

aktuell



- ◆ **L'idéologie de la compétitivité, un danger pour l'Etat social**
- ◆ **Die Ideologie der Wettbewerbsfähigkeit, eine Gefahr für den Sozialstaat**



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 rdv)
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

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

Permanences spéciales bâtiment mardi et jeudi 8h30 - 12h00

Antenne d'Audun-le-Tiche

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

Mardi et jeudi: 14h00 - 17h45

Dudelange

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

Lundi: 14h00 - 17h00

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

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

Vendredi: 10h00 - 12h00 sur rendez-vous

Antenne Grevenmacher

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

Lundi: 9h00 - 11h30

Mercredi: 9h00 - 11h45 sur rendez-vous / 14h00 - 17h30

Antenne Volmerange

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

Jeudi: 14h30 - 17h30 sur rendez-vous

Antenne Thionville

F-57100 Thionville 32, allée de la Libération
Tél.: (+33) (0) 3 82 91 19 19 Fax (+33) (0) 3 82 34 54 03

Lundi: 9h00 - 12h00

Mercredi et vendredi: 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 Samedi: 9h00 - 11h00

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

Antenne Bitburg

D-54634 Bitburg Brodenheck-Str 19

Tel.: (+49) (0) 6561-6049477 **Mittwoch: 17.00 - 21.00 Uhr**

Antenne Saarlouis

D-66740 Saarlouis Karcher-Str. 1A (direkt am Kleinen Markt)

Tel.: (+49) (0) 6831 76 45 362 Fax.: (+49) (0) 6831 76 47 022

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 sba@ogbl.lu www.sba.lu

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, Aywaille et Vielsalm

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

L'idéologie de la compétitivité, un danger pour l'Etat social

Dossiers nationaux 6

- Nationalvorstand
- Interview Marco Casagrande
- Manœuvre politique?
- Propositions d'orientation pour la politique dans l'enseignement supérieur et de la recherche
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- L'accès aux soins palliatifs facilité

Du nouveau dans les entreprises 15

- Interview Suzi Haentges
- Banques et Assurances, Imprimeries, Médias et Culture, Santé, Services sociaux et éducatifs, e.a. ...
- Interview Raymond Kapuscinsky

Dossiers internationaux 23

- Wie halten es die EU-Kandidaten mit der Sozialpolitik
- Point de vue: Après les élections européennes du concret

Divers 26

- Econews
- Calendriers des formations IFES
- Frontaliers belges
- Frontaliers français
- Ex-militaires émigrants
- Travailleurs handicapés
- Projekt Ghana
- oekotopten



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
Tel.: 54 05 45-1 Fax: 54 16 20
Internet: www.ogbl.lu e-mail: ogbl@ogbl.lu

Verantwortlich für die Redaktion: Jean-Claude Reding

Editeur responsable pour la Belgique:
Jacques Delaclette 17, rue de l'École B-6666 Wibrin

Druck / Impression: Techprint, Esch/Lankelz

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



Jean-Claude Reding
Président

L'idéologie de la compétitivité, un danger pour l'Etat social

Début juillet, les chefs de gouvernement des plus puissants pays du monde se sont réunis à L'Aquila en Italie pour discuter de la crise économique mondiale. Les paquets de soutien à la conjoncture ont-ils eu des effets, quelles mesures faudra-t-il prendre afin d'éviter une nouvelle crise?

Le mouvement syndical international a lancé un avertissement aux participants de la réunion, un avertissement sérieux car tout donne à penser que la réponse internationale à la crise ne produit pas assez d'effets, que les aspects sociaux de la crise, les conséquences sur l'emploi n'ont pas été et ne sont pas suffisamment pris en compte. Les inégalités s'accroissent, la pauvreté augmente. C'est exactement sur ces points qu'il faudrait rectifier les cours. Les revenus des travailleurs actifs et pensionnés devraient être protégés. Les potentiels de développement dans le domaine de la politique environnementale devraient immédiatement être exploités.

Au lieu de cela, nous constatons que les bonimenteurs du capital financier reprennent partout la parole, qu'on continue comme on a déjà vu. Ici la balle est dans le camp de nos gouvernements, de la politique. Il ne suffit pas de mettre des escrocs comme Madoff derrière les barreaux. Il importe de transformer tout le système de façon à rendre le fonctionnement du capitalisme de casino impossible. Le casino doit définitivement être fermé!

*Notre modèle social
n'est pas caritatif
mais solidaire*

En ce qui concerne la politique économique il convient d'axer sur un développement durable qui comprend des aspects sociaux et écologiques. L'idéologie de la compétitivité mène non seulement à une impasse sociale et écologique, mais également économique. La concurrence a besoin de règles strictes. Bien des services sont d'intérêt général. Les soumettre aux lois de la compétitivité ne signifie rien d'autre que de les privatiser et de les détruire. Enfin, si l'idéologie de la compétitivité n'est plus seulement appliquée aux entreprises commerciales, mais à un pays entier, toute l'évolution sociétale est soumise à la logique commerciale de la maximisation des profits. Le mot d'ordre est alors confrontation au lieu de coopération. Une telle évolution comporte à la longue des dangers surtout pour les petits pays. Pour l'évolution de l'Union européenne une telle évolution est également fatale. Si les pays de l'Union européenne sont en concurrence permanente et ne coopèrent plus, il n'y a plus de perspective d'évolution commune. L'Union européenne se réduit alors à une zone monétaire et de libre échange toujours menacée comme il n'y a plus de coopération économique et sociale, plus de buts politiques communs. Voilà pourquoi la dite stratégie de Lisbonne de l'Union européenne devrait également être révisée. Voilà pourquoi de fortes impulsions devraient venir

de la Commission européenne visant à renforcer la dimension sociale de l'Union européenne.

Le soutien unanime des chefs de gouvernement de l'Union européenne pour un deuxième mandat de Barroso comme président de la Commission européenne est un signal négatif. Il est incompréhensible que le ministre d'Etat luxembourgeois, réputé dans toute l'Europe pour son engagement en faveur d'un renforcement de la dimension sociale de l'Union européenne, soutient un président de la Commission connu pour son attitude préconisant une politique économique néolibérale et s'étant surtout fait remarquer par son inaction dans le domaine de la politique sociale. Une réédition de la Commission Barroso renforcera avant tout les forces qui ont été à l'origine de la crise actuelle. Ce qui ne resterait pas sans conséquences sur l'évolution sociale dans les différents pays européens, le modèle social luxembourgeois subirait également des pressions politiques.

Au moment de la rédaction du présent article, le CSV et le LSAP sont entrain de négocier un accord de coalition. L'OGBL a clairement fait savoir qu'il défendra, en toute indépendance et renforcé par la manifestation du 16 mai, les intérêts des salariés qui lui ont donné lors des dernières élections sociales un mandat clair et net. Les réactions de la rédaction en chef du „Luxemburger Wort“ qui, de façon indignée, appelle les partis de coalition à ne pas tenir compte de la position de l'OGBL et d'apporter des réformes structurelles au modèle social luxembourgeois prouvent que le danger du démantèlement social existe réellement. En effet, l'expression „réformes structurelles“ signifie en règle générale dans le jargon de la Commission européenne „démantèlement social“.

Notre modèle social ne doit pas se limiter à une bonne protection sociale des plus faibles et des plus pauvres. Il ne s'agit pas d'un modèle caritatif mais d'un modèle solidaire qui vise l'équité sociale. Ce modèle doit être maintenu dans son intégralité avec toutes ses prestations également en temps de crise économique et lorsque cela s'avérerait nécessaire, l'augmentation des cotisations ne devrait pas être un sujet tabou. De la même façon, générer des recettes publiques supplémentaires pour garantir le maintien des services publics (éducation, santé et social, transport public, ...) ou de procéder à des investissements d'avenir ne devrait pas non plus être un sujet tabou. Il faut cependant veiller à ce que cela se passe de façon socialement équitable.

L'argument de la compétitivité ne doit pas servir de prétexte pour faire des économies aux dépens de notre système social afin d'amortir les dettes engagées pour financer les subventions en faveur de grandes banques et de nombreuses grandes et petites entreprises.

Jean-Claude Reding
Präsident

Die Ideologie der Wettbewerbsfähigkeit, eine Gefahr für den Sozialstaat

Anfang Juli versammelten sich die Regierungschefs der mächtigsten Länder der Welt in L'Aquila in Italien, um über die Entwicklung der Weltwirtschaftskrise, zu beraten. Greifen die Konjunkturprogramme, welche Maßnahmen müssen getroffen werden, um eine erneute Krise zu verhindern?

Die internationale Gewerkschaftsbewegung hat einen warnenden Appell an die Teilnehmer des Treffens in Italien verfasst, warnend, weil vieles darauf hindeutet, dass die internationale Antwort auf die Krise noch nicht genügend greift, dass die sozialen Aspekte der Krise, die beschäftigungspolitischen Auswirkungen ungenügend beachtet werden. Die Ungleichheiten wachsen weiter, die Armut nimmt zu. Genau hier müsste gegengesteuert werden, soziale Sicherungssysteme müssten ausgebaut und nicht weiter abgebaut werden. Die Einkommen der aktiven und pensionierten Arbeitnehmer müssten abgesichert werden. Die wirtschaftlichen Entwicklungspotenziale, die im Bereich der Umweltpolitik bestehen, müssten dringend genutzt werden.

Stattdessen stellen wir fest, dass die Marktschreier des Finanzkapitals sich schon wieder aller Orten zu Wort melden, dass versucht wird weiter zu machen wie gehabt. Hier sind unsere Regierungen, hier ist die Politik gefordert. Es genügt nicht Betrüger wie Madoff hinter Gitter zu setzen. Es gilt das gesamte System so umzubauen, dass der Kasinokapitalismus nicht mehr funktionieren kann. Das Kasino muss geschlossen werden.

In der Wirtschaftspolitik gilt es auf eine nachhaltige Entwicklung zu setzen, die gesellschaftspolitische und ökologische Ziele berücksichtigt. Die Ideologie der Wettbewerbsfähigkeit führt in eine soziale und ökologische, aber auch in eine wirtschaftliche Sackgasse. Wettbewerb braucht klare Regeln. Viele Dienstleistungen sind von allgemeinem Interesse. Sie dem Primat der Wettbewerbsfähigkeit zu unterwerfen bedeutet nichts anderes als sie zu privatisieren und zu zerstören. Wenn die Ideologie der Wettbewerbsfähigkeit dann auf ganze Länder und nicht mehr nur auf kommerzielle Betriebe angewandt wird, dann wird die gesamte gesellschaftliche Entwicklung der betrieblichen Logik der Profitmaximierung unterworfen. Konfrontation statt Kooperation ist dann angesagt. Gerade für kleine Länder ist eine solche Entwicklung auf die Dauer gefährlich. Für die Entwicklung der Europäischen Union ist diese Entwicklung ebenfalls fatal. Wenn die Mitgliedstaaten der EU miteinander konkurrieren, anstatt zu kooperieren, dann gibt es keine gemeinsame europäische Entwicklungsperspektive mehr, dann reduziert sich die EU auf eine Freihandels- und Währungszone, die auf Dauer gefährdet ist, wenn es keine wirtschafts- und sozialpolitische Zusammenarbeit gibt, wenn es keine gemeinsamen politischen Ziele gibt. Deshalb müsste auch die so genannte Lissabon Strategie der EU revidiert werden. Deshalb bräuchten wir starke Impulse der europäischen Kommission um die soziale Dimension der EU zu stärken.

Die einstimmige Unterstützung der Regierungschefs der europäischen Union für ein weiteres Mandat für Barroso als Präsident der Kommission setzt in dem Sinne ein negatives Zeichen. Es ist unverständlich, dass der luxemburgische Staatsminister, der europaweit für sein Engagement für eine Stärkung der sozialen Dimension der EU bekannt ist, sich für einen Kommissionspräsidenten stark macht, der für seine neoliberale wirtschaftspolitische Einstellung bekannt ist und der sich durch seine sozialpolitische Untätigkeit hervorgetan hat. Eine Neuauflage der Barroso-Kommission wird gerade diejenigen Kräfte stärken, deren Politik am Ursprung der aktuellen Krise stehen. Dies wird nicht ohne Auswirkungen auf die sozialpolitische Entwicklung in den einzelnen europäischen Ländern bleiben, auch das luxemburgische Sozialmodell wird dadurch politisch unter Druck geraten.

Zum Zeitpunkt der Redaktion dieses Artikels verhandeln CSV und LSAP über ein Regierungsabkommen. Der OGBL hat klar zu verstehen gegeben, dass er in voller Unabhängigkeit und gestärkt durch die Demonstration vom 16. Mai die Interessen der Arbeitnehmer, die dem OGBL bei den letzten Sozialwahlen ein eindeutiges Mandat gegeben haben, verteidigen wird. Die Reaktionen aus der Chefredaktion des Luxemburger Wortes, die entrüstet die Koalitionäre auffordert sich über die Position des OGBL hinweg zu setzen und so genannte Strukturereformen im Luxemburger Gesellschaftsmodell durchzusetzen zeigen, dass die Gefahr des Sozialabbaus reell besteht. Denn Strukturereformen sind im Sprachgebrauch der EU-Kommission in den allermeisten Fällen mit Sozialabbau gleichzusetzen.

Unser Sozialmodell darf sich auch nicht auf eine gute soziale Absicherung für die Schwächsten und die Ärmsten beschränken. Es ist kein karitatives Modell, sondern ein solidarisches, das auch auf soziale Gerechtigkeit abzielt. Dieses Modell muss auch in Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten in seinen Leistungen erhalten bleiben und es darf auch kein Tabu sein, wenn es gegebenenfalls notwendig sein sollte, den Beitrag, der für den Erhalt der Leistungen notwendig ist, zu erhöhen. Genauso wenig darf es kein Tabu sein, zusätzliche staatliche Einnahmen zu erheben, wenn es um den Erhalt öffentlicher Dienstleistungen (Erziehungswesen, Gesundheits- und Sozialwesen, öffentlicher Transport, ...) oder um Zukunftsinvestitionen geht. Es gilt allerdings darauf zu achten, dass dies sozialgerecht geschieht.

Das Argument der Wettbewerbsfähigkeit darf nicht dazu herhalten, dass auf Kosten unseres Sozialsystems gespart wird, um die Schulden für die Subventionen, die zu Gunsten von großen Banken und vielen großen und kleineren Betrieben gemacht wurden, abzubauen.

*Unser Sozialmodell ist
kein karitatives sondern
ein solidarisches Modell*

Der OGBL-Nationalvorstand tagte am 16. Juni in Düdelingen

Mit uns kein Sozialabbau!

Der OGBL-Nationalvorstand tagte am selben Tag wie die Koalitionäre CSV und LSAP. Die Wahlen und ihre Folgen waren denn auch einer der Hauptpunkte auf der Tagesordnung. OGBL-Präsident Jean-Claude Reding bedauerte eingangs das schlechte Abschneiden der mehr oder weniger gewerkschaftsfreundlichen Kräfte im Europaparlament: die Sozialisten, die Grünen und die Linken. Aber auch die Christlichsozialen wurden innerhalb der europäischen rechtskonservativen Volkspartei (PPE) geschwächt. Dies Ergebnis bedeute, so Jean-Claude Reding, dass die neoliberale Linie der auslaufenden Barroso-Kommission möglicherweise in der neuen Kommission neuen Auftrieb bekommen könnte und somit bedeute dies nichts Gutes für das schon kränkelnde soziale Europa.

