect et à la considération de leur direction. Les payer à leur juste valeur serait déjà un bon début!

Pourtant la seule réponse qu'apporte M. Cotard, responsable du groupe Belgique et Luxembourg, est de faire peur à son personnel en diabolisant ses concurrents actuels et futurs concurrents. Notamment l'enseigne Colruyt, qui s'implantera bientôt au Luxembourg. D'après M. Cotard, cette enseigne poursuivrait une politique de management différente et il prédit à ses propres salariés une détérioration de leurs conditions de travail, s'arrogeant même le droit de geler les salaires en prévision d'un futur hypothétique.

Les conditions salariales dans le commerce en général et dans les

grandes surfaces en particulier ne sont pas brillantes, pour ne pas dire médiocres. Il est clair pour l'OGBL que si les employeurs acceptaient de se mettre à la table des négociations pour une convention collective sectorielle, ce serait déjà un pas dans la bonne direction.

Mais à ce sujet, chacun des acteurs patronaux décide de renvoyer la balle au prochain. Ils ne trouvent un accord que lorsqu'il s'agit de dégrader collectivement les conditions de travail. Les demandes d'ouverture tardive ou dominicale, par exemple, font toujours l'objet d'un consensus. Mais, lorsqu'il s'agit de prendre ses responsabilités, la CLC fait marche arrière, en prétextant n'avoir aucun mandat légal pour représenter les salariés du commerce. Cherchez l'erreur!

Quoi qu'il en soit, l'OGBL et les salariés Match ne se laisseront pas impressionner par les déclarations dramatiques de M. Cotard. Des assemblées du personnel seront organisées prochainement afin de leur expliquer la situation et celles-ci prendront leur décision en toute connaissance de cause et l'OGBL, quant à lui, est prêt à prendre ses responsabilités et des actions syndicales suivront.

Match S.A.

Noch härtere Arbeitsbedingungen?

Am 20. Februar 2008 fand die X-te Sitzung zur Verhandlung des neuen Kollektivvertrags mit der Match-Direktion statt. Die Verhandlungen hatten bereits am 23. Februar 2007 begonnen. Ein ganzes Jahr ziehen sie sich also schon hin, dies ohne jegliches Resultat. Die Direktion will die Lohnentwicklung herunterschrauben indem sie alle Zukunftsperspektiven zunichte macht und das im vorigen Kollektivvertrag festgehaltene Lohnsystem komplett verleugnet.

Seit einem Jahr nun verharrt die Direktion in ihrer Haltung indem sie vorgibt jegliche Forderungen seien für das Unternehmen wirtschaftlich untragbar. Auch wenn der OGBL in der Vergangenheit, angesichts der damals schlechten Firmenresultate, vorsichtig in seinen Forderungen war, so betont die Gewerkschaft jetzt, dass die aktuellen Resultate keine Rücksichtnahme mehr verlangen. Der Umsatz ist äußerst stabil; viel Geld wird in neue Standorte, die wie Pilze aus dem Boden schießen, investiert.

Das Personal hat nun lange genug den Gürtel enger geschnallt. Die Lohnstabellen sind unangepasst: bspw. verdient eine Person, die seit 10 Jahren bei Match arbeitet, heute lediglich den gesetzlichen Mindestlohn, da durch dessen Anpassungen die unteren Lohnstufen neutralisiert wurden. Der OGBL verlangt nicht zuletzt deshalb eine Aufwertung der Lohnstufen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ein Recht auf den Respekt und die Achtung seitens der Betriebsleitung. Eine gerechte Entlohnung wäre ein guter Anfang!

Allerdings besteht die einzige Antwort des Herrn Cotard, verantwortlicher Direktor für die belgischen und luxemburgischen Niederlassungen der Gruppe darin, seinem Personal Angst einzuflößen indem er seine aktuellen und zukünftigen Konkurrenten verteufelt. Vor allem Colruyt, ein Unternehmen, das sich in Kürze in Luxemburg niederlassen wird, ist anvisiert. Unter dem Vorwand, dass dieses Unternehmen andere Managementmethoden anwende, sagt Cotard seinen eigenen Arbeitnehmern eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen voraus. Er nimmt sich sogar das Recht heraus die Löhne im Hinblick auf eine hypothetische Zukunft einzufrieren.

Er findet dies allerdings ungerecht, da ihm seine Kristallkugel verrät,

dass die Gewerkschaften in Zukunft ihre Arbeit nicht machen, und er so der Einzige bleibe, der seine Mitarbeiter angemessen bezahlen werde. Warum er, und nicht die anderen?

Die Arbeitsbedingungen im Handel und insbesondere in den Supermärkten sind alles andere als glänzend, um nicht zu sagen mehr als mangelhaft. Für den OGBL ist es klar, dass wenn sich alle Arbeitgeber zum Aushandeln eines sektoriellen Kollektivvertrags am Verhandlungstisch zusammenfinden würden, dies bereits ein bedeutender Schritt in die richtige Richtung wäre. Bei diesem Spiel aber werfen sich die Beteiligten gegenseitig den Ball zu. Einigkeit gibt es nur, wenn es darum geht die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Bei den Anfragen für verlängerte Öffnungszeiten oder sonntägliche Öffnungen gibt es immer einen Konsens. Doch wenn es gilt Verantwortung zu übernehmen, macht die CLC einen Schritt zurück und behauptet kein legales Mandat zur Vertretung der Arbeitnehmer im Handel zu haben. Man finde den Fehler!

Doch, wie auch immer, der OGBL und die Arbeitnehmer bei Match werden sich nicht von den dramatischen Erklärungen des Herrn Cotard beeinflussen lassen. In Kürze werden Aufklärungsversammlungen stattfinden, um dem Personal die Lage genauestens zu erklären, so dass die Arbeitnehmer ihre Entscheidung in voller Kenntnis der Sache treffen können und der OGBL wird seine Verantwortung übernehmen und gewerkschaftliche Aktionen organisieren.

POSHE S.à.r.l.

Neue Delegation

Um mit dem Gesetz in Übereinstimmung zu sein, hat die Firma POSHE S.à.r.l., Vertragshändler der Shell-Tankstellen in Esch/Alzette, Frisingen, Mondorf, Steinbrücken und Rümelingen, die Prozedur zur Wahl einer Personaldelegation eingeleitet.

Zwei Arbeitnehmerinnen der Gesellschaft haben sich als Kandidatinnen des OGBL gemeldet. Da es keine weiteren Anwärter gab, sind Patricia Barnich und Fiorella Castellani also die nächsten Personalvertreter bei POSHE S.à.r.l.. Erstere wird den Posten der effektiven Delegierten innehaben, letztere wird als Ersatzdelegierte fungieren. Der OGBL wird sie mit allen Kräften unterstützen und wünscht ihnen eine erfolgreiche Mandatsperiode.

POSHE S.à.r.l.

Nouvelle délégation

Pour se mettre en conformité avec la loi, la société POSHE S.à.r.l., concessionnaire des stations de service SHELL d'Esch-sur-Alzette, Frisange, Mondorf, Pontpierre et Rumelange, a mis en route la procédure d'élection d'une délégation du personnel.

Deux salariées de la société se sont portées candidates sous la bannière de l'OGBL.

En raison de l'absence d'autres postulants, Patricia Barnich et Fiorella Castellani seront les prochaines déléguées du personnel chez POSHE S.à.r.l., la première occupant le poste de déléguée effective et la deuxième devenant déléguée suppléante. L'OGBL les soutiendra dans leurs travaux et leur souhaite un excellent mandat.

Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande



Robert Wolff

Elth S.A.

Dégradation sociale?

Avant même que le statut unique ne soit mis en pratique, celui-ci est utilisé comme prétexte de dégradation par Elth à Steinsel et pourrait être la raison d'un conflit social.

La réforme qui, au niveau des conditions de travail et conditions sociales, mettra sur un pied d'égalité les ouvriers et employés, sera mise à l'épreuve une première fois lors des élections sociales au mois de novembre.

Les délégués du personnel de l'OGBL, F. Santan et J.-L. Sculfort ont l'impression que le projet sur la mise en place du statut unique a en premier lieu été utilisé comme prétexte par le sous-traitant du secteur de l'automobile Elth de Steinsel, pour éviter les négociations du renouvellement des CCT du personnel, et que la direction essaie à présent de dégrader les acquis sociaux. Les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail se trouvent actuellement dans l'impasse et ce depuis plusieurs mois.

Offrir plus ne serait pas possible d'après le patronat, vu la situation économique actuelle. D'après les représentants du personnel et leur syndicat, ces propositions sont insolentes et le secrétaire central de l'OGBL, Robert Wolff, parle de détérioration des acquis sociaux.

La direction a en effet prévu de

diminuer les jours de congé de 30,5 à 26,5 et s'engage à payer en contrepartie une augmentation salariale de 1,5 % à partir du 1er janvier 2009. Suivant le calcul de Robert Wolff, ceci engendrerait une dégradation de 1,8 %. Le nouveau personnel recruté aurait uniquement droit à 25 jours de congé. Ce fait peut faire craindre que le patronat ne veuille se débarrasser de son ancien personnel afin de pouvoir recruter de nouvelles personnes.