Was die Wahlen in Luxemburg anbelangt, betonte Jean-Claude Reding – und er bekam dafür den Suktors des Nationalvorstands – dass der OGBL als parteipolitisch unabhängiger Gewerkschaftsbund keine Rücksicht auf die eine oder andere Regierungspartei zu nehmen brauche. Den OGBL interessiere nur was im Koalitionsabkommen stehe und dass darin den gewerkschaftlichen Forderungen des OGBL vom 16. Mai 2009 Rechnung getragen werde (siehe Kasten). Diese Forderungen seien als „rote Linien“ zu verstehen, die nicht überschritten werden dürfen, ansonsten der 16. Mai eine Neuauflage erfahren könnte. Insbesondere die LSAP werde an ihrer Fähigkeit gemessen, während der nächsten fünf Jahre konsequent den Sozialstaat zu verteidigen. Wenn die LSAP als einzige Partei, die ihrem Namen nach noch

immer eine Lohnempfänger-Partei ist, es nicht fertig bringen sollte, bereits im Rahmen der Koalitionsverhandlungen die gewerkschaftlichen Forderungen gebührend einzubringen, wäre es für die Zukunft dieser Partei möglicherweise besser, sie würde gar nicht mit in die Regierung gehen.

Im Zusammenhang mit dem Thema Kaufkraft betonte Jean-Claude Reding ebenfalls die Notwendigkeit, das Kindergeld, den Kinderbonus und die Chèques-services an den Index zu binden. Durch die „Desindexierung“ von 2006 habe das Kindergeld bereits um zwischen 5 und 7,5% an Wert verloren. Die Chèques-services müssten darüber hinaus allen Kindern der in Luxemburg Beschäftigten, also aller der in Luxemburg steuer- und sozialversicherungszahlenden Arbeitnehmer, zugute kommen. Das heißt auch den Grenzgängern und denjenigen Arbeitnehmern, deren Kinder älter als 12 Jahre sind.

Der Nationalvorstand befasste sich des Weiteren eingehend mit der wirtschaftlichen und sozialen Lage und mit den Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes, um die Krise zu meistern. Carlos Pereira berichtete über die Problematik des „Reclassement“ und der Wiedereingliederung von Arbeitnehmern, die über längere Zeit erkrankt waren bzw. einen Unfall erlitten haben. Von diesem Problem sind in der Zwischenzeit 10.000 Arbeitnehmer betroffen und in vielen Fällen führen die derzeit gültigen Bestimmungen zu einem dramatischen Einkommensverlust bei diesen Menschen. Minister Di Bartolomeo hatte dem OGBL noch vor den Wahlen versichert, auf diesem Gebiet sei eine grundlegende Reform in Ausarbeitung.

Organigrammänderungen

In eigener Sache nahm der Nationalvorstand unter anderem die folgenden Änderungen im Organigramm an beziehungsweise zur Kenntnis:

Da Alain Kinn zum 1. Juni in die „Chambre des salariés“ gewechselt ist, um dort die Verantwortung für den neu geschaffenen Bereich der gewerkschaftlichen Fortbildung zu übernehmen sowie für die Förderung von Wohlbefinden und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zuständig ist, wurden seine politischen Aufgaben im geschäftsführenden Vorstand großenteils an Nico Clement übertragen. Das von Alain Kinn bekleidete Amt des Tarifsekretärs im Bereich Hüttenindustrie und Bergbau wird von Raymond Kapuscinsky übernommen.



Die tägliche Koordinierung der anderen von Alain Kinn wahrgenommenen Aufgaben innerhalb des OGBL werden großenteils von Véronique Eischen übernommen, die zur Abteilungsleiterin avanciert.

Pit Schreiner avanciert ebenfalls zum Abteilungsleiter und übernimmt die Koordinierung der drei Berufssyndikate, die im OGBL zuständig sind für die Arbeitnehmer aus dem öffentlichen Dienst bzw. für alle Arbeitnehmer der nicht-gewinnstrebenden Wirtschafts- und Sozialbereiche.

Im Nationalen Schlichtungsamt wird der OGBL in Zukunft durch die folgenden Kollegen vertreten sein: Jean-Claude Bernardini, Véronique Eischen, Hubert Hollerich und Pit Schreiner.

Marco Casagrande wird den OGBL in der SNCL vertreten.

Abschließend, nahm der Nationalvorstand die Kündigung von Marie-Thérèse Sannipoli in der Rentnergruppe der Arbeitnehmerkammer an. Für sie wird Fernand Schott nachrücken.



La version française de cet article peut être consultée sur notre site internet www.ogbl.lu

Zur Erinnerung:

Die OGBL-Forderungen vom 16. Mai 2009 an die Adresse der Politik

Es darf zu keinem Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen (Kranken, Renten- und Invaliden-, sowie Unfall- und Pflegeversicherung) kommen.

Der finanzielle Beitrag von Patronat und Staat für die Sozialversicherungen darf nicht gekürzt werden. Er muss sogar, wenn es die Anpassung der Leistungen erfordern sollte, heraufgesetzt werden können!

Gegen die Privatisierung der Sozialen Sicherheit, der Sozialversicherungen und der öffentlichen Dienstleistungen.

Das Gesetz über die automatische Anpassung der Löhne, Gehälter und Renten an die Inflation – den Index – darf unter keinen Umständen angetastet werden.

Sowohl das Gesetz über den Mindestlohn als auch das Gesetz über das soziale Mindesteinkommen (RMG) sind strikt zu respektieren.

Die Anpassung der Renten (Rentenajustement) an die allgemeine Lohnentwicklung muss wie bisher im Zwei-Jahres-Rhythmus erfolgen.

Das Rentenalter darf nicht erhöht werden.

Kein Lohnabbau in den öffentlichen Dienstleistungsbereichen und keine politische Unterstützung für eine Lohnpolitik in den luxemburgischen Betrieben, die einen Stopp, einen Abbau der Löhne oder ein Zurückbleiben der Löhne hinter der wirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung zum Ziel hat.

Eine verbesserte Arbeitslosengesetzgebung. Bei anhaltender Krisenentwicklung muss die Arbeitslosenentschädigung erhöht und länger bezahlt werden.

Die Gesetzgebung über die Kurzarbeit muss weiter angepasst werden: Ausbau der beruflichen Fort- und Weiterbildung und Einführung der 100-prozentigen Entschädigung für die Arbeitnehmer.

Die Gesetzgebung über den „maintien dans l'emploi“ muss kurzfristig verbessert werden, damit dieses Instrument wirklich seinen Zweck erfüllt: nämlich präventiv Arbeitsplätze abzusichern und Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Die gesetzliche Absicherung der Arbeitnehmer bei Konkursen muss verbessert werden.

Gegen die drohende Arbeitslosigkeit von Schulabgängern 2009 bzw. bei anhaltender Krisenentwicklung von Schulabgängern 2010, müssen präventiv unbefristete und befristete Arbeitsplätze in ausreichender Zahl bei Staat, Gemeinden und öffentlichen Einrichtungen geschaffen werden.

Die finanziellen Unterstützungen und die Auftragsvergaben des Staates an die Betriebe müssen von betrieblichen Arbeitsplatzgarantien und Lohngarantien für die Arbeitnehmer abhängig gemacht werden.

Auf europäischer und nationaler Ebene eine Politik, die das Sozial- und das Arbeitsrecht über das Wirtschaftsrecht stellt, die einer weiteren Flexibilisierung der gesetzlichen Arbeitszeit resolut entgegentritt und die arbeitsrechtliche Reformen für eine Stärkung des Kündigungsschutzes und der Arbeitsverträge vornimmt.

Bei vollem Lohnausgleich die gesetzliche Arbeitszeit verkürzen, um wirklich aktiv die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Die Reform der betrieblichen Mitbestimmungsgesetze ist eine absolute Priorität: die Mitbestimmung muss tiefgreifend modernisiert und sozial fortschrittlicher gestaltet werden.

Die Zunahme der Verletzungen der Arbeits- und der Sozialgesetzgebung bzw. der Kollektivverträge durch die Arbeitgeber muss politisch und gesetzgeberisch bekämpft werden: die staatliche Überwachung und Kontrolle müssen dringend reformiert und effizienter werden.

Die staatlichen Sozialleistungen bzw. staatlichen Beihilfen müssen ausgebaut werden: vor allem im Bereich der Kinder- und Schülerbetreuung, aber auch u.a. beim Wohnungsbau- und Kauf sowie bei der Sanierung von Wohnungen nach ökologischen, energetischen und sozialen Kriterien.

Die öffentlichen Investitionen müssen weiter angekurbelt werden und sich prioritär auf die Entwicklung folgender Bereiche ausrichten: Erziehung und Wissenschaft, Gesundheit- und Sozialwesen, öffentlicher Transport, energie- und umwelteffiziente Infrastrukturen, Informations- und Kommunikationstechnologien.

La version française de cet article peut être consultée sur notre site internet www.ogbl.lu

Aktuell s'est entretenu avec **Marco Casagrande**, secrétaire central et représentant de l'OGBL au sein du Comité de conjoncture

Crise: le secteur industriel bat de l'aile

aktuell: Quelle est la situation actuelle dans le secteur industriel?

MC: Le secteur est très touché par la crise, en particulier les entreprises qui produisent pour le secteur automobile. Pour tous les secteurs confondus, plus de 10 000 salariés sont au chômage partiel et dans plusieurs entreprises il fallait conclure des plans sociaux. Dans les secteurs qui concernent directement le syndicat Transformation sur Métaux et Garages les salariés de 36 entreprises industrielles et d'un garage sont au chômage partiel soit pour des raisons conjoncturelles soit structurelles. Sans parler des trois entreprises ArcelorMittal qui bénéficient du système de la cellule de reclassement (CDR).

aktuell: Comment distinguer le chômage pour raisons conjoncturelles du chômage pour raisons structurelles?

MC: «Conjoncturel» veut dire pour des raisons économiques, donc il s'agit d'une situation temporaire, tandis que «structurel» indique qu'une situation est définitive. Dans le deuxième cas un plan social et des licenciements sont souvent inévitables. Mais nous essayons dans ces cas de négocier un plan de maintien dans l'emploi afin que les salariés puissent bénéficier indirectement des aides de l'Etat et de formations leur permettant le cas échéant la reconversion vers un autre métier.

aktuell: L'OGBL est très actif pour sauver un maximum de postes de travail et pour maintenir les salariés dans l'emploi ou dans une formation. Quelle est aujourd'hui l'attitude des employeurs vis-à-vis du syndicat?

MC: Nous constatons un changement de mentalité. Soudainement certaines directions d'entreprise sont intéressées à parler avec le partenaire social. Les



employeurs qui n'ont pas de délégations du personnel OGBL nous envoient leurs délégations non-syndiquées pour obtenir des informations et notre soutien. Nous avons constaté que certaines entreprises ne sont pas membres d'une fédération patronale comme la FEDIL ou la Fédération des artisans. Tout le monde a été surpris par cette crise: le gouvernement, les entreprises et les syndicats. Donc des décisions ont dû être prises rapidement et dans le consensus.

aktuell: Est-ce que la situation ne contient pas le risque de l'abus en matière de chômage partiel de la part de certains employeurs?

MC: Certainement. Nous rencontrons des situations diverses: des salariés qui doivent travailler dans leur entreprise alors qu'ils sont déclarés au chômage partiel, ou bien des salariés qui doivent faire des travaux d'entretien ou de nettoyage. Si auparavant les employeurs

étaient d'avis que le chômage partiel ne concerne pas les salariés administratifs (anciens employés privés) avec l'argument que ceux-là doivent toujours être présents dans l'entreprise, aujourd'hui certains semblent avoir changé d'avis.

Nous constatons encore d'autres abus. Par exemple, dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi (PME) une entreprise qui a plusieurs sites dans le pays licencie un salarié pour le réengager sur un autre site dans une carrière inférieure et essaie en même temps d'obtenir des aides étatiques comme l'aide au réemploi, à la mobilité géographique, etc. Ou bien lorsqu'une entreprise touche des aides pour former les salariés mais qu'elle ne dispense aucune formation.

aktuell: Les instruments réglementaires fonctionnent-ils ou ont-ils dû être adaptés?

MC: Si l'année passée l'on avait droit au chômage partiel seulement pendant 6 mois sur une période de référence de 12 mois, compte tenu de la ténacité de la crise la législation a déjà été modifiée dans le sens d'une extension sur 12 mois à raison de 25% du temps de travail par salarié. Dans une seconde phase le pourcentage sera doublé et une entreprise peut donc bénéficier de cette mesure pendant 12 mois à raison de 50% du temps de travail par salarié.

aktuell: Et les plans de maintien dans l'emploi (PME) fonctionnent-ils bien?

MC: Dans beaucoup de cas, non. Ces accords sont souvent conclus dans la hâte, ont une durée trop courte et ne disent pas vraiment ce que l'on veut achever avec

ce plan. A notre avis, la durée d'un plan de maintien dans l'emploi (PME) doit correspondre à la durée des mesures d'aides exceptionnelles prévues pour minimiser les effets de la crise. Sinon, une entreprise peut faire ce qu'elle veut au terme d'un PME de courte durée. Il faut qu'un PME stipule clairement ce qui va se passer après la crise et il faudrait que, dans le contexte actuel, ces plans aient une durée de trois ans au moins.

A titre d'exemple, dans un premier temps une entreprise parlait de 90 salariés concernés par un PME et après 6 mois ce chiffre fut porté à 190, car entretemps l'entreprise avait découvert qu'afin de survivre il fallait délocaliser une partie de la production. Tout cela n'est pas sérieux et il faut des contrôles beaucoup plus strictes et des règles beaucoup plus claires.

Ici le ministre du Travail et de l'Emploi est sollicité. Sur proposition de l'OGBL au sein du Comité de conjoncture il a d'ailleurs rapidement convoqué une réunion se composant de représentants de l'OGBL, du LCGB, de la FEDIL et de l'Etat avec le double but de dresser un bilan des premiers mois de crise et d'élaborer ensemble les améliorations nécessaires pour un meilleur fonctionnement d'un PME. L'OGBL proposera un train d'améliorations concrètes et ne se laissera pas influencer par le côté patronal qui d'ailleurs refuse même de continuer le salaire des salariés en cas de maladie tel que prévu par la loi. Nous demanderons notamment que des plans concrets de formation deviennent partie obligatoire et intégrante d'un PME.

aktuell: Marco Casagrande nous te remercions pour tes explications.

Manœuvre politicienne?

Etonnant d'apprendre que le ministre du Travail (en affaires courantes) propose de convoquer une réunion de travail composée de représentants des diverses parties siégeant au sein du Comité de conjoncture.

Comment faut-il interpréter cela? Est-ce que cela signifie que le Comité de conjoncture n'arrive plus à fonctionner correctement? Où le ministre commence-t-il tout doucement à se rendre compte que les mesurettees qu'il a proposées dans sa loi sur le maintien dans l'emploi ne prennent pas? Ferait-il enfin siennes les idées défendues depuis des années par l'OGBL? Où s'agit-il encore une fois d'une manœuvre politicienne consistant tout simplement à saucissonner les problèmes et les discussions en créant de soi-disant groupes de travail tout en laissant "pourrir" la situation?

Personnellement j'aurai plutôt tendance à croire qu'il s'agit ici d'une manœuvre politicienne. Quelques exemples suffiront à comprendre pourquoi. En effet, début juin lors de la réunion tripartite en matière d'emploi organisée pour discuter de diverses modalités d'application en matière de chômage partiel, les syndicats ont rappelé leurs positions et propositions au travers d'un document transmis aux représentants du gouvernement. Rien n'a été retenu en la matière!

Un autre exemple: fin mai nous avons fait parvenir un courrier au ministre du Travail en lui demandant de bien vouloir faire respecter les dispositions légales en matière de continuation du paiement du salaire par les employeurs en cas de maladie. A ce jour: rien; même pas un accusé de réception pour notre courrier et évidemment aucune injonction à l'égard des employeurs qui ne respectent plus la législation.

Cette énumération est loin d'être exhaustive et cela ne mènerait à rien de la continuer. Le constat est simple: plutôt que de se confronter à un réel débat et échange d'idées dans les instances adéquates, on essaie ici de se donner bonne conscience en lançant des appels du pied pour discuter par exemple d'une amélioration de l'application d'un plan de maintien dans l'emploi, alors qu'il faudrait une réforme en profondeur d'une législation qui dès le départ est inefficace.

Néanmoins, nous ne cesserons de rappeler nos positions et revendications, mais nous le ferons dans les organes et lieux appropriés.