La prime unique de 200 € proposée par la direction est également un

Santana regrette cependant que la direction ait refusé la tenue d'une réunion du personnel dans les locaux de l'établissement.

À présent, l'OGBL n'exclut plus des actions syndicales, car une régression des acquis sociaux ne sera aucunement tolérée. Même une grève pourrait avoir lieu. Robert Wolff précise que l'OGBL est prêt à reprendre les négociations à tout moment, au cas où les discussions seraient menées sur base du catalogue de revendications du syndicat, qui prévoit notamment une augmen-



facteur inacceptable, étant donné que seuls les salariés n'ayant été absents aucune journée au courant de l'année 2007, ainsi qu'en 2008, ne pourront en profiter.

Les syndicalistes ne comprennent pas le fait que la direction ait utilisé le prétexte du statut unique, alors que celui-ci n'a strictement rien à faire avec la convention collective. En effet, les dispositions transitoires du projet de loi prévoient que des conventions collectives séparées pourraient être conclues jusqu'en 2011 pour être transformées au plus tard à cette date en conventions collectives uniques.

Le personnel est informé quotidiennement sur le déroulement des négociations, par voie de tracts ou par voie orale. Le collègue François



tation salariale par heure de 0,25 € pour les ouvriers et une augmentation salariale de 50 € par mois pour les employés.

Pendant un piquet de protestation, les salariés de la Elth ont donné encore une semaine à leur direction pour revoir ses propositions. Déterminés, les salariés n'entendent pas lâcher prise.

Menace - 300 emplois pourraient être en danger

Suite au projet de loi du statut unique, la direction de Elth a menacé de supprimer 300 emplois. Les ministres Mars Di Bartolomeo et François Biltgen, ainsi que le maire de Steinsel, Jean-Pierre Klein, avaient déjà été informés en février 2007 par la direction, d'une éventuelle délocalisation de différents postes de production vers des pays à bas revenu. Les personnes concernées seraient essentiellement des femmes non qualifiées, résidentes au Luxembourg.

Dans le cas où les propositions patronales pour la nouvelle CCT seraient acceptées, la direction du site s'engagerait à continuer leurs investissements au Luxembourg.

L'entreprise qui produit des thermostats pour voitures et pour ménages, occupe actuellement 650 salariés.

Traduction résumée de l'article de presse du 26.2.2008 par Lucien Montebusco

Husky Injection Molding Systems S.A.

Erneuerung des Arbeiter- und Angestelltenkollektivvertrages

Im Februar 2008 wurde, nach kurzen und fairen Verhandlungen, die Erneuerung des Kollektivvertrages für die Arbeiter und die Angestellten des Betriebes Husky Injection

Molding Systems S.A. in Düdelingen vom OGBL und der Betriebsführung, für die Dauer von einem Jahr, unterzeichnet.

Zu den wesentlichen Punkten des verhandelten Abschlusses gehören:

- Für das Jahr 2008 wird die Lohnmasse der Arbeitnehmer im Rahmen eines Leistungsbewertungssystems mittels selektiver Lohnerhöhung um 1,5 % angepasst.
- Im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung wurde die bezahlte Arbeitspause um jeweils 5 Minuten pro Schicht verlängert, was gleichbedeutend einer Arbeitszeitverkürzung von 5,05% pro Jahr, resp. einer Erhöhung der Lohnmasse um 0,17 % entspricht.
- Ab dem 25. Dienstjahr wird ein zusätzlicher Urlaubstag gewährt.



Hubert Hollerich

Aviation Civile

Lux-Airport

Victoire souveraine des élections sociales

Lors des élections sociales anticipées auprès de Lux-Airport, société exploitant l'aéroport de Luxembourg, le 12 mars 2008, l'OGBL a pu renforcer sa position dans le secteur de l'aviation. 70% des suffrages ont été exprimés en faveur de la liste de l'OGBL, 30% en faveur du LCGB. Ainsi, l'OGBL a obtenu 4 mandats sur 5.

Ont été élus sur la liste de l'OGBL: BAZZUCCHI Michael, SEIL Damien, KOHL Jean-Claude, DI ROMA Vincenzo. Les suppléants: ZEIMET Nathalie, MUNSCH Frédéric, ZAARA Sabine et PEPORTE Claude.



Léon Jenal

Services et Energie

Air Liquide Luxembourg

Négociations d'un plan social

Suite à une décision de réorganiser ses activités au Luxembourg, Air Liquide a décidé de cesser toute activité de conditionnement, ainsi que toute activité de réépreuve de gaz sur le site de Rodange. Cette réorganisation touche également les services administratifs, et notamment les services de logistique. Avant cette décision, 17 salariés étaient au service d'Air Liquide au Luxembourg.

Cette décision a entraîné la disparition de 6 postes de travail, et dès lors le licenciement de 6 salariés, c'est-à-dire 3 ouvriers et 3 employés.

Air Liquide a informé les représentants des salariés qu'elle était disposée à essayer de négocier un plan social conformément aux dispositions du Code du travail luxembourgeois, alors même qu'elle n'en avait pas l'obligation, le nombre de licenciements n'atteignant pas les seuils prévus à l'article L.166-1 du Code du travail. Air Liquide estimait cependant qu'il était dans l'intérêt des salariés concernés par cette mesure de réorganisation, de négocier un plan social afin de pouvoir offrir à tous les salariés licenciés une solution adéquate et équitable.

La direction a donc invité le syndicat signataire de la convention collective, en l'occurrence l'OGBL, à entrer en négociation le 13 février 2008, dans le but de conclure un plan social.

Les négociations ont porté en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre de licenciements, ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement.

Air Liquide avait également proposé aux représentants des salariés une possible réaffectation sur le site de Hauconcourt en France. Cette mesure de reconversion était valable pour les trois ouvriers; les modalités proposées par Air Liquide ont été jugées non adaptées à la situation des salariés et dès lors refusées par les représentants des salariés.

De plus, les parties ont convenu aux termes de leurs négociations qu'en raison de la disparition définitive des 6 emplois mentionnés ci-dessus, les autres mesures énoncées, comme l'application de la législation sur le chômage partiel, l'aménagement de la durée de travail, l'application d'une période de référence plus longue, l'application de la législation sur le prêt temporaire de main d'œuvre etc. n'étaient pas envisageables et ne pouvaient être retenues.

En plus de la mesure de reconversion et de l'accompagnement des transitions de carrière par «outplacement», les parties ont convenu de différentes mesures de compensation financière:

- Tous les salariés licenciés seront dispensés de tout travail à partir du 1^{er} mai 2008.
- Dans l'hypothèse où un salarié devrait retrouver un nouvel emploi durant son préavis et après avoir été dispensé de travail, le contrat de travail de ce salarié sera résilié d'un commun accord au jour de la prise d'effet du nouveau contrat de travail conclu par ce salarié.
- Le solde des salaires réduits jusqu'à la fin du préavis restera acquis au salarié et sera ajouté à l'indemnité volontaire prévue par le plan social.

- L'allocation de fin d'année (13^{ème} mois) réduite pour l'année 2008 sera payée aux salariés prorata temporis et calculée par référence à la date d'expiration du préavis. De même, l'indemnité pour jours de congés réduits mais non pris sera calculée par référence à la date d'expiration du préavis. Les salariés auront droit au pécule de vacances pour l'année 2008 calculé prorata temporis par référence à la date d'expiration du délai de préavis auquel le salarié licencié a droit.

- Air Liquide accepte de payer aux salariés pour la période se situant entre la date du 18 février 2008 et la date de dispense de travail une prime de motivation se chiffrant à un montant brut de 50€ par jour effectivement presté.

- Le droit à des chèques-repas sera maintenu aux salariés licenciés jusqu'à la fin de leur préavis.

- Sur base volontaire, Air Liquide consent à payer à chaque salarié licencié une indemnité en fonction de l'ancienneté calculée par référence à la date d'expiration du délai de préavis auquel le salarié licencié a droit.

- Afin de permettre aux salariés licenciés de retrouver plus facilement un nouvel emploi, Air Liquide mettra à disposition des salariés licenciés un budget qui pourra être affecté à des services d'outplacement. Le budget mis à disposition se chiffre au montant brut de 4 000€ par salarié.

Il reste à souligner que les négociations entre l'OGBL et la direction d'Air Liquide se sont déroulées dans un climat de dialogue social constructif.

Néanmoins, l'OGBL déplore cette politique de restructuration et de consolidation de certaines activités qui aboutissent certes avec un avantage pour les résultats de

l'entreprise, mais ne sont malheureusement pas dans l'intérêt des salariés. Force est de constater que les décisions de rationaliser les compétences et de compresser les activités pour maximiser les bénéfices se font toujours aux dépens des salariés.



Romain Daubenfeld

Alimentation et Hôtellerie

Nouvelle édition de la brochure de l'OGBL concernant le temps du travail dans le secteur Horeca, disponible dans toutes les agences de l'OGBL et auprès du Syndicat Alimentation et Hôtellerie.

Neuaufgabe der OGBL-Broschüre über die Arbeitszeiten im Hotellerie- und Gaststättengewerbe in französischer Sprache, erhältlich in allen OGBL-Beratungsstellen und beim Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten.



Syndikatstag des Syndikats Nahrung, Genuss, Gaststätten am 23. Februar 2008

Journée syndicale du syndicat Alimentation et Hôtellerie le 23 février 2008

Rentenversicherung Scheidung und Hinterbliebenenrente



René Pizzaferrri

Regelmäßig wird mir die Frage gestellt: Ich bin zum zweiten Mal verheiratet, was bekommt meine Frau als Hinterbliebenenrente?

Diese Frage ist nicht mit einigen Worten zu beantworten. Es gibt eine Vielzahl von Kombinationen. Der Mann war mehrere Male verheiratet, seine Ex-Ehefrauen haben wieder geheiratet oder auch nicht, die letzte Frau war auch schon einmal verheiratet usw. Man muss also, ehe man eine Antwort finden kann, die Situation, in der sich die einzelnen früheren und aktuellen Partner befinden, genau kennen, um dann eine Antwort im Dschungel unserer Gesetzgebung zu finden. Die Problematik ist natürlich die gleiche für Mann und Frau, da ja beide unter gewissen Umständen Anrecht auf eine Hinterbliebenenrente haben. Ich versuche, in nachfolgenden Beispielen, einige typische Fälle darzulegen. Ich bin mir natürlich bewusst, dass ich nicht alle Kombinationsmöglichkeiten untersuchen kann, bin aber bereit, wenn spezifische Anfragen kommen, die ich nicht im Chat berücksichtigt habe, auch diese zu beantworten.

Das klassische Beispiel ist, dass nach einer Scheidung ein Partner wieder heiratet und der andere nicht. Beim Tod des Partners, der wieder geheiratet hat, wird eine Hinterbliebenenrente fällig, die aber beantragt werden muss.

Die Bedingungen eine Hinterbliebenenrente zu erlangen, hängen in erster Linie davon ab, ob der Verstorbene noch im aktiven Leben stand oder, ob er Rentenbezieher zum Zeitpunkt seines Todes war. Stand er noch im aktiven Leben, dann muss er wenigstens während der drei letzten Jahre zwölf Monate versichert gewesen sein. Ausgenommen derjenige, welcher durch einen Unfall oder eine Berufskrankheit stirbt. War er schon Rentenbezieher, entfällt diese Bedingung.

Eine zweite Bedingung besagt, dass man wenigstens ein Jahr vor dem Ableben des Partners oder vor dem Eintritt des Partners in die Rente mit ihm verheiratet hat sein müssen. Diese Bedingung muss nicht erfüllt sein, wenn

der Tod eine direkte Folge eines Unfalls ist, der nach der Heirat geschehen ist. Sie braucht auch nicht erfüllt zu werden, wenn ein Kind nach der Heirat geboren oder legitimiert wurde, dasselbe gilt, wenn ein Kind während der Ehe gezeugt wurde und nach dem Tod des Vaters zur Welt kommt.

War der Partner schon Rentenbezieher im Moment der Heirat, ist keine Hinterbliebenenrente geschuldet, es sei denn, der Verstorbene war nicht 15 Jahre älter als der zurückgebliebene Partner und sie waren wenigstens ein Jahr verheiratet. War er älter, ist die Hinterbliebenenrente doch geschuldet, wenn die Ehe wenigstens zehn Jahre gedauert hat.

Diese Bedingungen müssen also was die spezifische Situation anbelangt, erfüllt sein, um ein Rentenrecht zu erlangen.

Die allgemeine Hinterbliebenenrente setzt sich zusammen aus zwei Teilen: 75% der Steigerungsbeträge und 100% des Festbetrages.

In unserem Fall, wo der Verstorbene zwei Witwen hinterlässt, wird die Hinterbliebenenrente proportional zu den einzelnen Eheperioden aufgeteilt. War er zuerst zehn Jahre verheiratet und dann 15 Jahre also insgesamt 25 Jahre, dann bekommt die erste Partnerin 10/25 und die zweite 15/25 der Rente. Die einzelne Rente darf aber nicht den Betrag übersteigen, der geschuldet gewesen wäre, wenn der Verstorbene nicht zum zweiten Male geheiratet hätte. In diesem Fall wird zuerst die aktive Versicherungszeit des Verstorbenen errechnet. War er insgesamt 35 Jahre aktiv, dann erhält die geschiedene Frau 10/35 der Hinterbliebenenrente. In unserem Fall dürfen die zwei Renten also nicht den Betrag von 10/35 respektive 15/35 übersteigen.

Im nächsten Chat werde ich andere Beispiele untersuchen.

Aus dem Tageblatt-Chat mit René Pizzaferrri

Développement durable

Le ministre de l'Environnement invité par l'AK et la CEP•L

La Chambre des employés privés et la Chambre de travail s'étaient réunies le 26 février en assemblée plénière extraordinaire commune sous la présidence conjointe de Jean-Claude Reding et de Nando Pasqualoni et en présence du ministre de l'Environnement Lucien Lux.

Cette réunion commune se situe dans le contexte de l'élaboration du nouveau plan national du développement durable à laquelle les deux chambres salariales ainsi que le LCGB et l'OGBL ont souhaité contribuer. Elle fut l'occasion d'un échange de vues entre le ministre et les représentants des salariés sur ce dossier de haute importance pour l'avenir des collectivités nationales, européennes et mondiales, notamment en matière d'emploi sur lequel le réchauffement climatique devrait jouer un rôle certain.

La contribution syndicale à l'élaboration d'un nouveau plan national de développement durable (PNDD) est disponible sur www.ogbl.lu/html_fr/dossiers/luxembourg/developpement_durable.html



De gauche à droite: MM. Nando Pasqualoni, président de l'AK; Lucien Lux, ministre de l'Environnement; Jean-Claude Reding, président de la CEP•L



Membres des assemblées plénières de l'AK et de la CEP•L



Remise des diplômes universitaires à la CEP•L

La Chambre des employés privés avait invité le 14 février à sa traditionnelle remise des diplômes universitaires. A l'image des promotions précédentes, qui portaient toutes le nom d'une personnalité importante de la vie politique et économique luxembourgeoise, la promotion 2008 a été parrainée par le ministre de l'Economie et du Commerce extérieur, Jeannot Krecké

Confédération européenne des syndicats

L'engagement syndical pour le progrès social continue



Nico Clement

Le Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est réuni à Bruxelles les 4 et 5 mars. À l'ordre du jour figuraient, entre autres, les principaux défis auxquels les marchés européens sont confrontés, le travail décent, la révision surannée de la Directive sur les Comités d'entreprise européens, les jugements rendus par la Cour européenne de Justice dans les cas Viking et Laval, la campagne de la CES en faveur des salaires ainsi que la lutte contre le changement climatique.

La CES se prononce pour une politique climatique ambitieuse de l'Union européenne. Tout particulièrement, elle se félicite de l'initiative de la Commission d'imposer une législation contraignante sur les émissions de CO2 des voitures à une moyenne de 130 g/km pour l'ensemble du parc automobile d'ici 2012. Comme cette réduction des émissions se fera nécessairement par le

biais d'améliorations technologiques des moteurs, les investissements dans la recherche contribueront à créer et à maintenir des emplois à long terme dans le secteur automobile en Europe.

La CES se rend également compte que la répartition des richesses produites en Europe devient de plus en plus injuste en défavorisant les salariés. Il en résulte une baisse de leur pouvoir d'achat. À cela s'ajoute que le fossé salarial entre hommes et femmes continue à se creuser. Finalement, la nécessité de salaires minimaux décents n'est pas admise dans tous les pays de l'Union européenne. Face à cette situation, la CES va organiser le 5 avril une manifestation à Ljubljana en Slovénie au moment de la réunion du Conseil ECOFIN.

Ensuite, le Comité exécutif a discuté d'une façon détaillée les arrêts de la Cour européenne de Justice dans les cas Viking et Laval qui concernaient des syndicats menant une action collective contre le dumping social. L'issue de ces deux affaires constitue un défi majeur pour les syndicalistes européens qui considèrent que la lutte contre le dumping social, le même traitement pour tous les travailleurs et le respect des droits sociaux sont essentiels. Voilà pourquoi la CES compte prendre les mesures qui s'imposent suite à ces arrêts de la CEJ.

Finalement, la CES salue le fait que la Commission européenne a intégré à son programme de travail pour 2008 la révision de la Directive sur les Comités d'entreprise européens (CEE). Parmi les modifications qui doivent être apportées à la dite directive figurent principalement la reconnaissance du rôle des syndicats au sein des CEE, le droit des représentants des travailleurs à la formation continue ainsi que la garantie de l'exécution effective du droit à une information et à une consultation supranationale. Ces revendications syndicales sont d'autant plus nécessaires vu la fermeture récente de l'usine de Nokia à Bochum.

Le Luxembourg était représenté à Bruxelles par Robert Weber, président du LCGB, Nico Clement, secrétaire général de la CGT-L et membre du bureau exécutif de l'OGBL, Nathalie Morgenthaler, conseillère auprès du LCGB et Christophe Knebler, chargé de mission auprès du Secrétariat européen commun de la CGT-L (OGBL/FNCTFEL) et du LCGB.