Dans l'Aktuell numéro 3 de mars 2009, nous avons défini plus en détail nos propositions en matière de plan de maintien dans l'emploi. Notre congrès, organisé en décembre de cette année va certainement discuter et voter des résolutions qui vont approfondir nos analyses en la matière. En attendant, voici un résumé de nos positions actuelles:

- il faut rapidement une nouvelle législation sur la délégation du personnel, qui donne plus de droits aux délégués et à leurs syndicats;
- la négociation d'un plan de maintien dans l'emploi doit être rendue obligatoire; d'abord au niveau sectoriel et puis dans l'entreprise;
- la législation doit également prévoir des possibilités de recours devant l'Office national de conciliation (tant pour les cas de non-accord que pour le non-respect des accords signés);
- le fait qu'il y ait non-accord doit également déboucher sur la possibilité d'un passage à des actions syndicales et plus singulièrement à une extension du droit de grève;
- il faut impérativement instaurer un contrôle des entreprises ayant signé des accords de maintien dans l'emploi. Ces contrôles doivent porter notamment sur les embauches, les heures supplémentaires, les formations, ainsi que toutes les modalités négociées dans le plan. Ce contrôle doit également porter sur toutes les tentatives de délocalisations des activités des entreprises multinationales pendant les périodes couvertes par l'accord (par exemple pour l'industrie, mais également pour les entreprises du transport etc);
- nous rappelons également notre revendication concernant la mise en place de bilans sociaux;
- il faut interdire tout licenciement pendant la durée des négociations d'un plan de maintien. Cette interdiction doit être étendue au moins à toute la période d'application du plan de maintien;
- il faut également retirer tout lien entre un plan de maintien dans l'emploi et des interventions financières accordées aux entreprises si aucune obligation de résultat n'est incluse dans le plan de maintien.

Jean-Claude Bernardini
Chef du département des syndicats professionnels de l'OGBL

Propositions d'orientation pour la politique dans l'enseignement supérieur et de la recherche

Récemment les représentants du personnel de l'OGBL au sein de l'Université et de différents Centres de recherche publics se sont rencontrés pour un échange de vue sur la politique dans l'enseignement supérieur et de la recherche.

Conscients de l'importance de l'enseignement supérieur et de la recherche pour le développement social, culturel et économique du Luxembourg, les représentants du personnel estiment que l'Université et les Centres de recherche publics doivent rester une priorité budgétaire pour le futur gouvernement.

Maintenir et développer l'attractivité de l'Université et des Centres de recherche publics doit être la ligne d'orientation pour la politique du personnel. Il faut valoriser le travail du personnel et fidéliser les chercheurs et les enseignants-chercheurs en améliorant la qualité des relations du travail et l'implication du personnel dans les processus décisionnels, et en développant les perspectives de carrières.

Le droit à l'information, à la consultation et à la participation des représentants du personnel à tous les échelons décisionnels doit être amélioré et adapté aux besoins du monde académique et de la recherche.

Dans le même ordre d'idées l'OGBL suggère de créer une plateforme permettant d'associer le monde du travail, la société civile au développement et à l'orientation de la politique universitaire et de la recherche.

Les représentants du personnel attirent également l'attention du futur gouvernement sur les spécificités en matière de sécurité et de santé au travail dans le domaine de la recherche, qui nécessitent une attention particulière dans l'intérêt du personnel concerné, mais au-delà dans l'intérêt du développement de la recherche au Luxembourg.

D'autres sujets comme la charge d'enseignement des enseignants-chercheurs, la sécurisation des parcours professionnels des chercheurs, l'évolution des carrières et la politique en matière de rémunération doivent faire l'objet d'un débat politique et trouver une solution adéquate dans le cadre de conventions collectives de travail.

Les représentants du personnel espèrent que les sujets ci-dessus seront pris en considération dans le programme gouvernemental.



Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Der OGBL fordert den Arbeitsminister auf, das Gesetz anwenden zu lassen

In einem Schreiben an den Arbeits- und Beschäftigungsminister vom 29. Mai forderte der OGBL diesen auf, den gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber Geltung zu verschaffen. Für den OGBL heißt „den Lohn fortzahlen“, dass der Arbeitnehmer genau so entlohnt wird, wie wenn er normal weitergearbeitet hätte. Also müssen beispielsweise den Schicht- oder Sonntagsarbeitern die Prämien für Schicht- oder Sonntagsarbeit zusätzlich zum Basislohn ausbezahlt werden. Einige Unternehmen sehen dies allerdings anders und begnügen sich damit den Basislohn zu bezahlen, mit dem Verweis auf Änderungen, die im Rahmen der Einführung des Einheitsstatuts aller Arbeitnehmer vorgenommen worden wären.

Der Arbeitsminister hat vor kurzem in seiner Antwort auf eine parlamentarische Dringlichkeitsfrage darauf

hingewiesen, dass die legalen Bestimmungen nicht nur klar sind, sondern dass sich, außer den Zuschüssen für Überstunden, diese Bestimmungen mit der Einführung des Einheitsstatuts nicht geändert haben. Dass also die oben erwähnten Prämien bezahlt werden müssten.

Da aber weiterhin einige Unternehmen diese Klarstellung seitens des Ministers ignorieren, fordert der OGBL die Einschaltung der Gewerbeinspektion, die dafür Sorge tragen soll, dass das Gesetz in allen Betrieben voll zur Geltung kommt und dass dieser Ungerechtigkeit ein Ende gesetzt wird, die insbesondere bei den Schichtarbeitern zu erheblichen Einnahmenseinbußen führt.

Falls sich nichts ändert, wird in den betroffenen Betrieben der soziale Friede ernsthaft gefährdet sein.

Entrevue OGBL-ministre de la Sécurité sociale

Réinsertion sur le marché de l'emploi et reclassement professionnel

Une délégation de l'OGBL conduite par Carlos Pereira a été reçue par le ministre de la Sécurité sociale en date du 4 juin 2009 pour un échange de vues sur la problématique de la réinsertion professionnelle et du reclassement de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail.

Le ministre Mars di Bartolomeo a informé la délégation qu'une réforme fondamentale de la législation en la matière est en cours. Cette révision des dispositions légales actuellement en vigueur vise notamment à créer un statut du salarié reclassé ainsi que la révision des modalités de reclassement interne et l'introduction dans le code de la sécurité sociale d'un nouveau type d'invalidité: l'invalidité professionnelle.

Selon le ministre, lorsqu'un salarié n'est plus apte à exercer sa fonction suite à une maladie ou un accident, tout doit être fait pour le garder au sein de son entreprise dans le cadre d'un reclassement interne. Par la création d'un statut spécial pour les travailleurs qui se retrouvent en reclassement, le ministre veut mieux protéger les droits de ces personnes sur le marché du

travail. Lorsqu'un salarié ne peut plus être placé sur le marché du travail dû notamment à son âge, à son niveau de formation ou à son état de santé, plutôt que de lui accorder une indemnité d'attente versée par la Caisse de pension après l'expiration de ses droits à l'indemnité de chômage, le ministre prévoit de lui accorder sous certaines conditions une invalidité professionnelle.

Pour l'OGBL, cette réforme semble aller dans le bon sens, car la pratique actuelle de l'indemnité d'attente ne tient pas compte des années travaillées à l'étranger et crée des cas d'extrême précarité. Il y a toutefois lieu de veiller à ce que cette invalidité professionnelle soit reconnue par les organismes de sécurité sociale étrangers afin que les années cotisées dans un autre pays soit prises en compte. Dans ce contexte, l'OGBL a demandé au ministre d'entamer des négociations en vue de conclure avec un certain nombre de pays, dont notamment l'Italie, des accords bilatéraux sur la reconnaissance de l'invalidité.

L'OGBL veillera à ce que cette réforme soit poursuivie par le prochain gouvernement.

L'accès aux soins palliatifs facilité

La Caisse Nationale de Santé (CNS) tient à informer le public concerné qu'à partir du 1^{er} juillet 2009, certaines dispositions de la loi du 16 mars 2009 et des règlements grand-ducaux des 28 avril 2009 permettent l'accès aux soins palliatifs et à un congé d'accompagnement en fin de vie.

Le **droit aux soins palliatifs** est ouvert sur déclaration présentée par le médecin traitant sur un formulaire spécial comprenant un volet administratif et un volet médical.

La déclaration est à adresser par le médecin traitant signataire du formulaire au Contrôle médical de la sécurité sociale, sous pli fermé. La déclaration est validée par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Le droit aux soins palliatifs expire dans le délai de 35 jours à partir de la date de son ouverture. A titre exceptionnel, ce droit peut être prorogé pour une ou plusieurs périodes supplémentaires de 35 jours.

La Caisse nationale de santé fait parvenir au médecin traitant ayant introduit la déclaration de demande de soins palliatifs un carnet de soins avec le titre de prise en charge qui documente l'ouverture du droit aux soins palliatifs. Le médecin traitant met le carnet de soins à disposition des différents prestataires auprès de la personne soignée. Chaque prestataire contribuant aux soins d'une personne transcrit les fournitures, actes et services délivrés dans le carnet de soins. Le carnet de soins reste constamment à disposition auprès de la personne soignée et l'accompagne vers tous les endroits où elle séjourne. L'accès au carnet de soins doit être garanti à la personne soignée et à tous les prestataires. Lors d'un changement du lieu de séjour de la personne soignée, le médecin traitant en charge de la personne soignée au moment du transfert, s'assure de la continuité de la mise à disposition du carnet de soins aux prestataires intervenant auprès de la personne soignée.

Les documents visés peuvent être consultés et téléchargés sur le site www.cns.lu

Des informations supplémentaires concernant le **congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie** seront accessibles sur le même site.

En effet, ce congé peut être demandé par tout travailleur qui est mère/père, soeur/frère, fille/fils ou conjoint (épouse/époux, ou partenaire légalement reconnu) d'une personne souffrant d'une maladie grave en phase terminale. La durée maximale du congé d'accompagnement ne peut pas dépasser cinq jours ouvrables par cas et par an. Le congé d'accompagnement peut être fractionné. Il peut être pris à temps partiel en accord avec l'employeur. La durée du congé est alors augmentée proportionnellement. La durée totale des congés alloués ne peut dépasser quarante heures si deux ou plusieurs personnes se partagent l'accompagnement de la personne en fin de vie. Le congé d'accompagnement prend fin à la date du décès de la personne en fin de vie. Le bénéficiaire du congé est obligé d'avertir son employeur au plus tard le premier jour de son absence. L'absence du bénéficiaire du congé d'accompagnement est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie, et la nécessité de la présence continue du bénéficiaire du congé auprès d'elle.



Aktuell-Interview mit **Suzi Haentges**,
der neugewählten Präsidentin
des OGBL-Berufssyndikats Handel

Vom Gutdünken der Arbeitgeber abhängig

aktuell: Kollegin Suzi Haentges, Du bist vor kurzem zur Präsidentin des OGBL-Berufssyndikats Handel gewählt worden? Wie kam es zu Deinem Engagement?

SH: Mich haben arbeitsrechtliche Fragen schon immer interessiert. Das hat sich im Betrieb herumgesprochen, so dass immer mehr Arbeitskollegen mich um Rat fragten. Bei den vorletzten Sozialwahlen im Jahre 2003 haben die Kolleginnen und Kollegen mich dann dazu ermuntert auf der OGBL-Liste anzutreten. Ich bin auf Anhieb als Zweitgewählte aus den Wahlen hervorgegangen. Bei den letzten Wahlen im November 2008 bin ich wiedergewählt worden, was ja wohl bedeutet, dass ich das Vertrauen und die Erwartungen meiner Arbeitskollegen erfüllt haben muss.

aktuell: Wie lange bist Du schon im Handel tätig?

Ich habe mein ganzes Berufsleben im Handel verbracht und arbeite bereits seit 35 Jahren bei der Cactus-Gruppe. Ich habe meine Berufswahl noch nie bedauert, weil die Arbeit in dieser Branche sehr abwechslungsreich ist und man in Kontakt mit vielen Menschen kommt.

aktuell: Und nun erweitert sich Dein Aufgabenbereich von einem Unternehmen zu allen Unternehmen des luxemburgischen Handels. Welche neuen Herausforderungen erwarten Dich?

SH: Ganz große Herausforderungen, da es im Handel sehr wenige Kollektivverträge und in den kleinen Geschäften überhaupt keine gewerkschaftliche Präsenz gibt. Was bedeutet, dass viele Arbeitnehmer vom Gutdünken ihres Arbeitgebers abhängig sind. Deshalb tritt der OGBL seit Jahren konsequent für einen Branchenkollektivvertrag ein. Dies würde eine reelle Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für viele Beschäftigte mit sich bringen. Und bekanntlich ist es ja so, dass wenn die Arbeitnehmer sich anerkannt und gerecht behandelt fühlen, dies im Endeffekt dem Betrieb zugute kommt.

aktuell: Die Handelskonföderation hat vor kurzem das ewige Problem der verlängerten Öffnungszeiten wieder auf die Tagesordnung gesetzt. Wie stehst Du zu dieser Problematik?

SH: Ich nehme an, dass es der Handelskonföderation (CLC) hauptsächlich um 2 Stunden pro Woche sams-



tags in den großen Einkaufszentren geht. Oder sollte die CLC daran denken, alle Geschäfte samstags bis 20 Uhr zu öffnen? Was mich sehr wundern würde, da beispielsweise die Geschäfte in der Hauptstadt es nicht einmal schaffen, in der Woche bis 20 Uhr zu öffnen, obwohl dies gesetzlich erlaubt ist.

Es geht uns in dieser Sache an allererster Stelle um die Lebensqualität der Beschäftigten, denn finanziell ist das Ganze für sie uninteressant. Die paar Euro, die dabei herauspringen, können auf keinen Fall den Verlust an Lebensqualität, Freizeitbeschäftigung und Familienpräsenz ersetzen. Außerdem stellt sich für alleinerziehende Eltern, die samstags arbeiten müssen, bereits heute das Problem der Kinderbetreuung. Eine Verlängerung der Öffnungszeiten würde dies Problem noch verschärfen.

aktuell: Die CLC muss ja davon ausgehen, dass durch diese Maßnahme mehr Umsatz gemacht wird, da sie sagt, dass dadurch neue Arbeitsplätze geschaffen würden.

SH: Ich bin der Meinung, dass bereits heute zusätzliche Arbeitsplätze im Handel geschaffen werden könnten, damit in vielen Geschäften das Personal keine Überstunden zu machen bräuchte. Außerdem frage ich mich, wo denn durch 2 zusätzliche Öffnungszeiten an Samstagen der erhoffte Mehrumsatz herkommen sollte, da diese Maßnahme wahrscheinlich nur zu einer zeitlichen Verschiebung der Einkaufsgewohnheiten führen wird.

aktuell: Abschließend, wie stehen die Chancen für einen Branchenkollektivvertrag im Handel?

SH: Bis dato haben darüber keine ernsthaften Gespräche stattgefunden, weil sich die Arbeitgeberorganisationen gegen einen solchen Fortschritt für die Beschäftigten wehren. Der OGBL wird aber in dieser Angelegenheit den Druck weiterhin erhöhen.

aktuell: Suzi Haentges wir bedanken uns für das Gespräch und wünschen Dir viel Erfolg bei Deinen neuen Aufgaben.

Banques et Assurances



Michèle Schrobiltgen Véronique Eischen

Foyer Assurances et grippe porcine

Le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL vient d'être informé qu'au sein du groupe «Le Foyer Assurances» une procédure en référence au virus de la grippe A/H1N1 venait d'être introduite en accord avec le comité mixte d'entreprise et sur recommandation de l'ASTF.

Cette procédure oblige

1. les salariés à informer l'employeur au cas où ils auraient l'intention de se rendre aux Etats-Unis, au Mexique ou dans tout autre pays que l'employeur estimerait comme destination à risque;
2. au retour de vacances, l'employé est obligé de se rendre chez le médecin pour un examen médical;
3. le salarié ne pourra retourner sur son lieu de travail qu'après obtention du résultat médical accompagné d'une attestation du médecin que le salarié n'est pas porteur du virus;
4. les jours d'absence forcée du salarié seront déduits du congé annuel.