L'OGBL rencontre le Secrétaire d'Etat des Communautés Portugaises

Une délégation de l'OGBL, composé de Carlos Pereira, membre du Bureau exécutif et d'Eduardo Dias, responsable du Département des Immigrés, a rencontré le 14 février 2008 à Lisbonne, le Secrétaire d'Etat des Communautés Portugaises, Monsieur Antonio Braga.

Lors de cet entretien, une longue et fructueuse discussion a eu lieu sur les problèmes que rencontrent les Portugais résidant au Luxembourg.

1. En matière de prise en compte du temps du service militaire pour les ex-militaires portugais immigrés, l'OGBL a pu constater que les travaux visant la modification des lois existantes connaissent des progrès en vue d'une régularisation rapide de la situation des personnes concernées.
2. En matière de formation professionnelle, un large consensus a été constaté sur la nécessité de promouvoir des actions en faveur des chômeurs et de la coopération entre les institutions du Portugal et du Luxembourg.
3. Le secrétaire d'Etat Portugais s'est montré disponible pour participer à une campagne d'information sur les droits des Portugais qui retournent au pays d'origine (en matière d'assurance dépendance et de forfait d'éducation ainsi que sur la participation des retraités dans les élections sociales).
4. Le Secrétaire d'Etat s'est montré favorable à la participation de l'administration portugaise au séminaire sur la sécurité sociale, que l'OGBL organisera en septembre 2008, en collaboration avec d'autres organisations syndicales du Portugal et d'Italie.

Kommentar vum Jean-Claude Wolff

Iwwert d'kurdesch Journalistin Zubeyde Ersöz

Virun engem Joer huet d'Schicksal vun de kurdescher Journalistin Zubeyde Ersöz fir vill Gesprächsstoff zu Lëtzebuerg gesuergt. Zanter dass déi jonk Fra politeschen Asyl krut, ass et roueg ëm si ginn. Dat heescht awer net, datt domat alles an der Rei ass, mengt de Jean-Claude Wolff haut am Kommentar:

Wochelaang souz d'Zubeyde Ersöz ze Lëtzebuerg am Prisong, fir ausgewisen ze ginn, d'Tierkei huet si mat engem internationalen Haftbefehl gesicht, well si eng geféierlech kurdesch Terroristin sollt sinn. Mat engem Hungerstreik an engem beispillosem humanitären Engagement vu ville Lëtzebuurger konnt verhënnert ginn, dass déi Lëtzebuurger Ausweisungsbürokratie hire Wee gaange wir. Eréischt ënnert dem massiven Drock vun der Ëffentlechkeet gouf den Dossier Ersöz sériëus ënnert d'Lupp geholl, an d'Zubeyde Ersöz koum aus dem Prisong eraus, a krut och de Status als politesche Flüchtling unerkannt.



En Happy End also hätt ee kënne mengen, zanterhier huet ee vun der jonker Fra näischt méi héieren, an et hätt ee kënne mengen, keng Nouvelle wiere gutt Nouvelles.

D'Zubeyde Ersöz konnt sech zu Lëtzebuerg néierloossen, huet englesch geléiert, si schafft als Journalistin fir verschidde kurdesch Medien an Noriichtengengenen, a krut souguer vum Lëtzebuurger Presserot eng offiziell Pressekaart ausgestellt.

Mee domat ass hir perséinlech Situatioun awer nach alles anescht wéi normaliséiert.

Wéi hiren Affekot de Me Elvinger d'läscht Woch präziséiert huet, kann d'Zubeyde Ersöz wuel vum politeschen Asyl zu Lëtzebuerg profitéieren, mee dat ass awer am vereenten Europa net iwwerall de Fall.

Nach ëmmer besteet deen internationalen Haftbefehl, deen d'Tierkei an den Interpol-Fichier gesat huet, a wuel kaum bereet ass zréckzezéien. Domat gëllt d'Zubeyde Ersöz nach ëmmer europawäit als potentiell Terroristin, mat all deem wat dat bedeit. Soubal si de Fouss iwwert déi Lëtzebuurger Grenz setzt, riskéiert si op en neits verhaft an an Ausliwwerungshaft gesat ze ginn. Sou ass hir dat kierzlech passéiert, wéi si aus dem EU-Land Éisterräich zréck op Lëtzebuerg koum, an op der Schwäizer Grenz als gesichten Terroristin festgeholl gouf. Si hat Chance, dass d'Schwäiz just interesséiert dru wor, si net op hiren Territoire ze loossen, d'Zubeyde Ersöz gouf zréck an Éisterräich bruecht, an huet sech en anere séchere Wee fir zréck op Lëtzebuerg misse sichen.

Schlëmmstefalls hätt si awer och kënne riskéieren, an Ausliwwerungshaft a Richtung Tierkei geholl ze ginn. Wat hir elo an der Schwäiz passéiert ass, ass och an den EU-Länner méiglech.

E gutt Beispill dofir, dass dee repressive Volet vun der Immigratiouns- a Sécherheetspolitik an Europa méi effikass ass wéi eng Vernetzung vun der Asylpolitik an der Libre Circulatioun.

(Aus der Sendung „Panorama“ vum 22. Januar 2008 um Radio 100,7)



Coopération OGBL-FGTB en matière d'assistance fiscale

L'OGBL et la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) ont organisé dans le cadre de leur collaboration en matière d'assistance fiscale des frontaliers belges, des réunions d'information gratuites, afin de permettre aux frontaliers belges de préparer au mieux leur déclaration d'impôt et d'optimiser leur situation, s'ils le désiraient.

Lors de ces réunions, les dispositions d'imposition en vigueur ont été rappelées. L'animateur, M. Patrick Van Landeghem, a expliqué les possibilités offertes par la demande de modération d'impôt et par la déclaration d'impôt et a insisté sur le cas du résident assimilé et sur les nombreuses occasions manquées par celui-ci en matière de réductions d'impôt. Lors des quatre réunions, l'ensemble des déductibilités fiscales possibles comme les frais de formation, les frais de déplacement, les assurances, les intérêts sur prêts hypothécaires, les frais de garderie d'enfant, etc. ont été passées en revue.

Les questions concernant la nouvelle réforme fiscale luxembourgeoise et le boni enfant ont également été abordées. Et des exemples ont illustré aussi bien les économies d'impôts potentielles que peuvent réaliser différents types de foyers fiscaux, que les possibilités d'optimisation fiscale qui sont à leur disposition.



Je travaille au Grand-Duché de Luxembourg

Mes droits et devoirs en 22 questions - réponses

Considérant le développement d'un véritable marché de l'emploi transfrontalier entre la province du Luxembourg belge et le Grand-Duché de Luxembourg, la FGTB et l'OGBL ont décidé de renforcer leur collaboration dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses frontaliers depuis l'an 2000.

Nous mettons à votre disposition des services compétents, que ce soit pour vous aider dans vos démarches ou litiges à l'égard de votre employeur ou pour vous aider face à la complexité des institutions de sécurité sociale (maladie, soins de santé, allocations familiales, pensions, invalidités, ...) et nous venons de publier une nouvelle brochure afin de vous donner un premier aperçu des conditions de travail, de rémunération, du système et des droits en matière de sécurité social, de l'imposition etc.

La brochure est disponible dans nos bureaux.





Travailleurs frontaliers belgo-luxembourgeois de la région de Trois-Ponts-Vielsalm-Gouvy-Saint-Vith

Le train, votre moyen de transport?

Vous, qui devez vous rendre quotidiennement au Grand-duché de Luxembourg pour aller travailler, vous êtes peut-être intéressé par l'opportunité d'utiliser les transports en commun, et plus particulièrement le train, pour effectuer vos déplacements.

En effet, l'utilisation de son propre véhicule coûte de plus en plus cher. Le prix du carburant ne cesse de grimper et les perspectives ne sont malheureusement pas optimistes. Vous êtes peut-être également sensible à une meilleure protection de notre environnement et à contribuer à participer, à votre mesure, à la réduction des gaz à effets de serre.

Les dernières semaines, la presse en a fait régulièrement écho, le syndicat OGBL, par l'intermédiaire de sa section des frontaliers belges, a tiré la sonnette d'alarme auprès des hauts responsables des sociétés de chemins de fer belge et grand-ducale, et auprès de nos politiciens. Ce signal, pour leur faire prendre conscience du manque flagrant de l'offre ferroviaire au départ des gares de Trois-Ponts, Vielsalm et Gouvy vers le Grand-duché le matin et inversement en fin de journée. Ceci, couplé avec un manque de tarifs attractifs.

Malheureusement, les réponses ne sont guère réconfortantes pour les travailleurs frontaliers. En effet, comme arguments, aussi bien les CFL que la SNCB répondent que le potentiel voyageur est trop restreint pour pouvoir prétendre à une meilleure desserte et donc, à un éventuel accord entre les deux sociétés. Autant dire, qu'ils ne veulent rien entendre ...

Afin de riposter et d'apporter, chiffres à l'appui, des preuves irréfutables pour justement prétendre à une offre ferroviaire en adéquation à vos doléances, nous vous demandons votre aide et votre contribution.

Si vous êtes réellement intéressé par cette problématique, nous vous demandons de bien vouloir compléter le questionnaire ci-dessous et de nous le retourner pour ce 15 avril 08 au plus tard.

Grâce à votre appui, la solidarité aura peut-être raison sur la surdité ...



Prénom _____ Nom _____

Adresse _____ CP-Localité _____

Lieu du travail _____

me dis intéressé(e) d'utiliser le train comme moyen de transport pour me rendre à mon travail, si:

1. les horaires proposés permettent de partir, ou de rentrer, approximativement toutes les demies heures aux heures de pointe
2. le prix de l'abonnement soit concurrentiel avec d'autres moyens de transport et/ou au départ d'autres gares (p. ex. Troisvierges)

Veuillez cocher la gare qui serait éventuellement utilisée:

GOUVY VIELSALM TROIS-PONTS

Signature _____

Veillez renvoyer à OGBL, b.p. 22, L-4801 Rodange ou OGBL, 17, rue de l'Ecole, B-6666 WIBRIN



Neue Beratungsstelle in Bitburg

Belange der Grenzgängerinnen und Grenzgänger ernstgenommen



vlnr: Karlheinz Pülgen, DGB-Trier; Jean-Claude Reding, OGBL-Präsident; Dietmar Muscheid, DGB-Landesvorsitzender (Rheinland-Pfalz)

Mit dem gemeinsamen Büro in Bitburg wird die langjährige Zusammenarbeit zwischen dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem OGBL weiter ausgebaut. Beide Gewerkschaftsbünde unterstreichen mit der Eröffnung dieser Beratungsstelle auch wie wichtig ihnen die deutschen und luxemburgischen Grenzgänger und ihre Belange sind.

Die Grenzgänger erhalten z.B. in arbeits-, sozial-, und steuerrechtlichen Fragen Auskünfte und erste Informationen. Der OGBL-Teil des Büros - Brodenheckstr. 19, D-54634 Bitburg, Tel.: (+352) (0)6561/6049477 - wird zunächst seinen Mitgliedern an einem Tag in der Woche, mittwochs von 17-21 Uhr, Sprechstunden anbieten.



Viele Gäste und Mitglieder hatten sich am 26. Februar anlässlich der Eröffnung der neuen DGB/OGBL-Beratungsstelle in Bitburg eingefunden.

Arbeitnehmerschutz
kennt keine Grenzen:
neue OGBL-Beratungsstelle
in Bitburg.

www.ogbl.lu

Als größte Luxemburger Gewerkschaft stehen wir auch deutschen Grenzgängerinnen und Grenzgängern gerne mit Rat und Tat zur Seite. Wenn Sie Probleme oder Fragen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts haben, dann wenden Sie sich an uns. Wo auch immer Sie in Luxemburg arbeiten.

 **OGBL**
DIE GEWERKSCHAFT Nr. 1 IN LUXEMBURG

*OGBL-Beratungsstelle Bitburg
Brodenheckstraße 19
D-54634 Bitburg
Sprechstunde: mittwochs 17 - 21 Uhr
Tel.: 06561-60 49 477
grenzgaenger@ogbl.lu*



Meilleure coordination des régimes de sécurité sociale entre le Luxembourg et la France

Ce qui va changer pour les frontaliers français

L'OGBL s'engage depuis des décennies en faveur des droits des frontaliers français, et ce notamment en matière de sécurité sociale. En vue de la prochaine ratification de la convention entre le gouvernement de la République française et le gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg sur la sécurité sociale, ainsi que du protocole additionnel y relatif, l'OGBL s'est adressé à l'Inspection générale de la Sécurité sociale (IGSS) pour connaître les modalités à observer par les assurés concernés.

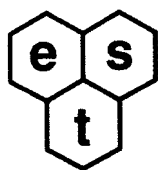
Dans le passé, l'OGBL a souvent été confronté à la situation qu'un travailleur frontalier français ayant travaillé au Luxembourg perdait ses droits aux prestations en nature en matière de maladie au Luxembourg dès qu'il partait à la retraite. Or, selon les nouvelles dispositions bilatérales, les titulaires français d'une retraite luxembourgeoise, ainsi que les membres de leur famille respective, ont droit au remboursement des soins qu'ils auront reçus sur le territoire luxembourgeois. Ceci vaut pour les frontaliers résidant sur le territoire français «monopensionnés», c'est-à-dire les titulaires d'une pension ou rente luxembourgeoise, ainsi que pour les «bipensionnés», titulaires d'une retraite française et luxembourgeoise, et cela vaut également pour les retraités luxembourgeois résidant en France. Ce nouveau droit est reconnu par la convention en question sans nécessité de faire valoir la jurisprudence européenne, dite «Decker-Kohl». Il est estimé qu'actuellement quelque 8 000 personnes pourront bénéficier de ces dispositions.

En matière d'invalidité, de vieillesse et de survie, la convention prévoit la prise en compte, pour la totalisation des périodes d'assurance, des périodes accomplies sous la législation d'un Etat tiers avec lequel le Grand-Duché de Luxembourg, d'une part, et la France, d'autre part, sont liés par un accord de sécurité sociale comportant une telle disposition. Ceci concerne tous les Etats membres de l'Union européenne ainsi que l'Islande, la Norvège, le Liechtenstein et la Suisse. La prise en compte de la période ne peut pas aboutir à un calcul défavorable pour la personne concernée.

Enfin, la convention règle les modalités de l'entraide administrative en matière de dépendance.

Cette convention bilatérale élargit donc au bénéfice des assurés frontaliers français et luxembourgeois la portée de certaines dispositions du règlement européen en matière de sécurité sociale, ce dont l'OGBL se réjouit.





Ecole Supérieure du Travail

Cours pour délégués du personnel

Il est porté à la connaissance des délégués du personnel que les cours organisés à leur intention par l'ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL ont repris le 10 mars 2008.

CALENDRIER DES DIFFERENTS COURS

No	Date	Langue	No	Date	Langue
3	31/03 – 04/04/08	luxembourgeoise	11	09/06 – 13/06/08	française
4	07/04 – 11/04/08	luxembourgeoise	12	16/06 – 20/06/08	luxembourgeoise
5	14/04 – 18/04/08	française	13	30/06 – 04/07/08	luxembourgeoise
6	21/04 – 25/04/08	luxembourgeoise	14	07/07 – 11/07/08	luxembourgeoise
7	05/05 – 09/05/08	française	15	14/07 – 18/07/08	française
8	19/05 – 23/05/08	luxembourgeoise	16	01/09 – 05/09/08	luxembourgeoise
9	26/05 – 30/05/08	française	17	08/09 – 12/09/08	française
10	02/06 – 06/06/08	luxembourgeoise	18	15/09 – 19/09/08	française

Conformément à l'article L. 415-10 du Code du Travail, l'employeur est tenu d'accorder aux délégués titulaires du personnel, pendant les horaires normaux de travail, le temps libre (congé-formation) nécessaire pour participer sans perte de rémunération à ces actions de formation.

Les modalités d'octroi du congé-formation dépendent de l'effectif de l'entreprise:

Salariés occupés dans l'entreprise	Durée du congé-formation	Prise en charge des dépenses de rémunération	
		Employeur	Etat
15 – 50	1 semaine de travail par durée du mandat	1 semaine entière	1 semaine entière
51 - 150	2 semaines de travail par durée du mandat		
plus de 150	1 semaine de travail par année		

Le congé-formation est assimilé à une période de travail et sa durée n'est pas imputée sur la durée du congé annuel payé.

Les cours se dérouleront au **CEFOS à Remich (12, rue du Château)**.

Le programme détaillé et la fiche d'inscription aux cours peuvent être retirés auprès du secrétariat de l'ECOLE SUPERIEURE DU TRAVAIL

3, rue des Primeurs B.P. 376 L-2013 LUXEMBOURG

Tél.: 247-86132 ou 247-86133 ou 247-86200 Fax.: 247-86131 e-mail: estinfo@est.etat.lu


Formation IFES/OGBL Calendrier de mai à juillet 2008

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

Les conventions autonomes européennes

Du 27 février au 1er mars 2008 s'est tenu à Florence, Italie, un stage de l'Institut Syndical Européen, département Formation (ETUI-REHS), sur «La mise en œuvre des conventions autonomes européennes» auquel une délégation de l'OGBL a participé.

L'objectif de cette rencontre était d'approfondir les connaissances sur les accords européens, de comparer les différentes situations nationales et européennes et d'identifier les principaux défis pour les syndicats dans ce domaine.

Le dialogue social au niveau de l'Union Européenne, ses grandes lignes et les résultats au niveau interprofessionnel, ont été commenté par Madame Juliane Bir, conseillère de la CES, suivi des projets intégrés des partenaires sociaux européens portant sur le programme de travail des années 2003 à 2008.

Spécialiste de la santé et sécurité au travail, Monsieur Roland Gauthy, chargé de recherche, du département Santé et sécurité de l'Institut syndical européen, a traité l'accord cadre européen sur le télétravail, le stress au travail, le harcèlement et la violence au travail.

Le traitement de l'ensemble de ces sujets a permis de comparer la mise en œuvre de ces conventions autonomes européennes dans les pays des participants et à développer davantage leur compréhension commune de ces instruments. Ceci afin de trouver des approches permettant d'améliorer la mise en œuvre de ces accords et de promouvoir le dialogue social à différents niveaux.