L'OGBL/SBA est scandalisé par une telle procédure qui est on ne peut plus illégale.

Le salarié ne peut être obligé d'informer son employeur sur le lieu de destination de ses vacances. Il peut le faire s'il le désire mais il ne saurait y être obligé.

Imposer au salarié de se soumettre à une visite médicale, à un retour de vacances, est tout aussi illégal sans parler du fait que ce n'est même pas l'employeur qui prendra en charge les frais de la visite médicale.

Pour couronner le tout, le salarié devra, en attendant les résultats médicaux, déduire ces jours d'absence de son congé annuel.

Après intervention auprès de l'ASTF, cette dernière nous a confirmé ne jamais avoir recommandé de telles mesures. Les mesures de recommandations de l'ASTF peuvent être consultées sur leur site et ne correspondent nullement aux recommandations ci-dessus.

En cas d'une pandémie «Grippe», un plan de recommandations a été élaboré par le ministère de la Santé pour les entreprises, qui le cas échéant, devra être transposé au niveau de l'entreprise.

Actuellement au Foyer aucun cas de grippe porcine ne s'est déclaré et nous condamnons vivement la direction du Foyer tout comme la délégation du personnel ALEBA d'infliger cette procédure illégale à leurs salariés.

Nous recommandons à tout salarié concerné de s'adresser à l'OGBL/SBA qui défendra ses droits élémentaires en la matière vis-à-vis de la direction du Foyer, voire même devant les tribunaux compétents.

Imprimeries, Médias et Culture - FLTL



Léon Jenal



„Das Patronat hat nichts dazu gelernt“

Officiellement als Berufssyndikat existiert das Syndikat „Druck, Medien und Kultur-FLTL“ (FLTL steht für „Fédération luxembourgeoise des travailleurs du livre“) innerhalb des OGBl erst seit seiner Gründungsversammlung am 16. Dezember 2007. Trotz seines noch jungen Alters ist, wie Zentralsekretär Léon Jenal anlässlich des ersten Syndikatstages am Samstag im Bonneweger Casino erklärte, das Syndikat aber bereits in über 60 verschiedenen Unternehmen vertreten und zählt zurzeit mehr als 800 Mitglieder. Ziel des Syndikats ist es, den sozialen Besitzstand der Arbeitnehmer in den im Namen beschriebenen Wirtschaftszweigen zu gewähren und weiter auszubauen. Im Vergleich zu anderen Sektoren stünden die Unternehmen in den Bereichen Druck, Medien und Kultur derzeit überwiegend gut dar, sie würden allerdings nicht gänzlich von der derzeitigen Krise verschont, so Jenal. Während z.B. die Auftragslage der kleinen und mittleren Druckereien noch gut sei, präsentiere sich die Situation bei den Großdruckereien schon weitaus negativer. Unterschiedliche Angaben gebe es, was die Einbrüche bei den Werbeeinnahmen in den unterschiedlichen Medienbereichen betrifft. Auch warnte Jenal vor zu viel Optimismus im Kulturbereich. „In Krisenzeiten sparen die Menschen nachweislich am ehesten an der Kultur.“ Und wenn es zu Rück-



gängen bei den Einnahmen komme, kämen früher oder später auch Kostenreduzierungen zur Sprache. Umso wichtiger für den Erhalt der sozialen Errungenschaften sei ein starkes Syndikat. OGBL-Generalsekretär André Roeltgen ging in seiner Ansprache u.a. auf die gewerkschaftliche Großkundgebung vom 16. Mai ein. Diese Demonstration, die gut 30.000 Menschen versammelte, sei ein klarer Beweis dafür, dass die Gewerkschaften in Luxemburg handlungsfähig seien. Auch verhindere die Kundgebung alleine durch die Tatsache, dass sie stattgefunden habe, dass sich das arbeits- und sozialpolitische Gleichgewicht Richtung Patronat verlagere. Und genau dieses Patronat habe nichts, aber auch rein gar nichts aus der Krise gelernt, konstatierte Roeltgen. Ganz im Gegenteil, es versuche in vielen Fällen, aggressiv und zum Nachteil der Arbeitnehmer von der Krise zu profitieren. Abschließend richtete Roeltgen an die Koalitionsparteien CSV und LSAP den dringenden Appell, nichts Negatives in Sachen Soziale Sicherheit zu beschließen. Wichtig sei, auch und vor allem in Krisenzeiten die bestehenden Gesetze abzusichern und darüber hinaus im Sinne von mehr Gerechtigkeit auszubauen.

Tom Wenandy im Tageblatt vom 16.6.09

QATENA Luxembourg: plan social et fermeture

Lors d'une réunion extraordinaire organisée le jeudi 25 juin, la direction du groupe a annoncé son intention de fermer définitivement le site luxembourgeois du groupe Qatena. Concrètement cela se traduit par la perte d'emploi pour les salariés de l'entreprise. Au moment de mettre sous presse nous ne disposons pas encore de tous les éléments d'information permettant la négociation d'un plan social.

Une première rencontre en date du 29 juin a été consacrée à l'établissement d'un agenda de travail. Une "cellule de reclassement" a été mise en place, avec pour mission principale de soutenir les salariés dans la recherche d'un nouvel emploi.

Le choix de la fermeture du site est selon la direction lié à des raisons économiques affectant l'entreprise et à de graves problèmes structurels touchant l'ensemble du secteur de l'imprimerie au Grand-Duché. La direction déclare également vouloir consolider ses activités d'impression sur, ce qu'elle appelle, «son principal site de production» en Slovaquie.

Comme déjà signalé, il est trop tôt pour se prononcer définitivement

sur ce dossier. Quelques remarques et interrogations semblent néanmoins s'imposer lors de l'annonce de fermeture de cet ancien fleuron de l'industrie d'impression grand-ducale.

La diversification ainsi que les choix stratégiques opérés par la direction, n'ont-ils pas été réalisés au détriment des activités principales du groupe et plus singulièrement et clairement au détriment du site luxembourgeois? L'argumentation utilisée pour délocaliser la production vers la Slovaquie (à savoir la fermeture de l'usine Nokia à Bochum et son déménagement en Europe de l'Est) n'est guère convaincante et ne semble être qu'un élément contribuant à accélérer les difficultés économiques concernant l'entreprise luxembourgeoise. Divers projets d'investissement ne semblent pas non plus être en adéquation avec la situation du marché et n'ont en tout cas pas contribué à faciliter la survie du Qatena Luxembourg.

Si effectivement, comme le souligne la direction de l'entreprise, le secteur se trouve depuis des années confronté à un problème structurel, la responsabilité sociale des employeurs du secteur (pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une coquille vide) n'aurait-elle pas voulu qu'on se mette autour de la table, avec l'ensemble des acteurs concernés pour essayer de trouver des solutions?

En attendant, les victimes sont les 90 salariés de l'entreprise. Nous allons ensemble avec nos délégués essayer de négocier les meilleures conditions possibles pour ces travailleurs.

Santé, Services sociaux et éducatifs



Nora Back

Pit Schreiner

Für eine qualitative Reform des gesamten Gesundheits-, Pflege- und Sozialwesens

Kollektivvertrag des Pflege- und Sozialbereichs (CCT-SAS)

Die Verhandlungen des SAS Kollektivvertrags sind gescheitert und das nationale Schlichtungsamt ist mit dem Konflikt befasst!

Die Arbeitgeber kommen den berechtigten Forderungen der Gewerkschaft und seiner Personaldelegierten keineswegs entgegen und zeigen null Bereitschaft:

- sich für ihr Personal einzusetzen
- den Beschäftigten, das Geld das ihnen zusteht auszuzahlen
- geschweige denn sich gemeinsam mit uns für die nötige Aufwertung der Laufbahnen einzusetzen

Ein schlimmer Sozialkonflikt bahnt sich an im Pflege- und Sozialsektor!

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL, setzt sich weiterhin für eine fortschrittliche Personalpolitik ein und fordert eine gerechte, den Diplomen angepasste Entlohnung.

Die Arbeitgeber sollen endlich die Arbeit der Beschäftigten des Pflege- und Sozialsektors anerkennen, denn ohne sie würden diese Bereiche in Luxemburg zusammenbrechen! Sie sollen endlich die längst überfällige Aufwertung der Laufbahnen mit uns verhandeln anstatt zu versuchen auf Kosten des Personals Geld zu sparen

mit einer bewertungsbezogenen Entlohnung.

Die wesentlichen Konfliktpunkte beziehen sich auf:

- die seit langem überfällige Aufwertung der Laufbahnen, wobei besonders die Gesundheits- und Sozialberufe, aber auch die Verwaltungsangestellten und Arbeitnehmer mit manueller Tätigkeit, betroffen sind
- die Annäherung an den Kollektivvertrag des Krankenhauswesens (CCT-EHL)
- die nötigen Reformen der Ausbildungen der Gesundheits- und sozio-educativen Berufe
- und die von den Arbeitgebern geforderte Entlohnung nach Funktionen

Die beiden ersten Sitzungen vor dem Schlichtungsamt sowie eine weitere Sitzung mit den Arbeitgeberverbänden haben keine Lösung des Konflikts gebracht.

Bahnt sich das Scheitern der Schlichtung an?

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen informiert und mobilisiert weiterhin alle Beschäftigten des Pflege- und Sozialbereichs und am 13. Juli 2009 wird eine Demonstration verschiedener repräsentativer Häuser dieses Bereiches im OGBL-Sitz in Esch stattfinden.

Kollektivvertrag des Gesundheitswesens (CCT-EHL)

Zur Zeit sind einige Arbeitgeber dabei, auf Druck des Arbeitgeberverbandes COPAS, darüber nachzudenken, den Kollektivvertrag zu wechseln (vom Krankenhauskollektivvertrag zum Kollektivvertrag des Pflege- und Sozialsektors). Dies würde eine Verschlechterung der Arbeits- und Lohnbedingungen für das gesamte Personal bedeuten. Der OGBL fordert, dass die COPAS, anstatt die Rechte der Beschäftigten beschneiden zu wollen, sich endlich dem wahren

Problem von Defiziten und Gewinnen widmet: eine qualitative Reform des Finanzierungssystems durch die Pflegeversicherung!

Am 29. Juni 2009 haben 184 Beschäftigte der Pflegeheime

- ZithaSenior – Centre St Jean de la Croix – Luxembourg
- ZithaSenior – Maison de soins de Pétange
- Maison de soins «Les Parcs du 3^{ème} Âge» - Bertrange
- Maison de soins «An de Wisen» - Bettembourg

vor dem Centre St Jean de la Croix gegen den Versuch ihrer Arbeitgeber den Kollektivvertrag zu wechseln protestiert.

Eine qualitative Reform ist nötig um den Sozialkonflikt zu entschärfen

Die personalfeindlichen Attacken seitens der Arbeitgeber betreffend die Arbeits- und Lohnbedingungen in beiden Bereichen (SAS und EHL) tragen sicher nicht dazu bei, den drohenden Sozialkonflikt in einem der größten Bereiche der öffentlichen Dienstleistungen zu entschärfen.

Der OGBL verurteilt die Hetzkampagnen, die immer wieder von Arbeitgeberseite gestartet werden, um dem Ansehen des Personals zu schaden.

Eine qualitative Reform des gesamten Gesundheits- und Sozialwesens ist nunmehr unumgänglich. Es muss schnellstmöglich eine Antwort von Arbeitgeberseite geben bezüglich den Forderungen des OGBL zu:

- Den notwendigen Reformen der Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialbereich
- Der längst überfälligen Aufwertung der Laufbahnen
- Gleichen Arbeits- und Lohnbedingungen in diesem öffentlichen Dienstleistungsbereich durch einen einzigen Kollektivvertrag (CCT-EHL für die gesamten Bereiche)

Services et Energie



Jean-Ci. Bernardini

Léon Jenal

Zum Syndikatstag

Minikonzern gegen die große Konkurrenz

Lohnkürzungen und eine Reduzierung der Arbeitslosenentschädigung seien die Antworten des Patronats auf die Krise; Forderungen, die es ebenfalls beim Beschäftigungsgipfel vom 6. Mai erhoben hätte, so OGBL-Präsident Jean-Claude Reding anlässlich des Syndikatstages des Berufssyndikats Dienstleistungen und Energie. Redings Rede war der administrative Teil des Syndikatstags mit Berichten der Zentralsekretäre Léon Jenal und Jean-Claude Bernardini vorausgegangen. Das Syndikat vereinigt 3.200 Beschäftigte aus über 400 Betrieben im Energiesektor und im Dienstleistungsbereich.

Animiertes Rundtischgespräch

Die Verantwortlichen des Syndikats gingen diesmal neue Wege was den Syndikatstag anbelangte, dies

indem sie ein Rundtischgespräch mit Politikern zu einem Aktualitätsthema organisierten. So stand dann das neue Energieunternehmen Enovos in dessen Mittelpunkt. Teilnehmer waren Etienne Schneider, Regierungsrat und einer der Väter von Enovos, Paul Helminger, „député-maire“ Luxemburgs, Marcel Oberweis, CSV-Abgeordneter, und Claude Turmes, Europaabgeordneter von „déi gréng“.

Schneider ging auf die Entstehungsgeschichte des Strom- und Gasunternehmens ein, zu dem sich Cegedel, Soteg und Saar Ferngas zusammengeschlossen haben. Nachdem ArcelorMittal bei Saar Ferngas eingestiegen war, sei der Cegedel und Soteg das Angebot zur Zusammenarbeit vorgelegt worden. Der Konzern biete erstmals die Gelegenheit, Energie selbst zu produzieren.

Und die anderen traditionellen Energielieferanten Luxemburgs? Paul Helminger zufolge finden erfolgversprechende Gespräche zwischen dem gemeindeeigenen Energieunternehmen Leo S.A. und dem neuen Konzern statt. Sudgaz und das Escher Stromwerk bevorzugten es derzeit noch, eigene Wege zu gehen, sagte Schneider. Enovos bleibe jedoch auch für sie weiterhin offen.

Lokale Gas- und Stromlieferanten erhalten bei ihrem Beitritt zu Enovos

einen ihrem Gewicht entsprechenden Anteil an der neugegründeten Strom- und Gasnetzbetreiber-gesellschaft Creos. Das reicht dem grünen Abgeordneten Turmes nicht. Über die Einkaufs- und Produktionspolitik von Enovos hätten die Kommunen nichts zu entscheiden, kritisierte Claude Turmes, der die Schaffung des neuen regionalen Minikonzerns dennoch guthieß. Er selbst hatte bereits 2004 in einem Gutachten im Auftrag von Wirtschaftsminister Jeannot Krecké vor der Gefahr gewarnt, die kleine Cegedel könne eine leichte Beute für große Konkurrenten, etwa der deutschen RWE werden, ein Konzern, den Turmes im Verlaufe des Abends mehrmals heftig kritisieren sollte. Zum Unmut von Marcel Oberweis, der die RWE unter anderem für deren Engagement bei alternativen Energien lobte. Der Abgeordnete betonte immer wieder die Notwendigkeit, auch alternative Energien zu entwickeln und den Enovos-Kunden anzubieten.

Keine Änderungen für die Beschäftigten

Für die Beschäftigten von Cegedel und Soteg wird sich durch die Fusion zu Enovos nichts ändern. Der neue Kollektivvertrag wird auf dem günstigeren Cegedel-Tarifabkommen aufbauen. Unklar ist bisher die Situation der Mitarbeiter der hauptstädtischen Strom- und Gaswerke. Sie haben das Gemeindebeamtenstatut. Ihr Übergang in die neue Gesellschaft bleibt noch zu regeln.

Auszüge aus einem Tageblatt-Artikel von Lucien Montebusco erschienen am 11.05.2009

Luxexpo SA

Signature d'une nouvelle convention collective

Après quelques réunions de négociation qui se sont déroulées dans



un climat constructif, l'OGBL, seul syndicat présent dans l'entreprise, et la direction de Luxexpo SA ont signé une nouvelle convention collective pour l'ensemble du personnel de l'entreprise. Bien que n'ayant à aucun moment participé aux négociations en cours, le LCGB a également souhaité cosigner la nouvelle convention.

Les points principaux de l'accord sont:

- Durée de 2 ans, du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010.
- Augmentation linéaire des salaires de 1,5% rétroactivement au 1^{er} janvier 2009.
- Pour 2010: paiement d'une prime unique de l'équivalent de 1,5% du salaire brut annuel individuel (en ce, y compris le 13^e mois).
- Les majorations pour les heures travaillées le dimanche passent de 70% à 80%.
- Les prestations du samedi sont majorées de 50% à partir de la 9^e heure travaillée par trimestre.
- Augmentation de la prime dite de «salarié méritant» liée à l'ancienneté ainsi que des congés supplémentaires liés à l'âge et/ou à l'ancienneté du salarié.
- Mise en place d'un horaire mobile et d'une organisation du travail permettant à l'ensemble des parties de répondre au maximum aux attentes et besoins de tout un chacun.

Éducation et Sciences



Sonja Delli Zotti

Danièle Nieves

Convention collective de travail au Lycée Vauban

L'OGBL et le conseil d'administration signent un résultat correct.

Commencées d'une façon non constructive en 2007, les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail pour les 83 salariés – enseignants, personnel administratif, technique et de santé – du Lycée Vauban ont abouti vendredi, le 5 juin 2009 dans un climat de partenariat social exemplaire.

Cette nouvelle convention engendra des améliorations importantes au niveau des conditions de travail et de rémunération pour les trois années à venir:

- adaptation des grilles de salaire inférieures qui entraînera une augmentation substantielle d'en moyenne:
 - 2,66% au 1^{er} juin 2009
 - 1,5% au 1^{er} septembre 2009

- 4% au 1^{er} septembre 2010
- paiement d'une prime unique générale avec le salaire de juin d'un montant de 400€;
- augmentation décente de la rémunération des compléments pour travaux extraordinaires et harmonisation de l'indemnité de professeur principal;
- augmentation et harmonisation partielle de la rémunération des heures supplémentaires;
- adaptation de l'indemnité de déplacement;
- fixation des congés annuels du personnel de santé et adaptation des congés des surveillants;
- augmentation du congé paternel;
- introduction d'un droit à un jour de congé pour convenances personnelles, fractionnable et renouvelable et à des jours fériés confessionnels non catholiques.

Tous les textes ont été mis en conformité avec les dispositions légales concernant le statut unique. En outre, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour travailler sur tous les barèmes existants en vue de préparer les prochaines négociations.

La délégation patronale était composée de Philippe Waltener, président, Dominique Maréchal, vice-présidente, Philippe Hermans et Christian Moine, membres du conseil d'administration; l'OGBL était représenté par Danièle Nieves, membre du Bureau exécutif, Sonja Delli Zotti,

La délégation du personnel du Lycée Vauban – Catherine, Céline, Sabine et Fabrice



secrétaire centrale adjointe, Fabrice Guissart, président de la délégation du personnel, Céline Cordier, secrétaire de la délégation du personnel, Sabine Melilli, déléguée à l'égalité et Catherine Colbert, déléguée à la sécurité.

Éducateurs et éducateurs gradués

Un dossier à traiter en priorité par le nouveau gouvernement

Actuellement un conflit social majeur s'annonce dans le secteur SAS où les professionnels socio-éducatifs et de santé revendiquent la nécessaire revalorisation de leurs carrières.

Parallèlement les éducateurs et éducateurs gradués travaillant dans l'enseignement fondamental se mobilisent contre une définition de la tâche qui les rendrait corvéables à merci, envisageant même de les prêter temporairement aux maisons relais ou à d'autres structures pour compléter une tâche déjà assez chargée au niveau de l'enseignement fondamental. Evidemment ils demandent également une revalorisation de leur carrière reconnaissant enfin le niveau et la durée de leurs études.

Les deux mouvements pourraient bientôt s'unir pour faire avancer enfin une revendication qui date.

Les éducateurs et les éducateurs gradués travaillent aujourd'hui dans des situations très diverses, de plus en plus de structures ont recours à leurs services. Or, le nouveau gouvernement devra reconnaître qu'on ne peut élargir continuellement l'offre de tels services, si on ne veut pas payer le personnel qui y travaille à sa juste valeur.

Le gouvernement aura donc intérêt à traiter les revendications des éducateurs et éducateurs gradués dès le début de son mandat.

Transport sur route



Sabine Zäära



Hubert Hollerich

Schulkantinen

Konflikt mit Busfahrern beigelegt

Nachdem das Bildungsministerium beschlossen hatte, Busfahrer nicht mehr in den Schulkantinen zuzulassen, löste dies heftige Proteste bei den Busfahrern aus.

In einer Dringlichkeitssitzung Ende Mai 2009 im Bildungsministerium, erklärte Ministerin Mady Delvaux-Stehes einer Delegation des OGBL-ACAL gegenüber, dass in den Schulkantinen staatlich subventioniertes Essen angeboten werde, das in erster Linie den Schülern und dem Schulpersonal vorbehalten sei.

Die OGBL-Delegation machte ihren Standpunkt klar und verwies auf die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen, welche aus Sicherheitsgründen eingehalten werden müssen. Die Benutzung der Schulkantinen erlaube es den Busfahrern, diese Pausen einzuhalten und unnötige Leerfahrten mit dem Bus könnten somit vermieden werden. Außerdem könnten die Busfahrer die Sanitäranlagen in den Schulen benutzen.

Konvention mit Arbeitgebern

Bildungsministerin Mady Delvaux-Stehes unterstrich, dass sie prinzipiell nicht gegen die Anwesenheit von Busfahrern in den Schulkantinen sei. Es komme für sie jedoch nicht in Frage, dass Busfahrer zu dem

verbilligten Tarif essen und trinken. Sie schlug das Ausarbeiten einer Konvention mit der Arbeitgeberföderation FLEAA vor, die den Zugang von Busfahrern in den Schulkantinen regelt. Konkret bedeutet das, dass Busfahrer in den Genuss einer Restopolis-Karte kommen, die es ihnen ermöglicht, in den Schulkantinen zum vollen Tarif zu speisen.

Die Handelskonföderation signalisierte bereits ihre Bereitschaft, in diese Richtung diskutieren zu wollen.

Der OGBL-ACAL hat in einem Schreiben an das Bildungsministerium einen Entwurf der Konvention beantragt, damit die Benutzung der Schulkantinen sofort in Kraft treten kann.

Nouvelles élections

L'OGBL gagne les élections sociales chez Trasolux

Suite à une faute de procédure, les élections sociales du mois de novembre 2008 chez Trasolux ont été annulées. L'OGBL sort clairement gagnant des nouvelles élections qui ont eu lieu récemment et obtient 3 des 5 sièges à pourvoir.

Sont élus pour l'OGBL: Reinald Clement, Thierry Devillet et Dominique Seret, ainsi que Claude Balon, Serge Holtzheimer et Alain Mourmeaux comme délégués suppléants.

Trasolux a son siège social à Windhof/Koerich et fait partie du groupe français E-b-trans qui est établi dans 14 pays européens. Le groupe occupe environ 4000 salariés, dont une bonne centaine au Luxembourg, et dispose d'une flotte de 2500 camions. E-b-trans s'est spécialisée dans le transport de matières dangereuses notamment les produits pétroliers et le gaz.



Aktuell-Interview mit **Raymond Kapuscinsky**, dem neuen Verhandlungssekretär für die Stahlindustrie und die angegliederten Betriebe

ArcelorMittal und die Beschäftigten profitieren vom Luxemburger Modell

werten, das uns die Garantie gibt, dass bis 2011, trotz Krise in den Luxemburger Werken weder Personalabbau noch Lohnreduzierungen stattfinden werden. Dieses Abkommen wurde mitten in der Krise am 19. Dezember 2008 unterzeichnet.

aktuell: Kollege Kapuscinsky, was hat Dich dazu bewogen, als ehrenamtlicher Syndikatspräsident voll beim OGBL als Verhandlungssekretär einzusteigen? Gibt das Dir mehr Handlungsmöglichkeiten?

RK: Als ich vom Wechsel Alain Kinns zur Arbeitnehmerkammer erfuhr, stellte sich für mich die Frage, ob ich als Syndikatspräsident selbst meine Kandidatur stellen oder einen neuen Verhandlungssekretär, der vielleicht das Terrain nicht oder nur wenig kannte, begleiten und coachen sollte. Da ich mit allen anstehenden Dossiers vertraut bin, entschied ich selber zu kandidieren. Nach 16 Jahren Delegationsarbeit in Schifflingen und nach vielen Jahren Tätigkeit im OGBL-Berufssyndikat, zuerst als Sekretär und in den letzten Jahren als Präsident, sind mir die nationalen Themen in der Stahlindustrie bekannt.

Als Verhandlungssekretär habe ich neue Möglichkeiten direkt im Interesse der gesamten ArcelorMittal-Belegschaft mit der Direktion zu verhandeln.

aktuell: Wie lange bist Du bereits gewerkschaftlich aktiv?

RK: Ich bin seit 30 Jahren Mitglied des OGBL und auf betrieblicher Ebene seit den Sozialahlen von 1993 in der Delegation tätig. Nach 1993 bin ich bei allen Wahlen als Erstgewählter hervorgegangen und bin seit dem Jahre 2000 außerdem Präsident der Delegation. Nach den Sozialwahlen von 2008 bin ich zum Präsidenten des Zentralausschusses von ArcelorMittal gewählt worden.

aktuell: Was waren Deine größten Erfolge?

RK: Alle Wahlen waren Erfolge für den OGBL. Als größten Erfolg würde ich aus meiner Sicht die Streikaktion von 2004 bewerten dank derer die Stahltripartite-Verhandlungen für uns zu einem zufriedenstellenden Ergebnis geführt wurden. Dieses Abkommen wurde LUX-2006 genannt. Als einen weiteren Erfolg ist LUX-2011 zu

aktuell: Welche Herausforderungen stehen in der nächsten Zukunft an?

RK: Jetzt laufen bereits die ersten Vorgespräche für die Verlängerung von LUX-2011 an. Des Weiteren sind wir dabei, für das gesamte Personal von ArcelorMittal, also für die früheren Arbeiter und Privatangestellten, einen neuen einheitlichen Kollektivvertrag auszuhandeln. Leider kamen wir bis jetzt nicht zu einer Einigung mit dem Management, so dass der OGBL das Nationale Schlichtungsamt mit der Angelegenheit befasst hat.

aktuell: Wie ist derzeit das Klima bei ArcelorMittal? Hast Du den Eindruck, dass sich angesichts der Krise das Luxemburger Modell in der Stahlindustrie weiterhin bewährt?

RK: Das Personal ist natürlich sehr besorgt. Die Anlagen sind zur Zeit im Schnitt nur zu 45% ausgelastet. Das Luxemburger Modell hat sich wieder einmal gut bewährt. Ohne das Instrument CDR (Cellule de reclassement) hätte die Krise in der Luxemburger Stahlindustrie und in den angegliederten ArcelorMittal-Betrieben möglicherweise zu massiven Entlassungen geführt. Dank dieses Instruments, das sich die Gewerkschaften in den 70-er Jahren erkämpft haben, bleiben die Arbeitnehmer nicht nur alle in Beschäftigung, sondern sie erleiden auch keinen Lohnausfall. Die Frührente, die ja ständig von Patronatsseite unter Beschuss steht, bestätigt sich zu diesem Zeitpunkt auch wieder als eine sehr nützliche Maßnahme.

Abschließend möchte ich allerdings anfügen, dass das Management immer wieder versucht, die bestehenden Abkommen in Frage zu stellen bzw. zu umgehen. Diese Tendenz hat sich seit der Krise noch verstärkt.

aktuell: Raymond Kapuscinsky wir bedanken uns für das Gespräch und wünschen Dir bei den zukünftigen Verhandlungen eine glückliche Hand.

Der nachfolgende Artikel von Guy Kemp wurde am 11. Juni 2009 im Tageblatt veröffentlicht. Zur Erinnerung an die guten Vorsätze veröffentlichen wir ihn jetzt nach der Europawahl im Aktuell mit der freundlichen Genehmigung von Editpress.

Die gewerkschaftliche Plattform der Großregion fragte nach

Wie halten es die EU-Kandidaten mit der Sozialpolitik

Die gewerkschaftliche Plattform der Großregion, der auf luxemburgischer Seite die CGT-L (OGBL/FNCTTFEL) und der LCGB angehören, befragte die luxemburgischen Kandidaten für die Europawahlen zu ihren sozialpolitischen Absichten in der EU. Nicht alle wussten eine Antwort zu geben.

Außer die ADR und die Liste von Aly Jaerling seien alle Parteien angeschrieben worden, erklärten Nico Clement vom OGBL und Vertreter seiner Gewerkschaft im gemeinsamen Europasekretariat der CGTL und des LCGB. Geantwortet hätten allerdings nur die LSAP, die Grünen und die Linke. Die Kandidaten der CSV und der DP für die Europawahlen gaben kein sozialpolitisches Bekenntnis ab. Nico Clement geht davon aus, dass der LCGB aus diesem Grund das Ergebnis der Befragung bis zu den Wahlen am Sonntag nicht bekannt geben wollte.

Dabei seien vor allem die sozialen Themen bei dieser Wahl wichtig, so der Gewerkschafter. Der soziale Fortschritt und das Wohlergehen der Menschen müssten vor den wirtschaftlichen Interessen stehen, sagt er. „Sonst versteht niemand, warum er für die Europäische Union eintreten soll, wenn die Prioritäten nicht so festgelegt werden“, fährt Clement fort und meint, dass es „schließlich auch darum gehen muss, das Vertrauen der Bürger in die EU wieder herzustellen“. Die Fragen an die Europawahl-Kandidaten behandeln denn auch Schlüsselthemen, die die derzeitige wirtschaftliche Lage betreffen oder im Zusammenhang mit der legislativen Arbeit in der EU stehen.

So wollte die Plattform etwa wissen, ob die Parteien sich für die Annahme eines verbindlichen Sozialprotokolls starkmachen würden, das an die EU-Verträge angefügt wird und festlegen soll, dass die sozialen Grundrechte Vorrang vor den Wirtschaftsrechten in der EU bekommen. Die drei Parteien sagten ihre Unterstützung zu. Die Linke will zudem, dass sich ein neuer Vertrag auf „die Prinzipien der sozialen Entwicklung“ begründet und nicht auf das „neoliberale Dogma des freien und unverfälschten Wettbewerbs“. Die LSAP wiederum will ein Abkommen zwischen den drei Institutionen Kommission, Rat und Parlament zugunsten des sozialen Fortschritts, an das sich auch der Europäische Gerichtshof halten müsste. Zudem wollen die künftigen SPE-Abgeordneten der nächsten EU-Kommission die Zustimmung verweigern, wenn diese sich nicht zu einem sozialeren Europa verpflichtet.

Einer Revision der sogenannten Entsenderichtlinie stimmen die drei Parteien ebenfalls zu. Der Europäische Gerichtshof beanstandete die Umsetzung dieser Richtlinie in Luxemburg

in nationales Recht und meinte unter anderem, dass für aus dem EU-Ausland kommende Arbeitnehmer die Indexbindung nur für die gesetzlichen Mindestlöhne gelten dürfe. Dadurch aber würde eine ungleiche Situation für alle anderen Arbeitnehmer entstehen. Es solle daher klargestellt werden, dass die Richtlinie nur Mindestnormen festlegt, die von den EU-Staaten durchaus überschritten werden können, meinen daher die drei Parteien im Einklang mit den Forderungen der Gewerkschaften.