Les futures priorités de la formation syndicale européenne

Du 22 au 23 février 2008, c'est tenu à Kiljava, en Finlande, la conférence internationale sur «La formation syndicale européenne, les prochaines étapes» à laquelle l'Institut Syndical Européen pour la Recherche, la Formation, la Santé et la Sécurité (ETUI-REHS) avait invité les responsables des départements de formation des organisations affiliées à la Confédération européenne des syndicats (CES).

Au cours de ces deux jours, un échange sur les derniers développements en termes de formation syndicale au niveau national et européen a eu lieu, et les priorités pour la formation syndicale européenne selon le manifeste adopté lors du congrès de la CES à Séville ont été proposées.

John Monks, Secrétaire général de la CES, a présenté un exposé sur la stratégie de la CES pour la période 2007 à 2011 et l'impact sur la formation syndicale.

Cet exposé a été suivi d'un forum d'échange au cours duquel les récents développements en termes de formation syndicale au niveau national et européen ont été analysés.

En outre, des groupes de travail ont été organisés pour discuter les besoins futurs en matière de formation syndicale européenne, d'échanger des informations et expériences et d'examiner comment l'ETUI-REHS et ses affiliés pourraient y répondre.

De plus, les responsables du département formation du Conseil régional pan européen de la Confédération syndicale internationale ont présenté leurs rapports d'activités, suivi d'un débat comment un soutien en termes de formation syndicale pourrait être apportée à toute cette région.



Renata Santini
responsable de formation
IFES OGBL



INSTITUT DE FORMATION ECONOMIQUE ET SOCIALE

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

PARTICIPANT

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

Ma fonction au sein de la délégation du personnel	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
	Localité
Téléphone	Fax

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

oui non

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

date	intitulé du/des séminaire(s)	référence

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

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

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

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

refresh democracy

A la lumière d'une société luxembourgeoise de plus en plus multiculturelle, les organisations signataires sont déterminées d'aborder les défis se présentant quant à l'intégration et à la démocratie à l'heure actuelle.

L'action commune se base sur trois piliers d'action qui visent à améliorer le vivre ensemble entre citoyens de différentes nationalités.

D'une manière générale, il s'agit d'éviter le repli sur soi-même des différentes communautés à tous niveaux, par de petits gestes produisant un climat de confiance et de convivialité ainsi qu'en créant un cadre politique et législatif reflétant cette volonté d'intégration.

La participation effective des allochtones à la gestion de la société doit se faire à tous les niveaux et dans des conditions se rapprochant au maximum de celles des autochtones. Le droit de vote, la nationalité multiple et les structures consultatives sont autant de moyens pour y tendre.

1) Ouverture d'esprit des organisations

Les organisations signataires ont déployé maints efforts pour améliorer ce vivre ensemble.

Or, force est de constater que la majorité des discussions politiques sont menées entre Luxembourgeois et que les citoyens étrangers sont souvent laissés ou restent à l'écart.

Les organisations s'engagent donc à ouvrir encore davantage leurs structures aux jeunes citoyens étrangers et de motiver leur famille politique respective dans le même sens.

En effet, ce sont souvent l'idéalisme et l'audace des jeunes générations qui font bouger les champs politiques les plus divers. Les organisations signataires s'approprient donc à accueillir avec grand enthousiasme de nouveaux militants de toutes nationalités soucieux de l'évolution des causes politiques et humanitaires et qui sans doute ajouteront au dynamisme de la vie politique luxembourgeoise.

2) Faciliter et élargir le droit de vote communal

L'ouverture de la participation aux élections communales pour les citoyens étrangers est un important élément d'intégration dans la communauté communale dont il faut féliciter les autorités politiques.

Soit dit en passant que le fonctionnement des commissions consultatives pour étrangers devra être réformé de façon qu'il représente effectivement les différentes communautés.

Le traité de Maastricht stipule que le droit de vote communal doit être accordé aux citoyens communautaires aux mêmes conditions qu'aux nationaux. Le Luxembourg PEUT invoquer des dérogations. A l'heure actuelle, 14 ans après l'introduction du droit de vote, le temps d'abroger les dérogations et d'assouplir les conditions existantes semble être venu!

Les organisations signataires jugent qu'il faudra recourir à une simplification des modalités concrètes de ces élections, et cela déjà en vue des prochaines élections communales en 2011.

Tout d'abord, afin d'encourager le plus grand nombre de non-Luxembourgeois à se prononcer, les délais d'inscription devront être raccourcis. Ainsi, il suffira amplement de fixer le 31 juillet de l'année des élections comme date limite des inscriptions.

De plus, le droit de vote dépendant dans ce cas de la résidence communale et non la nationalité, tous les électeurs disposeront du droit de vote actif et passif et pourront ainsi en cas d'élection accéder aux plus hauts mandats.

3) Revalorisons le suffrage universel!

Tout en saluant le principe de la double, voire la multiple nationalité, les organisations signataires affirment la nécessité de revaloriser le suffrage universel et de légitimer ainsi davantage le processus démocratique luxembourgeois.

Pour assurer la cohésion sociale, il est nécessaire d'associer le plus grand nombre de citoyens aux prises de décisions en matière politique, décisions par lesquelles les citoyens étrangers sont d'ailleurs concernés au même titre que les Luxembourgeois.

Ainsi, la plate-forme est unanime quant au principe de la participation de citoyens étrangers aux élections législatives.

Parmi les questions fondamentales sur lesquelles il faudra trancher figurent notamment les préalables quant à la connaissance de la langue luxembourgeoise ainsi que la durée de séjour.

Ces questions, sensibles aux yeux d'aucuns, devront faire l'objet d'un large débat de société qui sera mené en toute transparence et avec la prudence nécessaire.

Une action de CSJ - DJG - Déi Lénk - JCL - JDL - JSL en collaboration avec l'Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (ASTI).



Anlässlich ihrer Generalversammlung am 22. Februar, überreichte die OGBL-Sektion Mersch einen Scheck an die NGO „OGBL Solidarité syndicale“. Die Summe von 720€ wird dem Projekt „Global Social Trust“, Internationaler Solidaritätsfonds zwischen Luxemburg und Ghana, zugute kommen und wurde dankbar von den Projektleitern entgegengenommen.

Département des Travailleurs Handicapés de l'OGBL

Assemblée générale 2008

Le Département des Travailleurs Handicapés a le plaisir de vous inviter à sa prochaine assemblée générale qui aura lieu **le 23 avril 2008 à 18h30 au siège du**

CLAE - Comité de Liaison et d'Action des Etrangers - 26, rue de Gasperich - L-1617 Luxembourg

Quelques missions du DTH de l'OGBL

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



Département des Travailleurs Handicapés

Coupon Réponse

Prénom _____ Nom _____

Adresse _____

Tél. _____ Email _____

- Je souhaite recevoir régulièrement des informations sur les travaux du DTH
- Je souhaite m'impliquer activement dans les travaux du DTH
- Je souhaite recevoir des informations sur la législation portant sur le travailleur handicapé
- J'ai besoin d'une traduction en langage des signes durant l'assemblée générale
- Autres besoins spécifiques:

OGBL Generalversammlungen April 2008

Datum	Tag	Zeit	Sektion	Lokal	Ort	Referent (in)
04.04.	Freitag	18.00	Bettembourg	Maison des Jeunes	Bettembourg	Tom Jungen
04.04.	Freitag	19.00	Eischen	„Am Denn“	Eischen	Léon Jenal
04.04.	Freitag	19.00	Kehlen-Kopstal	Salle de Musique	Kehlen	Carlos Pereira
05.04.	Samstag	19.00	Colmar-Berg	Restaurant „Rodesch“	Cruchten	Fränk Arndt
11.04.	Freitag	19.00	Clemency	Salle des Fêtes	Clemency	Jean-Claude Reding
11.04.	Freitag	19.00	Diekirch	Centre Compl. „Aal Hotelschoul“	Diekirch	René Pizzaferrri
11.04.	Freitag	19.00	Mondorf-les-Bains	Casino 2000	Mondorf-les-Bains	M.-Jeanne Leblond
11.04.	Freitag	19.00	Roeserbann	Café „Béiwenger Stuff“	Bivange	André Roeltgen
11.04.	Freitag	18.30	Tétange	Centre Culturel „Schungfabrik“	Tétange	Carlos Pereira
12.04.	Samstag	17.30	Lintgen	Café de la Gare	Lintgen	René Pizzaferrri
12.04.	Samstag	17.00	Schifflange	Hall Polyvalent	Schifflange	Carlos Pereira
12.04.	Samstag	19.00	Steinfort	Café „Sandkëscht“	Steinfort	Gérard Müller
12.04.	Samstag	18.00	Wiltz	Château	Wiltz	Alain Kinn
17.04.	Donnerstag	18.30	Mondercange	Centre Arthur Thinnès	Mondercange	Carlos Pereira
18.04.	Freitag	18.00	Beckerich	„An der Millen“	Beckerich	Nico Clement
18.04.	Freitag	19.00	Pétange	Café de la Place	Pétange	Romain Daubenfeld
18.04.	Freitag	19.00	Volmerange/Mines	Salle des Fêtes	Volmerange/Mines	Jean-Claude Reding
19.04.	Samstag	16.00	Clausen-Neudorf	Pizzeria „Il Cavaliere“	Neudorf	Romain Daubenfeld
19.04.	Samstag	19.00	Lorentzweiler	Centre Culturel	Helmdange	René Pizzaferrri
20.04.	Sonntag	09.30	Frontaliers Français	Salle de Spectacle - MJC	Audun-le-Tiche	Nico Clement
24.04.	Donnerstag	19.00	Hesperange	Pizzeria „La Luna“	Alzingen	Tom Jungen
24.04.	Donnerstag	20.00	Kleinbettingen	Salle de Musique	Kleinbettingen	Gérard Müller
25.04.	Freitag	19.30	Dalheim	Centre Culturel	Dalheim	René Pizzaferrri
25.04.	Freitag	19.00	Luxembourg	Hôtel Alfa	Luxembourg	Jean-Claude Reding
25.04.	Freitag	19.00	Steinsel	Salle des Fêtes - Ecole	Steinsel	Léon Jenal
26.04.	Samstag	18.30	Bonnevoie	Casino Syndical	Bonnevoie	Jeff Medvescek
26.04.	Samstag	17.00	Dommeldange	Centre Culturel „Am Duerf“	Weimerskirch	Carlos Pereira
26.04.	Samstag	18.00	Rédange/Attert	Café „Roorda“	Roodt/Rédange	Romain Daubenfeld