Offensive Lohnpolitik

Während die Linke sich skeptisch bei der Aufwertung des Sozialdialogs zeigt – dieser habe immer wieder zu „zweifelhaften Kompromissen“ geführt und die Arbeitnehmer demobilisiert –, sagen die Sozialisten und Grünen ihre Unterstützung zu. Die drei Parteien befürworten die Forderung nach einem Mindestlohn in allen EU-Staaten und sprechen sich, wie es in der Antwort der LSAP formuliert ist, für eine „offensive Lohnpolitik“ aus. Während ebenfalls die „striktere Kontrolle“ der Finanzmärkte kein Streitthema zwischen den Befragten und den Fragestellern ist, gingen die sozialistischen Antwortgeber auf weitere Phänomene des „Kasino-Kapitalismus“ ein, die einer Regelung bedürfen. Sie treten unter anderem für eine Begrenzung der Managergehälter oder ein stärkeres Informationsrecht für Arbeitnehmer ein, deren Unternehmen den Besitzer wechselt. Die Grünen wollen der künftigen EU-Kommission ihre Zustimmung nur dann geben, wenn diese die Arbeitszeit-Richtlinie reformiert. Sie kritisieren in diesem Zusammenhang ebenso wie die Linke die Haltung des luxemburgischen Arbeitsministers François Biltgen, der dem Kompromiss im Ministerrat und damit der Möglichkeit von wöchentlichen Arbeitszeiten bis zu 65 Stunden zugestimmt hatte.

Für die öffentlichen Dienstleistungen wollen sich die drei Parteien ebenfalls einsetzen. Für deren Regelung und Verankerung im Wirtschaftsleben hatten die Sozialisten bereits im Jahre 2006 eine Rahmen-Richtlinie vorgeschlagen. Bisher wollte die EU-Kommission jedoch noch keinen Legislativvorschlag dazu vorlegen.

Für Nico Clement ist es an der Zeit, dass der Sozialdialog in der EU wieder aufgenommen wird. „Während einiger Zeit bedeuteten die EU-Richtlinien auch einen Fortschritt für die nationale Gesetzgebung“, so der Gewerkschafter. Das war unter Kommissionspräsident Jacques Delors. Doch dann habe es nur noch Rückschritte gegeben, bedauert Clement.

Après les élections européennes du concret!

Mil Lorang

Comment faire primer les droits sociaux et du travail sur les droits économiques et de concurrence?



Dans le cadre de la campagne pour les élections européennes, tous les partis politiques luxembourgeois s'exprimaient en faveur d'un renforcement de l'Europe sociale. Mais tous nos représentants au Parlement européen, au Conseil des ministres et à

la Commission ont tous depuis toujours voté pour les traités actuellement en vigueur qui donnent la primauté absolue aux libertés et droits économiques. Que faut-il faire et que peut être fait aujourd'hui dans une Union de 27 pays membres pour inverser cette réalité?

D'abord, l'idée d'un traité fondamental ou d'une nouvelle constitution telle que préconisée par certains parlementaires semble être difficile à réaliser à court terme. Mais comme la Cour de justice européenne a commencé à interpréter le droit communautaire exclusivement à la lumière des libertés économiques et du droit de la concurrence, au dépens des libertés syndicales et des législations nationales en matière sociale et du travail, il est urgent de créer au sein de l'Union européenne une zone de progrès social, à l'instar de la zone euro, par le biais d'un protocole de progrès social.

De quoi s'agirait-il ?

Un protocole est juridiquement contraignant

Un protocole attaché au Traité est juridiquement contraignant. Un protocole de progrès social serait un document qui reprendrait toutes les clauses sociales du Traité européen, y compris celles relatives au partenariat social et y compris la Charte des Droits fondamentaux, plus d'autres clauses nouvelles éventuelles. Le protocole prévoirait une clause d'adhésion («opt-in»). Ceci permettrait à tous les Etats membres (EM) qui souhaitent aller plus loin sur le plan social tout de suite, de le faire, et à tous ceux qui ne sont pas encore prêts, d'adhérer plus tard. Ceci aurait aussi l'avantage de rendre la Charte des Droits fondamentaux juridiquement contraignante. Actuellement cette Charte n'est annexée au Traité que sous forme de déclaration et n'a qu'une valeur juridique limitée. Le protocole de progrès social stipulerait sans ambiguïté l'hierarchie des normes pour les Etats membres qui adhéreraient au protocole:

aucune loi européenne, aucune politique communautaire ne pourra donner la primauté aux libertés et droits économiques sur les droits sociaux, syndicaux, citoyens et du travail.

Un tel protocole permettant l'adhésion successive a déjà existé dans l'histoire de l'Union européenne. En 1991, le Protocole et l'Accord sur la politique sociale ont permis de sortir de l'impasse sur le traité de Maastricht. Le Royaume-Uni n'a pas adhéré tout de suite au Protocole social, mais a rejoint les autres EM six ans plus tard.

Le protocole de progrès social deviendrait une partie intégrante du Traité et devrait de ce fait obtenir l'approbation de tous les Etats membres. A cause de la clause «opt-in», et à l'instar du Protocole et de l'Accord de 1991, il devrait être possible de trouver un accord à 27 comme les dispositions de ce protocole ne s'appliqueraient uniquement aux Etats membres qui accepteraient de s'y lier.

Joindre l'acte à la parole

Le protocole de progrès social pourrait couvrir une série d'enjeux de politique sociale tels que:

- procéder à une mise à jour et à une amélioration des dispositions du Traité relatives au dialogue social européen;
- fournir un cadre interprétatif pour les droits sociaux de la Charte de l'UE;



- proposer un cadre pour la gouvernance macro-économique, notamment au sein de la zone euro;
- ainsi qu'aborder des problématiques très conflictuelles comme les délocalisations, le détachement des travailleurs, la concurrence en matière de coût du travail/normes de travail, les services d'intérêt général, les marchés publics, la politique de l'emploi, etc.

Enfin, les Etats membres acceptant de se lier au protocole de progrès social ne devraient pas être préjudiciés par les autres Etats membres non liés en ce qui concerne les normes de travail créées en vertu du protocole. Par exemple, les entreprises ayant leur siège dans les Etats membres liés par ces normes de travail resteraient liées lorsqu'elles déplaceraient leurs activités vers un Etat membre ayant choisi de ne pas adhérer au protocole.

Comme tous les partis politiques luxembourgeois s'exprimaient en faveur de l'Europe sociale pendant la campagne électorale, voici une idée concrète que les nouveaux membres luxembourgeois du Parlement européen, les membres du prochain gouvernement ainsi que le ou la représentant(e) à la Commission européenne pourraient prendre en considération et le cas échéant porter dans les instances européennes concernées. Par cette démarche, nos représentants politiques montre-

raient qu'ils sont déterminés à joindre l'acte à la parole et qu'ils ont compris les soucis des salariés, des pensionnés et des retraités qui ont massivement manifesté le 16 mai 2009 dans les rues de la capitale.

Ce que le protocole de progrès social pourrait faire:

- garantir la primauté des droits sociaux sur les droits économiques
- renforcer le dialogue social
- intégrer la Charte des droits fondamentaux au Traité
- permettre la création d'un cadre réglementaire pour les délocalisations
- fixer des normes sociales et du travail minimales évolutives (harmonisation vers le haut)
- mieux protéger les travailleurs
- empêcher le dumping social
- garantir les droits syndicaux
- sortir les services publics du cadre concurrentiel





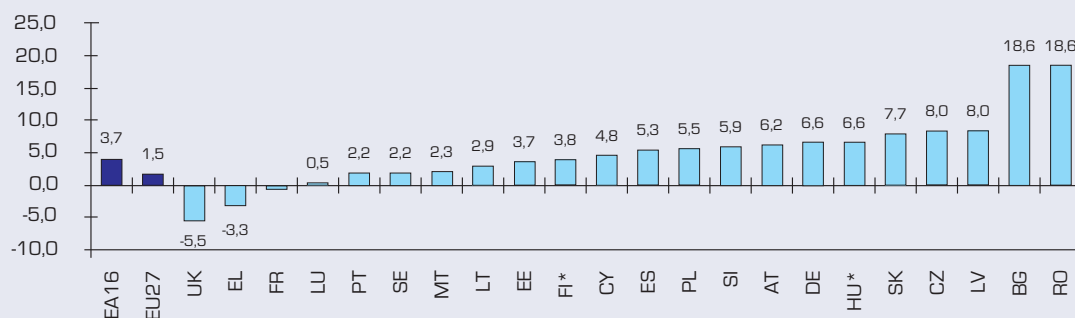
QUASI-STAGNATION DES SALAIRES AU LUXEMBOURG

Eurostat¹ vient de publier des données statistiques sur l'évolution récente des coûts horaires totaux² nominaux du travail dans l'Union européenne.

Dans la comparaison européenne effectuée, l'on constate que ces coûts du travail ne progressent que très faiblement au Luxembourg au premier trimestre 2009 par rapport au premier trimestre 2008, ceci malgré une tranche indiciaire en mars 2009.

La progression au Luxembourg n'est que de 0,5%. Parmi les pays dont les données sont disponibles, seuls trois (Royaume-Uni, Grèce et France) connaissent une plus faible progression, voire une diminution des rémunérations horaires.

**Coûts horaires du travail totaux nominaux -
Evolution annuelle au premier trimestre 2009 (Données corrigées des jours ouvrables)**



* non corrigé des jours ouvrables

Source : Eurostat

La progression moyenne dans la zone euro (+3,7%) est largement supérieure à celle du Luxembourg qui se situe également en dessous de la moyenne de l'Union des 27 (+1,5%). Il y a lieu de souligner en outre que, pour tous les trimestres de l'année 2008, excepté le deuxième, la progression annuelle des coûts horaires de la main d'œuvre était inférieure à la moyenne de la zone euro.

Finalement, notons que, au niveau sectoriel, la quasi-stagnation des coûts totaux du travail au premier trimestre 2009 se retrouve tant dans les services (+0,1%) que dans l'industrie (+0,4%), alors que les moyennes de la zone euro sont respectivement de +2,4% et de +6,1%. Dans le secteur de la construction, la progression au Luxembourg est certes plus élevée (+2,5%), mais reste aussi largement en dessous de la moyenne de la zone euro (+3,6%).

¹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-16062009-AP/FR/3-16062009-AP-FR.PDF

² Ces coûts se définissent comme l'ensemble des dépenses d'emploi : rémunération des salariés, cotisations sociales à charge des employeurs ainsi que les éventuels impôts relatifs à l'emploi, déduction faite des subventions obtenues et à l'exclusion d'autres dépenses comme les frais de formation professionnelle ou de recrutement et les vêtements de travail.



Calendrier des formations septembre-décembre 2009

| | | | | |
|---|---|---|-----------------------------|---------|
| Septembre | Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation... | 16-17.09.2009 | F 9069 | 16 |
| | Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité | 17-18.09.2009 | F 9070 | 16 |
| | Ce que le nouveau délégué doit savoir sur la gestion du stress... | 21-22.09.2009 | L 9071 | 22 |
| | Les incapacités de travail | 22-23.09.2009 | F 9072 | 18 |
| | Le contrat de travail | 23-24.09.2009 | F 9073 | 18 |
| | Savoir lire un bilan d'une entreprise | 29-30.09.2009 | F 9076 | 35 |
| Octobre | Comptabilité et analyse financière | 29-30.09.2009 | S 1033 | 35 |
| | Cours de langue luxembourgeoise – Approfondissement | octobre 2009 | F 9078 | 38 |
| | Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation... | 7-8.10.2009 | L 9083 | 16 |
| | Les pensions au Luxembourg | 8.10.2009 | F 9083 | 31 |
| | Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité | 12-13.10.2009 | F 9086 | 16 |
| | Les incapacités de travail | 13-14.10.2009 | L 9087 | 18 |
| | Le code du travail luxembourgeois | <i>après-midi</i> 18.10.2009 | S 73000 | 17 |
| | Ce que le nouveau délégué doit savoir sur la gestion du stress... | 19-20.10.2009 | F 9091 | 22 |
| | Le contrat de travail | 20-21.10.2009 | L 9093 | 18 |
| | Connaître le Luxembourg: son environnement politique, économique... | 21.10.2009 | S 2029 | 30 |
| | Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation... | 21-22.10.2009 | F 9094 | 16 |
| | Le chômage et sa législation | 29.10.2009 | F 9100 | 31 |
| | L'art de communiquer – 1er module | 29-30.10.2009 | F 9101 | 26 |
| | Novembre | La femme enceinte et les allocations familiales | 9.11.2009 | F 9103 |
| L'analyse transactionnelle – 2e module | | 9, 10 & 11.11.2009 | F 9102 | 28 |
| Les pensions au Luxembourg | | 12.11.2009 | L 9105 | 31 |
| La mondialisation de l'économie | | 12-13.11.2009 | F 9107 | 34 |
| Le décompte de salaire | | 13.11.2009 | F 9106 | 19 |
| Le délégué à la sécurité – Initiation pratique | | 16-17.11.2009 | F 9109 | 22 |
| Le délégué à l'égalité – Initiation pratique | | 17-18.11.2009 | L 9110 | 21 |
| Le travail du représentant du personnel au sein d'une délégation... | | 18-19.11.2009 | L 9111 | 16 |
| Le syndicat dans le monde du travail et ses thèmes d'actualité | | 19-20.11.2009 | L 9113 | 16 |
| Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail... | | <i>matin</i> 20.11.2009 | F 9112 | 36 |
| Savoir lire un bilan d'une entreprise | | 23-24.11.2009 | L 9114 | 35 |
| Prise de notes et rédaction de compte rendu – 2e module | | 23, 24, 25.11.2009 | F 9116 | 26 |
| Les cours et tribunaux luxembourgeois | | 26.11.2009 | F 9118 | 36 |
| Vom Konflikt zur Kooperation | | 26-27.11.2009 | S 4084 | 29 |
| Les sources d'informations via Internet sur le droit du travail... | | <i>matin</i> 27.11.2009 | A/L 9120 | 36 |
| Décembre | | Le code du travail luxembourgeois | <i>après-midi</i> 2.12.2009 | S 74000 |
| | La femme enceinte et les allocations familiales | 2.12.2009 | L 9123 | 19 |
| | Le décompte de salaire | 7.12.2009 | L 9125 | 19 |
| | Le délégué à la sécurité – Initiation pratique | 7-8.12.2009 | L 9124 | 22 |
| | Les pensions au Luxembourg | 10.12.2009 | F 9126 | 31 |



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"/> <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(e) | | <input type="checkbox"/> Vice Président(e) | |
| <input type="checkbox"/> Secrétaire | | <input type="checkbox"/> Membre / délégué(e) du personnel | |
| <input type="checkbox"/> Délégué(e) permanent (effectif) | | <input type="checkbox"/> Membre du comité mixte | |
| <input type="checkbox"/> Délégué(e) à l'égalité | | <input type="checkbox"/> Délégué(e) à 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 loger au centre de formation

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 / OGBL.

| | |
|------|-----------|
| Date | Signature |
|------|-----------|

A renvoyer à: IFES OGBL 12, rue du Château • L-5516 Remich • Tél.: 26 66 13 - 200 • Fax: 23 69 93 52

La section des frontaliers belges a interpellé les politiciens belges



La section des frontaliers belges de l'OGBL avait interpellé les politiciens belges à la veille des élections régionales et européennes.

Plusieurs points ont été soulevés afin d'attirer l'attention des décideurs politiques sur les problèmes que rencontrent les travailleurs frontaliers belgo-luxembourgeois. Voici de manière succincte les différents sujets abordés:

1. Prestations familiales

Beaucoup de frontaliers perçoivent des allocations familiales différentielles. Pour certains d'entre eux, recevoir ces allocations différentielles peut être comparé à un vrai parcours du combattant. Outre les lenteurs administratives, certains se voient injustement déduire, de leurs allocations familiales différentielles, des indemnités payées par l'ONEM dans le cadre d'interruption de carrière.

2. Fiscalité

2.1 Charges fiscales des enfants d'un ménage «frontalier»

Si un des parents travaille au Luxembourg et qu'il perçoit le salaire le plus élevé du ménage (ce qui est généralement le cas), l'autre parent, qui perçoit des revenus en Belgique, ne peut pas avoir de déduction fiscale pour charge de ses enfants.

Comme les revenus d'origines étrangères ne sont pas imposés par la Belgique, mais en l'occurrence dans le cas présent par le Luxembourg, ce ménage, comptant un ou des enfants, est donc imposé de façon discriminatoire vis-à-vis de la majorité des concitoyens belges.

2.2 Déductions fiscales pour diverses aides octroyées par le fédéral ou la région wallonne

Il existe des déductions fiscales (placement de panneaux solaires, audits énergétiques, ...) dont ne peuvent pas profiter les personnes ne payant pas d'impôts. Nous pensons ici tout d'abord aux contribuables ayant de très bas revenus. Mais aussi, aux familles de frontaliers belgo-luxembourgeois qui sont imposées directement par le Luxembourg. Toutes ces personnes ne peuvent prétendre à ces déductions fiscales et sont donc discriminées.

3. Assurance dépendance

La majorité des frontaliers belgo-luxembourgeois, lorsqu'ils arrivent à l'âge de la pension de vieillesse et qu'ils ont eu une carrière mixte (carrière professionnelle par exemple au Luxembourg et en Belgique) ne peuvent plus prétendre à cette assurance dépendance, car celle-ci n'a pas d'équivalent en région wallonne. Et ce, malgré que l'on ait retenu 1,4% sur leur salaire brut pendant leur activité au Luxembourg.

4. Reconnaissance du statut de l'indemnité d'attente par l'INAMI

Si dans l'ensemble le système de reclassement a du bon, il met parfois certains frontaliers dans une situation très précaire. En effet, le montant de l'indemnité d'attente payée est identique au montant de la pension d'invalidité. Pour certains frontaliers belges, qui ont une courte carrière professionnelle au Luxembourg, ce montant est parfois dérisoire. De l'ordre, dans certains cas, de 200 à 300€ par mois!

5. Congé politique

Les travailleurs frontaliers ne peuvent prétendre au congé politique mis en place au Luxembourg pour assurer un mandat politique en Belgique.

6. Mobilité des travailleurs frontaliers

Les frontaliers belges insistent auprès de leurs politiciens pour que soit mis en place une vraie politique de transport en commun pour que les déplacements des travailleurs frontaliers soient facilités entre la Belgique et le Luxembourg.

Vous pouvez lire le mémorandum complet sur le site: www.frontaliers-belges.lu

Renseignements: frontaliers.belges@ogbl.lu



L' Allocation Equivalent Retraite (AER) rétablie pour l'année 2009

L'Allocation Equivalent Retraite, (AER), mise en place sous le gouvernement de Lionel Jospin en 2001, permet d'apporter un complément de ressources à des personnes ayant cotisé plus de 160 trimestres mais qui malheureusement ne peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein.

Le gouvernement Fillon a décidé la suppression de cette allocation avec effet au 1^{er} janvier 2009. Les chômeurs âgés, qui ont cotisé 40 années doivent se contenter désormais, de l'ASS majorée, (Allocation Solidarité Spécifique), soit 624,90 euros par mois au lieu de 953,00 euros par mois garantis.

Cette décision du gouvernement Fillon est intolérable et pénalise ainsi des personnes qui ont cotisé pendant 40 ans. Une économie de 60 millions d'euros sur le dos des travailleurs, en pleine période de crise, est une erreur sociale grave.

Cependant, sous la pression des syndicats mais également de la confédération des travailleurs frontaliers de Lorraine, (comité de défense des travailleurs frontaliers de la Moselle à Sarreguemines et Section des frontaliers français de l'OGBL), qui a interpellé de nombreux élus locaux et nationaux (députés, sénateurs, présidents de

groupes à l'Assemblée nationale), une proposition de loi, (N° 1610), a été déposée pour faciliter le maintien et la création d'emplois.

Dans cette proposition de loi l'article 12 concerne le rétablissement de cette allocation équivalent retraite en la prolongeant au-delà d'une année.

C'est chose faite, en date du 9 juin 2009, l'Assemblée nationale a voté le rétablissement de l'AER pour l'année 2009.

Les personnes concernées peuvent donc introduire leur demande d'AER auprès du pôle de l'emploi (anciennement ASSEDIC), et ce avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2009.

Cependant, pour la confédération des frontaliers de Lorraine, cette Allocation Equivalent Retraite doit être de nouveau rétablie sans limite dans le temps. Une intervention à ce sujet va parvenir aux différents élus locaux et nationaux dans les prochains jours.

La solidarité entre les pauvres hante les livres bien pensants écrits pas des gens aisés. (A. Monnier)

Philippe Manenti

CALENDRIER DES PERMANENCES pour juillet et août 2009

Pour cause de congés d'été, nous informons nos membres que les jours de permanences des bureaux de Thionville et de Volmerange-les-Mines seront modifiés comme suit:

Bureau de Thionville:

Du 01/07/2009 au 16/08 /2009:

Il n'y aura que 2 permanences à savoir le lundi et le mercredi.

Du 17/08/2009 au 23 /08/2009

Fermeture complète du bureau: il n'y aura donc pas de permanences.

Du 24/08/2009 au 28/08/2009:

Il n'y aura que 2 permanences à savoir le mercredi et le vendredi.

A partir du 31 août 2009:

Il y aura les 3 permanences habituelles: lundi, mercredi et vendredi.

Bureau de Volmerange-les-Mines:

Du 29/07/2009 au 24/08/2009 il n'y aura pas de permanences à Volmerange-les-Mines.

En cas d'urgence, les membres peuvent s'adresser aux autres agences du Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL situées au Luxembourg. Voir notre site Internet <http://www.frontaliers-francais.lu> pour plus d'informations.

Wiedereröffnung des Gewerkschaftsheims Düdelingen

Das seit 1961 der „Centrale du LAV a.s.bl.“ gehörende Düdelinger Gewerkschaftsheim entsprach zuletzt nicht mehr den heutigen Anforderungen und so begannen im März 2008 die Erneuerungsarbeiten.

Henri Kremer, Präsident der Düdelinger Lokalsektion, ging in seiner Rede zur Neueröffnung Anfangs Mai 2009 auf die zahlreichen ausgeführten Arbeiten ein, wie die Erneuerung der Heizung und Lüftung, den Bau von Notausgängen, die behindertengerechte Gestaltung des Zugangs zum Festsaal, der nun einen modernen und funktionellen Look trägt.

John Castegnaro, Präsident der „Centrale du LAV“, die für den OGBL die Immobilien verwaltet, ging auf die wichtige soziale Rolle der Gewerkschaftsheimen ein, während OGBL-Nationalpräsident Jean-Claude Reding

allen für die geleistete Arbeit dankte und die Notwendigkeit adäquater Infrastrukturen für den OGBL unterstrich. Der OGBL brauche Säle für seine Veranstaltungen. Unabhängigkeit sei wichtig und dies habe dann auch den Ausschlag für die Erneuerung des Saales gegeben.



Contagem do tempo de serviço militar

Eles prometem, mas não cumprem

Os ex-militares emigrantes têm vindo a ser vítimas dos sucessivos governos que ao longo de anos mais não têm feito do que promessas quanto a resolução da sua justa aspiração, ou seja, o de serem contabilizado o tempo de serviço militar efectuado antes do 25 de Abril, para efeitos de obtenção de reforma.

Os partidos que nos têm governado, cada um à sua maneira, desde o Governo PS de Guterres, passando pelo Governo PSD/PP de Durão Barroso/Paulo Portas, até ao actual Governo de Sócrates, mais não tem feito do que nos entreter com promessas embrulhadas em leis, que remetem para outras leis a publicar mais tarde, acabando por ficar umas e outras dependentes de regulamentação que, por sua vez, depois de publicada, é como um baralho de cartas que se volta a baralhar para recomeçar de novo.

Os Governos têm-se portado como autênticos mestres da prestidigitação. E neste jogo de ilusões quem tem perdido somos nós, os ex-militares.

Mas o cinismo encontrou neste Governo do PS a sua expressão máxima, com particular destaque para o muito simpático Secretário de Estado António Braga que, em períodos diferentes e ao longo dos anos que dura esta legislatura, nos foi “vendendo” a ideia do

empenhamento do Governo em resolver este problema. **No primeiro ano de Governo PS foi-nos dito que até final de 2005 o problema ficaria resolvido, Não ficou!**

Depois, veio o discurso sobre a necessidade de estudar *aprofundadamente* o problema, e, na sua passagem pelo Luxemburgo, em Junho de 2007, num encontro com a Comissão dos ex-militares, o mesmo Secretário de Estado sentindo-se apertado e talvez porque a imaginação não o ajudou, acabou por afirmar que “*os ministros da Defesa, do Trabalho, da Segurança Social e dos Negócios Estrangeiros chegaram a consenso para que se encontre uma solução para a situação dos ex-combatentes até ao final do ano.*” O único consenso a que chegaram, ou pelo menos a isso somos obrigados a concluir, foi o de adiar a resolução do problema. De facto, o fim de 2007 chegou mas a resolução do problema ficou, mais uma vez, por resolver.

Este ano, por coincidência ano de eleições, o Governo manda publicar nova legislação: depois da 9/2002, veio a 21/2004 e a 160/2004, e agora temos a 3/2009.

Mas, surpresa das surpresas, constatamos que esta nova lei de facto ignora tudo aquilo que tinha sido discutido e avançado nas reuniões entre os representantes dos ex-militares (a Associação de França e a Comissão do Luxemburgo) e membros do Governo. Como diz o ditado popular: **Venderam-nos gato por lebre.**

Esta nova Lei que demorou tantos anos a fazer não passa de um emaranhado de artigos e alíneas e são os próprios serviços da Segurança Social que dizem publicamente não saberem como aplicá-la. Esta nova Lei mais não faz do que criar um suplemento de pensão desligado daquela que é a nossa reivindicação principal: *que a contagem do tempo de serviço militar obrigatório seja contado pela Segurança Social para efeitos de abertura do direito à pensão.*

Esta é a luta que iremos continuar para que justiça seja feita.

Manuel Gomes da Silva
Ex-militar em Angola 1972/74
Presidente da Comissão de Ex-Militares no Luxemburgo



Assemblée générale

La crise ne doit pas servir de prétexte pour ralentir l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail!

L'assemblée générale du Département des travailleurs handicapés a eu lieu le samedi 13 juin au siège du CLAE à Luxembourg. Outre l'évacuation des points statutaires de l'ordre du jour, un exposé sur l'économie solidaire en temps de crise de Carlos Pereira, membre du Bureau exécutif de l'OGBL, a retenu toute l'attention de l'audience.

Les revendications

Dans sa déclaration sur l'Etat de la nation, notre Premier ministre, Monsieur Juncker a annoncé que 2009 sera une année très difficile mais que 2010 sera «exceptionnellement difficile». Nous n'avons pas besoin d'attendre les prédictions de Monsieur Juncker pour savoir cela. Le chômage partiel, les licenciements massifs et l'escalade du taux de chômage suite à la crise font déjà bien partie de notre quotidien.

Il est évident que dans un tel contexte les budgets de l'Etat devront être gérés avec beaucoup de précautions mais le Premier ministre a toutefois assuré qu'il n'aura pas de démantèlement social.

Le DTH restera vigilant à ce que cet engagement ne soit pas oublié après les élections législatives du 7 juin 2009. En plus, le DTH insiste sur le fait que les efforts des dernières années en matière d'intégration des personnes handicapées dans notre société devront continuer. Nous n'accepterons pas que la crise serve de prétexte pour ralentir les efforts d'intégration des personnes handicapées.

Le DTH revendique à ce que les lois en faveur des personnes handicapées soient enfin appliquées:

- La loi de 2001 portant sur l'accessibilité des lieux publics doit être appliquée sans dérogation. Egalement, l'accessibilité des transports en commun et des structures privées ouvertes au public doivent devenir une réalité.
- La nouvelle loi scolaire défend l'idée d'une école primaire d'inclusion, le DTH réclame des mesures concrètes afin de garantir cette inclusion. En effet, il a été omis de traiter concrètement la question des élèves handicapés dans cette nouvelle loi. En ce qui concerne le post primaire ou la formation continue il reste également d'importants efforts à fournir pour

permettre aux personnes handicapées de suivre des études de qualité.

- Concernant la loi de 2003 portant sur le Travailleur handicapé nous insistons sur l'application des quotas. En effet, la loi du 12 septembre 2003 fixe clairement des quotas. En cas de non respect, la loi prévoit même une sanction. Curieusement il a été «omis» de créer un organe de contrôle ou bien de confier cette tâche à une administration, comme p.ex. à l'Inspection du Travail et des Mines. En France, les quotas sont strictement contrôlés et en cas de non respect, l'argent des contraventions est réinvesti dans des projets de sensibilisation ou encore reversé à des institutions œuvrant dans le domaine du handicap.

C'est afin de garantir une meilleure surveillance et un accompagnement adapté des personnes handicapées sur leur lieu de travail que le DTH demande que soit élaborée, en collaboration avec les partenaires sociaux, une loi visant la création de conseillers régionaux pour les salariés handicapés, qui auraient pour tâche de conseiller et d'accompagner les salariés handicapés sur leur lieu de travail ainsi que d'assumer le rôle de médiateur en cas de difficultés avec l'employeur ou les administrations.

En décembre 2006, le Luxembourg a signé la convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées et de ce fait déclaré son intention de ratifier cette même convention. Le DTH est persuadé que la Convention relative aux droits des personnes handicapées est un précieux outil pour améliorer la situation des citoyens handicapés et nous revendiquons une prompt ratification par le Luxembourg.



Das Projekt Ghana von OBGL Solidarité Syndicale

Eine Idee die gefällt



1957 wurde Dr Kwameh Nkrumah zum Präsidenten Ghanas und sein Land der erste afrikanische Staat der seine Unabhängigkeit erlangte. Damals galt Kwameh Nkrumah neben Pandit Nehru und Julius Nyerere als einer der großen

Vordenker der Dritten Welt. Die wirtschaftlichen Unabhängigkeit hat Afrika bis heute nicht erlangt. Im britischen Kolonialsystem war Ghana, die einstige Kolonie Goldküste, darauf spezialisiert Kakaobohnen für die europäischen Schokoladenfabriken anzubauen und war deswegen weitgehend von dem Auf und Ab an den Rohstoffmärkten abhängig. Versuche dies durch ehrgeizige Industrialisierungsvorhaben zu ändern endeten in der Überschuldung und in der Abhängigkeit vom Weltwährungsfonds und der Weltbank. Heute wird Elektroschrott schiffswise aus Europa und Nordamerika nach Ghana verschickt um dort wiederverwertet zu werden. Aus alten Kühltruhen werden Schränke!

Das Projekt Ghana von OGBL Solidarite Syndicale und Global Social Trust in Zusammenarbeit mit der ILO (International Labor Organisation, Genf – eine Unterorganisation der Vereinten Nationen) knüpft symbolisch an die Vorbildrolle Ghanas im afrikanischen Befreiungskampf an und wird weit über die Grenzen des Landes wirken.



Um was geht es?

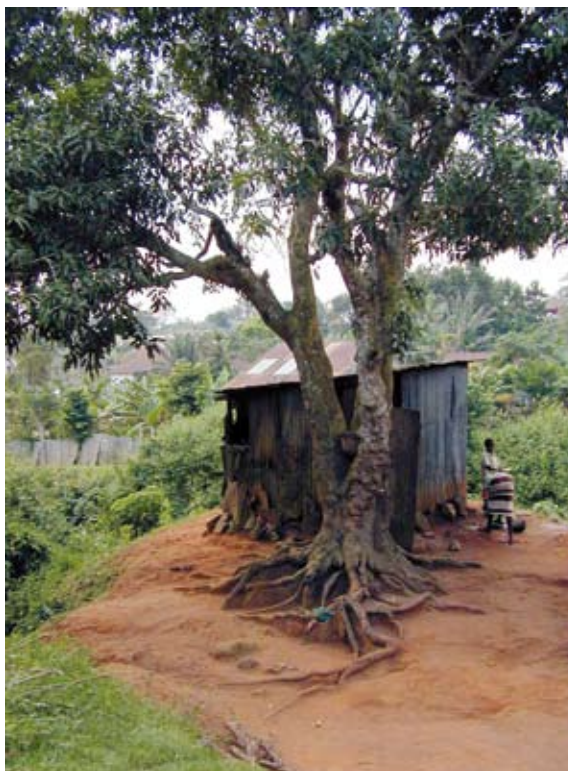
Grundidee ist eine Gesundheitsvorsorge für eine ohnehin bereits benachteiligte Bevölkerungsgruppe aufzubauen, für erwartende Mütter aus den ärmsten Verhältnissen. Die ONG führt ihr Pilotprojekt in dem ländlichen Bezirk Dangwe West durch, einem Gebiet das zur Region Greater Accra Area gehört. Obwohl in unmittelbarer Nähe zur Hauptstadt Accra gelegen, ist Dangwe West ein sehr armes Gebiet. 45% der Bevölkerung gilt als extrem arm und verfügt über ein Monatseinkommen von weniger als 6.- US Dollar pro Kopf. Damit ist die extreme Armut in Dangwe West sehr viel höher als im Landesdurchschnitt wo sie 14,7% beträgt.