OGBL/ACAL Generalversammlungen 2008

Petingen - Esch	Samstag, den 22. März	Nieder Korn - Café du Progrès - 221, av. de la Liberté	18.00 Uhr
Frontaliers belges	Samstag, den 19. April	Oberpallen - Pall-Center - 2, Aarelerstrooss	18.30 Uhr
Frontaliers français 1	Samstag, 12. April	Metz - Brasserie Flo - 2bis, r. Gambetta	19.00 Uhr
Deutsche Grenzgänger 2	Samstag, 3. Mai	Flensburg/Harrislee - Hotel des Nordens - Alte Zollstrasse 44	19.00 Uhr



OGBL-Centrale régionale Nord

Assistance pour votre déclaration d'impôts

Sur rendez-vous, chaque mercredi à l'Agence Ettelbruck de 9h00 à 11h30 et de 13h00 à 17h00. Prière d'utiliser le formulaire sur www.ogbl.lu ou de téléphoner au 81 90 01 1.

OGBL-Regionale Norden

Hilfe bei Ihrer Steuererklärung

Nach Terminvereinbarung, jeden Mittwoch von 9.00 bis 11.30 Uhr und von 13.00 bis 17.00 Uhr in unserer Beratungsstelle in Ettelbrück. Bitte benutzen Sie das Formular auf www.ogbl.lu oder rufen Sie uns unter 81 90 01 1 an.

POSL et Amicale du OGBL Lorentzweiler

Bal «Quel Pêl-Mêl» du 9 février 2008

Liste des gagnants:

0245 Bon de voyage

0004 Micro ondes

0227 Radio-réveil

0290 Assortiment de vin

Prix de consolation

0032, 0058, 0073, 0095, 0112, 0131, 0170, 0192, 0207, 0267, 0367, 0384, 0430, 0456, 0464, 0486, 0514, 0546, 0578, 0587, 0611, 0634, 0644, 0703

Les lots gagnants sont à retirer chez

John Fonck, 1, rue de Hunsdorf à Lorentzweiler tél. 621 524 828.



Vient de paraître!

Un guide très pratique et utile
Code du travail décodé

Auteur : Gino Pasqualoni

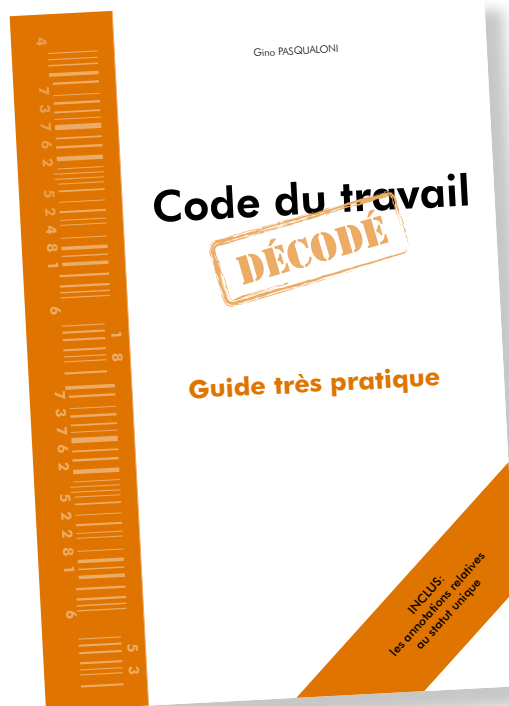
Editeur responsable: OGBL

Le Luxembourg disposant depuis fin 2006 d'un Code du travail, le but de l'ouvrage n'est pas de fournir des renseignements précis sur chaque situation juridique. Il est conçu pour guider le lecteur et la lectrice dans son quotidien tout en lui permettant d'avoir une vue d'ensemble immédiate.

Il se compose de six parties: les relations de travail, les réglementations et les conditions de travail, la protection, la sécurité et la santé des travailleurs, la représentation du personnel, l'emploi et le chômage, les administrations et les organes.

Dans l'attente du statut unique, le guide reprend les deux catégories de salariés, les ouvriers et les employés privés. Des annotations relatives au statut unique complètent cependant le guide. Un glossaire ainsi qu'un index alphabétique s'ajoutent à la maniabilité et la compréhension facile du guide.

L'ouvrage - ISBN 978-2-87964-108-9 - est disponible dans toutes les bonnes librairies et dans les bureaux de l'OGBL à Differdange, Dudelange, Esch/Alzette, Ettelbruck, Luxembourg et Rodange au prix de 10 euros.



Nouvelles publications

Tout savoir sur le boni pour enfants et les changements dans l'imposition
Vaincre le stress
Paramètres sociaux

Disponibles dans les agences de l'OGBL et sur www.ogbl.lu

Neuerscheinungen

Alles was Sie über den Kinderbonus und die Änderungen in der Besteuerung wissen sollten
Stress lass nach!

Erhältlich in den OGBL-Filialen und auf www.ogbl.lu

Novas publicações

Saber tudo sobre a bonificação por criança e sobre as alterações relativas às contribuições
Reduzir o stress

Disponível nas agências do OGBL e sobre www.ogbl.lu

Tout savoir sur le boni pour enfants et les changements dans l'imposition

Stress lass nach!

PARAMETRES SOCIAUX
(valeurs depuis le 1^{er} mars 2008)
Taux indicatifs: 60%, 17

I. MINIMA ET MAXIMA COISABLES (en €)		Salaire brut		Salaire net	
Salaire net (sans cotisations sociales)					
Minimum coté de l'Etat (sans les régimes)					
à partir de 18 ans accomplis non qualifié		100%	9,306	1,638,63	
de 17 à 18 ans		80%	7,429	1,307,69	
de 15 à 17 ans		75%	6,977	1,250,25	
à partir de 18 ans accomplis qualifié		225%	20,933	3,768,00	
Minimum coté de l'employeur (sans cotisations sociales)		100%	11,849	2,083,39	8,047,00

II. ASSURANCE PENSION (en €)

Part de l'employeur: 2,3%	Part de l'employé: 2,3%	
Montant de référence		1 395,25
Médiane des salaires		374,89
Paramètre maximum de cotisation maximale		1 428,72
Paramètre maximum de cotisation		1 428,72
Paramètre pourcentage maximum		396,17
Salaire indicatif net (sans cotisations sociales)		4 168,86
Salaire indicatif brut (sans cotisations sociales)		1 944,50
Régime de cotisation (12 - cotisation de 40 ans)		2 382,67
Régime de cotisation (20 - cotisation de 40 ans)		1 902,50
Total (cotisations net et brut)		51,11
Total (cotisations net et brut)		85,54
Total (cotisations net et brut)		85,54

III. PRELÈVEMENTS FAMILIAUX (en €)

A - Allocation familiale	B - Allocation familiale	
1 enfant	385,00	
2 enfants	440,72	
3 enfants	496,44	
4 enfants	552,16	
5 enfants	607,88	
Médiane (à partir de l'âge de 6 à 12 ans)		1 526,28
Médiane (à partir de l'âge de 12 ans et plus)		363,17
Allocation familiale supplémentaire		48,50
Allocation familiale supplémentaire		99,00

CEFOS

CENTRE DE FORMATION ET DE SEMINAIRES
REMICH

Gesundes Essen und Wandern

Genießen Sie die Aussicht bei Wanderungen durch die Weinberge und entlang der Mosel sowie die vitaminreichen Köstlichkeiten des Hauses

4 Übernachtungen mit Vollpension
3 gemeinsame Wanderungen
Nutzung des Wellness- und Fitnessbereiches

Unsere Preise verstehen sich pro Person (alles inklusive):
Einzelzimmer, Dusche/WC, Haartrockner, Minibar, TV und Telefon = **317€**
Doppelzimmer, Dusche/WC, Haartrockner, Minibar, TV und Telefon = **235€**