Einige interessante Zahlen verdeutlichen den Nutzen des Projektes: Es gibt 22910 Haushalte, davon werden 39% von Frauen geführt. Ein Projekt das direkt sich an Frauen wendet ist sinnvoll. Laut einer Studie die zwischen 2005 und 2007 in dem Gebiet durchgeführt wurde haben 25% der schwangeren Frauen nie an vorgeburtlichen Untersuchungen teilgenommen. Etwa 52,9% aller Geburten finden ohne fachliche Hilfe durch Hebammen oder Ärzte statt. Die mangelhafte Unterstützung während Schwangerschaft und Geburt setzt sich nahtlos in einer hohen Kindersterblichkeit fort, ausgelöst durch Malaria, Entzündungen der Atemwege, Durchfall, Unterernährung und Röteln. 75% dieser Todesfälle könnten vermieden werden wenn die Mütter ausreichend ernährt wären und während der Schwangerschaft über eine elementare Gesundheitsvorsorge verfügen würden.

Und hier setzt die ONG mit ihrem Projekt an: Die Idee ist, nicht nur praktische Soforthilfe anzubieten sondern diese mit langfristigen begleitenden Maßnahmen zu ergänzen. Beide Teile sind miteinander verbunden. So wird Nachhaltigkeit erzielt, eine dauerhafte Lösung. Das Projekt richtet sich an die Frauen aus der ärmsten Bevölkerungsgruppe der Region Dangwe West. Die Unterstützung beginnt mit der Schwangerschaft und endet 5 Jahre nach der Geburt. Die Nutznießer müssen gewisse Kriterien erfüllen, deren Einhaltung von einem Verantwortlichen vor Ort überprüft werden. Dieser Verantwortliche wird ebenfalls das Verteilen der Gelder überwachen. Die am Programm teilnehmenden Frauen erhalten monatlich 10.- US Dollar Unterstützung. Im Gegenzug müssen sie an 3 vorgeburtlichen Untersuchungen teilnehmen, die Geburten eintragen, sich während der Entbindung von medizinischem Fachpersonal helfen lassen und sich

an postnatalen Untersuchungen und Impfprogrammen beteiligen. Damit sind einige der größten Missstände direkt angesprochen und vor allem die Nachhaltigkeit gefördert.

Damit diese schöne Idee verwirklicht werden kann und zum beispielhaften Erfolg wird, ruft der OGBL seine Mitglieder dazu auf monatlich 5.- Euro für das Projekt zu stiften.



Pour soutenir le Projet Ghana, remplissez le formulaire ci-dessous et renvoyez-le à
OGBL ONG Solidarité B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette.

Je soussigné(e): _____

Nom et prénom: _____

Rue: _____ No.: _____

Code postal: _____ Ville: _____

Pays: _____

Téléphone: _____

E-mail: _____

déclare soutenir le Projet Ghana en adhérant au Global Social Trust du Luxembourg, membre du Global Social Trust mondial, à partir du (date) _____

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

Au compte de l'OGBL/ONG Solidarité Syndicale
Numéro de compte: LU54 1111 0828 4810 0000
BIC: CCPL LULL
Référence: «Projet Ghana»



Neu bei oekotopten.lu: Die Pedelecs

Rad fahren mit Rückenwind



Der Erfolg der Fahrrad-Verleihsysteme in Luxemburg-Stadt und Esch zeigt, dass das Fahrrad als alltägliches Transportmittel immer mehr an Fahrt gewinnt. Elektrofahräder könnten in den kommenden Jahren dem Zweirad zusätzlich zum Durchbruch verhelfen.

Stressfrei und ohne verschwitztes Hemd oder Bluse mit dem Fahrrad zur Arbeit? Möglich macht es eine Entwicklung in der Fahrradindustrie, die ihre Anfänge in den neunziger Jahren nahm. „Pedelec“ heißt das Zauberwort. Pedelec steht für Pedal Electric Cycle und ist im Grunde nichts anderes als ein normales Fahrrad mit Treithilfe durch einen Elektro-Motor. Der Gedanke, dass Elektroräder nur etwas für ältere und körperlich schwache Menschen sind, verfliegt schnell, wenn man selbst auf dem Fahrrad einige Runden dreht. Pedelec fahren macht einfach nur Spaß.

Nur wenige Kilo leichte Lithium-Ionen-Akkus sorgen für eine ausreichende Reichweite: Bei Geschwindigkeiten von 20 km/h reicht eine 2,3 kg schwere Batterie für eine Strecke von 30 bis 50 km. Neben der Geschwindigkeit ist auch die Topographie der gefahrenen Strecke ausschlaggebend für die Reichweite der Akkus. Je hügeliger das Terrain, desto höher ist der Energieverbrauch.

Die verbrauchte Energiemenge ist sehr klein im Vergleich zu einem Auto oder Moped. Ein Auto verbraucht bei 8 Liter/100km etwa 100 Kilowattstunden Energie, ein Moped bei 3 Liter/100 km etwa 35 Kilowattstunden. Ein Pedelec verbraucht für 100 km etwa eine Kilowattstunde Energie, d. h. etwa 1 - 2 % der Energie, die das Auto verbraucht. Eine Fahrt von 100 Kilometern kostet etwa 4 bis 14 Eurocents.

Nach Europäischem Recht darf der Elektromotor eines Pedelecs maximal 250 Watt leisten und muss bei einer Geschwindigkeit von 25 km/h abschalten. Zweiräder,

die diese Werte überschreiten, werden als EBike oder E-Scooter bezeichnet und müssen bei der „Société Nationale de Contrôle Technique“ angemeldet werden. Des Weiteren gilt, im Gegensatz zu den Pedelecs, bei den E-Bikes und E-Scootern Helmpflicht, sowie eine Haftpflichtversicherung. Auch das Befahren der Fahrradwege mit solchen „Leichtmotorrädern“ ist verboten. Pedelecs hingegen dürfen Fahrradwege ohne Weiteres benutzen.

Die Elektrofahräder bieten für den individuellen Nahverkehr ganz neue Perspektiven. Der klassische 5-Kilometer-Aktionsradius, den Verkehrsplaner dem Fahrrad zurechnen, lässt sich damit locker mehr als verdoppeln. Trotzdem bleibt der gesundheitliche wichtige Trainingseffekt erhalten. Denn ohne Pedalieren unterstützt der Motor nicht. Nimmt man zum Beispiel die Stadt Luxemburg als Zielort, wäre der Arbeitsweg mit dem Pedelec von Capellen, Bettembourg, Lorentzweiler oder Niederanven aus kein Problem. Eine Flucht aus dem tagtäglichen luxemburgischen Verkehrschaos bieten die Pedelecs allemal.

Aufpassen soll man allerdings auf Billigimporte, d.h. No-Name-Marken, bei welchen Akku-Defekte und schlechte Verarbeitung schon vorprogrammiert sind. Da Pedelecs mit leistungsstarken Motoren, ausgeklügelten Steuerungen und leichten Akkus ausgestattet sind, kosten sie weit mehr als ein gewöhnliches Rad. Gute Pedelecs findet man ab einem Preis von 1.300 €. Qualitativ hervorragende Modelle trifft man jedoch eher in den Preisklassen von 2.000 bis 3.000 € an. Der Luxemburger Markt an Pedelecs ist bisweilen noch eher bescheiden, und trotzdem, jeder kann finden was er braucht. Folgende Marken findet man in den rund 20 Fahrradgeschäften, die Pedelecs anbieten: Flyer, Koga, Trek, Giant, Gitane, E-Xocet, Diamond, Tornado und Matra.

Die Webseite www.oekotopten.lu bietet ab sofort eine ausführliche Liste mit Pedelecs, welche im Luxemburger Handel zu finden sind. Neben den Produktlisten bietet OekoTopten.lu wie gewohnt auch praktische Hintergrundinformationen und Tipps zum richtigen Gebrauch der Elektrofahräder.

Thierry LAGODA
Projektleiter www.oekotopten.lu

Conférence nationale de l'Immigration

Des exigences au niveau politique, économique, social et culturel

La Conférence nationale de l'Immigration, organe suprême du Département des Immigrés de l'OGBL s'est déroulée le samedi 6 juin 2009 dans les locaux du CEFOS à Remich.

Ont participé à cette réunion 51 délégués en représentation des 5 comités régionaux.

Lors de cette Conférence, le département a procédé à l'élection des représentants du Département au congrès de l'OGBL, ainsi que les représentants au sein du Comité exécutif et du Comité national.

Le Département des Immigrés a approuvé une résolution d'actualité sur la situation politique, économique et sociale du pays que vous pouvez lire sous www.ogbl.lu sous Départements.



SICA Luxembourg

En raison
de la braderie du 31 août 2009
les bureaux de l'Agence Luxembourg
19, rue d'Epernay
resteront fermés.

OGBL Section Luxembourg

**Gewënnerlëscht
vun den Entréesbilljeen
Bal beim Lou
den 13. Juni 2009 zu Bettembourg**

- 1) N° 063 75.- €
- 2) N° 151 50.- €
- 3) N° 237 25.- €

Gewënner können sech mëllen um Tél: 26 02 14-24
Sandra Funck

Infoveranstaltungen für Deutsche Grenzgänger

OGBL und DGB

14. September 2009
im Römerwall in Bitburg
um 19.00 Uhr

6. Oktober 2009
im Hotel Kickert in Mettendorf
um 19.00 Uhr

www.deutsche-grenzgaenger.lu

Chers frontaliers,

Nous mettons à votre disposition des informations
régulièrement actualisées
sur nos sites Internet destinés spécialement à vous:

www.frontaliers-francais.lu
www.frontaliers-belges.lu

| | | | | | | | | |
|------------------------|------------------|---------------|-------|----------------------|----------------------|------------|---|--------------------|
| HUNE FORTIFIÉE | ▼ | NOMINATION | ▼ | ARBUSTE | ▼ | TONNEAU | ▼ | PRENEUR DE MESURES |
| GALERIE D'ÉGLISE | | ARBRE | | GARNIT | | INATTENDUS | | |
| ▶ | | ▼ | | ▼ | | ▼ | | ▼ |
| IMPUDENT | ▶ | | 4 | | | 3 | | |
| MOT DE LIASON | | | | | | | | |
| ▶ | | PRINCE TROYEN | ▶ | | | | | ET TUTTI QUANTI |
| | | NOCHER | | | | | | |
| FLATTER | ▶ | ▼ | 9 | 5 | | | | ▼ |
| STYLE VOCAL DE JAZZMAN | | | | | | | | |
| ▶ | | | | AFFLUENT DE LA SEINE | ▶ | | | |
| | | | | ATTRAYANT | | | | |
| CONSPUAT | ▶ | | | ▼ | BLASON | ▶ | 1 | |
| ... EN SCÈNE | | | | | NOTE | | | |
| ▶ | 10 | | | | ▼ | | | PUNIR SÈVÈREMENT |
| | | | | | | | | |
| CÉPAGE FRANÇAIS | FROTTÉES D'HUILE | ▶ | | 8 | | | | ▼ |
| | NOUVELLE | | | | | | | CIRCULAIT A ROME |
| ▶ | ▼ | | 2 | | ARBRE INDIEN | ▶ | | ▼ |
| | | | | | POPULATION AFRICAINE | | | |
| CIGARILLO | ▶ | | | | ▼ | 576 MÈTRES | ▶ | |
| VILLE DU NIGERIA | | | | | | SOLDAT | | |
| ▶ | | 7 | RAMER | ▶ | | ▼ | | 6 |
| | | | | | | | | |
| PETITE CHAPELLE | ▶ | | | | | | | |

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

V/19 © HACHEL INT

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

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| H | L | D | A | | | | | | |
| B | A | F | O | U | I | L | L | E | |
| | D | E | F | R | A | Y | E | R | |
| E | D | I | T | E | | C | A | S | |
| | O | N | | S | U | E | | A | |
| A | C | T | E | | S | E | R | T | |
| | K | E | P | I | | N | E | Z | |
| A | S | | H | O | N | N | I | | |
| | | P | E | N | I | E | N | S | |
| E | D | A | M | | O | S | E | E | |
| | E | V | E | I | L | | T | R | |
| A | M | E | R | | O | P | T | A | |
| | E | R | E | S | | S | E | C | |

5/09 - Solution: FOURCHETTE

E. Aldringer, Lasauvage (L) 1^{er} prix
Ch. Vecchio, Nilvange (F) 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 10 septembre 2009 à:

OGBL
Service 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 (60, 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



| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------|--------------------------------|
| langhaarige Wollsorte | | dickflüssig | | dt. Fußballspieler (... Seeler) | Vorbereitungsmarsch | | | Spezies | Einheit der Stoffmenge | Gewaltakt, Anschlag | | Spielklasse (Sport) | englisch: eins | deutsche Modenschöpferin (Jil) |
| | | | | | | 9 | | furchtsam, resigniert | | | | | | |
| nicht ehrlich | 4 | Autor von 'Gullivers Reisen' | | | | | | Untat | | Vorname der Turner | | | | |
| | | | | | nörgeln | | | Fortbewegung durch die Luft | | | | 3 | | |
| Figur bei Wilhelm Busch (Witwe) | | oström. Feldherr, † 573 | | einleuchtend | | | | | Feuerland-Indianer | | | | Trauben-ernte | |
| beabsichtigen | | | | | | 1 | | | | fast | | engl. Abk.: Limited Edition | | |
| Karnevalsgeck | italienisch: Liebe | | Binde- wort | | | | Über- bleib- sel | | Barbier im MA. | | | | | 5 |
| | | | | ugs. für Schmutz | | Schalter am Computer | | 8 | | | | Ton- erde | | Licht- spiel- theater |
| Dicht- kunst | | 7 | Griff des Besens | | | | | | austra- lischer Lauf- vogel | | alba- nische Währung | | | |
| | | | | | | Abk.: Oberin- spektor | | | Platz- mangel | | | | | babylo- nische Gottheit |
| | 6 | | ugs.: fahr- bereit machen | | | | | | | | 2 | | | |
| latei- nisch: Kunst | | ehem. span. Exklave (Afrika) | | | | | weib- liches Haustier | | | | | chinesischer Politiker † | | |

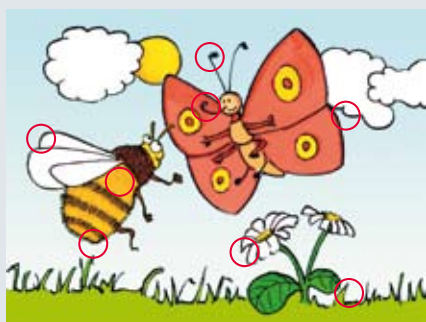
| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|



05/09 - Lösungswort:
PFINGSTOCHSE

J. Colling, Schifflange (L) 1. Preis
J. Berg, Ettelbruck (L) 2. Preis

**8 Erreurs / Fehler
solution / Auflösung**
05/2009



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 10. September 2009 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 (60, 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**

ZESUMMEN EIS ZUKUNFT SÉCHEREN!



www.ogbl.lu



OGB-L

D'GEWERKSCHAFT NR 1 ZU LËTZEBUERG