Angebotsdaten:
21.07.08 – 25.07.08 28.07.08 – 01.08.08
04.08.08 – 08.08.08 18.08.08 – 22.08.08
01.09.08 – 05.09.08
Anreise: Montag ab 17.00 Uhr
Abreise: Freitag spätestens 11.00 Uhr

Moselzauber

Erleben Sie genussvolle Gaumenfreude und die Romantik der Mosel

3 Übernachtungen mit reichhaltigem Frühstücksbuffet
5 x 3-Gang-Schlemmer-Menü
1 romantische Mosel-Schiff-Rundfahrt
Besichtigung einer Weinkellerei mit einer Weinprobe
Nutzung des Wellness- und Fitnessbereiches

Unsere Preise verstehen sich pro Person (alles inklusiv):
Einzelzimmer, Dusche/WC, Haartrockner, Minibar, TV und Telefon = **318€**
Doppelzimmer, Dusche/WC, Haartrockner, Minibar, TV und Telefon = **257€**

Angebotsdaten:
14.07.08 – 17.07.08 11.08.08 – 14.08.08
25.08.08 – 28.08.08 08.09.08 – 11.09.08
Anreise: Montag ab 17.00 Uhr - Abreise: Donnerstag spätestens 11.00 Uhr



Randonnées à pied et manger sain

Savourez la vue en randonnées le long de la Moselle entre les vignobles et dégustez les délicatesses vitaminées de la maison

4 nuitées en pension complète
3 randonnées en groupe
Accès libre à l'espace fitness et à l'espace wellness

Chambre single, douche/wc, sèche-cheveux, minibar, TV et téléphone = **317€**
Chambre double, douche/wc, sèche-cheveux, minibar, TV et téléphone = **235€**
Nos prix s'entendent par personne et tout compris

Dates de séjour:
21.07.08 – 25.07.08 28.07.08 – 01.08.08
04.08.08 – 08.08.08 18.08.08 – 22.08.08
01.09.08 – 05.09.08
Arrivée: lundi après 17h00 - Départ: vendredi avant 11h00

La Moselle magique

Savourez le plaisir du palais et le romantisme de la Moselle

3 nuitées avec buffet de petit-déjeuner copieux
5 x menus à 3 plats prestigies
1 promenade romantique en mini-croisière sur la Moselle
Visite d'une cave à vin suivie d'une dégustation
Accès libre à l'espace fitness et à l'espace wellness

Chambre single, douche/wc, sèche-cheveux, minibar, TV et téléphone = **318€**
Chambre double, douche/wc, sèche-cheveux, minibar, TV et téléphone = **257€**
Nos prix s'entendent par personne et tout compris

Dates de séjour:
14.07.08 – 17.07.08 11.08.08 – 14.08.08
25.08.08 – 28.08.08 08.09.08 – 11.09.08
Arrivée: lundi après 17h00 - Départ: jeudi avant 11h00





Kochkurs für Singles

Kleine Menüs, schnell zubereitet und anregend angerichtet, sind geeignet, den Gast von seinen Kochkünsten zu überzeugen. Kleine exotische Vorspeisen, leichte, leckere Hauptspeisen und zum Schluss ein verführerisches Dessert.

Programm

Theoretische Einführung: von 09.00 bis 11.00 Uhr

Praktische Vorführung: von 11.00 bis 13.00 Uhr

Gemütliches Essen: von 13.30 bis 15.00 Uhr

Gemeinsame Diskussion: von 15.00 bis 16.00 Uhr

Preis pro Person: **50,00€** - Unsere Preise verstehen sich pro Person (alles inklusiv).

Maximale Teilnehmerzahl: 12 Personen

Angebotsdaten:

12.07.08	19.07.08
23.08.08	30.08.08
06.09.08	13.09.08

Anfragen und Buchungen zu den Angeboten

Telefon: +352 266613-1 Fax: +352 23 69 93 52

E-Mail: cefos@cefos.lu

Informationen zur Einschreibung

Die Einschreibung erfolgt nach Eingang der Anmeldung und wird gültig mit gleichzeitiger Überweisung der Einschreibgebühr von 50€ (Kochkurs 15€) pro Person (BCEE LU480019165567857000). Anmeldeschluss ist jeweils 2 Wochen vor der Anreise.

Cours de cuisine pour célibataires

Apprenez à cuisiner des recettes originales, faciles à refaire chez vous et surprenez vos invités. Petites entrées exotiques suivies de plats succulents et pour clore un dessert délicieux.

Programme

Introduction théorique: de 09h00 à 11h00

Présentation pratique: de 11h00 à 13h00

Déjeuner commun: de 13h30 à 15h00

Table ronde: de 15h00 à 16h00

Prix par personne: **50,00€** - Nos prix s'entendent par personne et tout compris

Nombre des participants: 12 personnes (max)

Dates proposées:

12.07.08	19.07.08
23.08.08	30.08.08
06.09.08	13.09.08

Inscriptions et réservation pour ces offres:

téléphone: +352 266613-1 fax: +352 23 69 93 52

email: cefos@cefos.lu

Informations pour l'inscription:

L'inscription sera confirmée après réception de la fiche de réservation et sera seulement définitive après le virement d'un acompte de 50€ (cours de cuisine 15€) par personne (BCEE LU480019165567857000). La date limite de réservation est de 2 semaines avant le début du séjour.



ANMELDEFORMULAR - FICHE DE RESERVATION

Vorname - *Prénom*: _____ Nachname - *Nom*: _____

E-Mail: _____

Strasse - *Rue*: _____

PLZ-Ort - *CP Ville*: _____

Land - *Pays*: _____

Telefonnr - *No téléphone*: _____ Handy - *Mobile*: _____

Fax: _____

Anzahl Erwachsene - *Nombre d'adultes*: _____

Einzelzimmer - *Chambre individuelle*: _____ Doppelzimmer - *Chambre double*: _____

PERTURBÉE	▼	CÉRÉALE	▼	CÉRÉALE	▼	CANAL CÔTIER	▼	LIMPIDITÉ
ÉCUME DE MER		CANNE D'ALPINISTE		SON TROU INQUIÈTE		PAYS D'EUROPE		
▶		▼		▼		▼		▼
RESTAURANT	▶	4			2		6	
GRECQUE								
▶			ÉCORCHÂT	7	MONNAIE À BUCAREST	▶		
ÉCRIVAIN BRÉSILIEN	▶	10	▼					DICTIONNAIRES
DÉPARTEMENT								
▶					MOULLER	8	APRÈS VOUS	▼
GRECQUE	▶			OPINION	▶▼	5	▼	
LAIZE				ARTICLE				
▶		SUPÉRIEUR	▶	▼	1			
		CRIE						
ENSEMBLE D'ÉTOILES	CERCLE	▶▼				GRECQUE	▶	
	MONCEAU					CHOISIE		
▶	▼		9			▼	PÉRIODE	
TERNE	▶			FROMAGE	▶		▼	
PRÉJUDICE				GRANDE SURFACE				
▶			DURÉE	▶▼			3	
DISTINCTES	▶							

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

V/09 © HACHELINT

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

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

2/08 - Solution: VEGETARIEN

Giacomo TRIA, Dippach (L) 1^{er} prix
Isabelle HERBIN, Esch/Alzette (L) 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 25 avril 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



Edelholz	ein Erdachsenpunkt	männliches Schwein	Ausdrucksform, Machart	Quadrillefigur	Gebühr	natürliches Polstermaterial	weibl. Borstentier	Reitersitz	Stockwerk
feuerfestes Mineral	5			unbedeckte Stelle					
einfache Behausung				Ruhe, Schweigen	großes Gemeinwesen				
lateinisch: Luft		Haushaltsgerät	in ... und Braus			3	Naumburger Domfigur		
Produkt aus Kokosnüssen		Körperader		8			Zeichen in Psalmen		
			ähnlich		Wassersportart		großes Binnengewässer		
nordischer Wassergeist				Pep, Schwung	afrikan. Großlandschaft		4	Muskelansatzstrang	
französisch: er	7	Spieß der Landsknechte	Fußballstrafstoß (Kw.)	1		Gattin von Zeus		Küchengerät	
sehr förmlich	Lebensende	Blütenstaubteilchen		9	Feuerlandindianer	ein Nagetier			
			Teil der Bibel (Abk.)		Schlaufe		10	Abk.: Ihre Hoheit	
Vorweihnachtszeit	Bekanntschaft machen		2				6		
				alte japan. Goldmünze		franz. Weltgeistlicher			

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



2/08 - Lösungswort:
KUNSTSCHNEE

Edmond MICHELS, Echternach (L) 1. Preis
Yvonne WEYRICH, Bereldange (L) 2. Preis

8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung
2/2008



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 25. April 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

60.000 MEMBRES NOTRE FORCE

© OGMED



LE SYNDICAT N°1 AU LUXEMBOURG

Fort aujourd'hui de plus de 60.000 membres, l'OGBL est de loin le syndicat le plus important du Luxembourg.

L'OGBL vous informe, vous conseille et vous assiste. L'OGBL est partout près de vous, dans les entreprises, dans toutes les régions du pays et dans les régions frontalières. L'OGBL s'engage tous les jours pour vos droits en tant que salarié, pensionné, chômeur ainsi que citoyenne et citoyen - au plan national, européen et international.

www.ogbl.lu