



aktuell actuel

Monatszeitschrift des OGB-L - November/Dezember 2002 - N°11/12



Joyeuses Fêtes...
malgré tout !

PÉTITION
OGB-L
Plus de droits pour les délégués du personnel !
Mehr Rechte für die Personalvertreter!

Name et Prénom Nom & Prénoms	Entreprise Betrieb	Signature Unterschrift
1		
2		
3		
4		
5		

Pétition für die Verbesserung und die
Modernisierung der Gewerkschaftsrechte

Sommaire

Inhalt

4



Editorial

Trotzdem schöne Festtage ...

6



OGB♦L Nationalvorstand

Besonnenheit angesagt

10



Pétition :

Pour l'amélioration et la modernisation des droits syndicaux

12



Point de vue :

Modernisation du droit syndical :
Avances et hésitations

16



Schaffung des CFPC

Dr Robert Widong

18



Stress am Arbeitsplatz:

Die nationale Stressberatungsstelle konkretisiert sich

21



Kollektivvertrag Lkw-Fahrer

Streikmobilisierung der Basis läuft

24



Entreprises :

Nettoyage, Courthéoux, Intermoselle, Goodyear ...

CHRÉSCHT ZÄITEN... SCHEIN ZÄITEN?



1 DAAG FUEREN AN
364 ONBEZUELT
WAARDEN... NET
MAT EIS!

D'FROO STELLT SECH BEI DEN
TRANSPORTEUREN:
SCHLECHT ZÄITEN?...???



OP EIS
SCHLECHT
ZÄIT!

...ODER SCHLECHT ZÄIT FIR
MAM OGBL ZE VERHANDELEN?

OCH BEI DE CHAUFFEUREN
AS ET ENG FROO VUN
DER ZÄIT:



28 STONNEN DEN
DAAG AM CAMION FIR 40
STONNE PEI! WEI MACHEN?

EM GUDD A SCHLECHT ZÄIT GEET
ET OCH AN EISE SUPERMARCHÉEN!



MIR HUN 25
STONNEN FIR
IECH OP!

DAAG A NUECHT
AKAFEN

AUER
OP!

CHRÉSCHTDAAG AM
SUPERMARCHÉ

AN DOBEI KENG
SUEN VIR
ANZEKAFEN

OP KÄSCHTE VUM PERSONAL....



BIS SAUER
SCHAFFEN...



ODER AM
CHÔMAGE RASCHTEN

KUNIGER

Trotzdem schöne Festtage ...

Seit die EU-Kommission im Oktober ein Wirtschaftswachstum von lediglich 1% für Luxemburg festgestellt hat, wird Krisenstimmung im Lande geschürt. Die Arbeitgeber forderten prompt die Rentenverbesserungen außer Kraft zu setzen und stellten klar, dass für sie die Mindestlohnerhöhung sowie das Rentenajustement von 3,5% zum 1. Januar 2003 nicht in Frage kämen. Der Ruf nach einem Krisenmanagement wurde laut.

Die Regierung und die Gewerkschaften, besonders der OGB♦L, riefen hingegen zur Besonnenheit auf und verlangten die vorhandenen finanziellen Reserven nun im Sinne einer offensiven Politik einzusetzen. Es gilt einen kühlen Kopf zu wahren und das Kind nicht mit dem Bade auszuschütten.

Die Tripartite hat sich bewährt

Am 14. und 28. November beschäftigte sich das Koordinationskomitee mit der wirtschaftlichen und sozialen Lage. Dieses bewährte Instrument ermöglichte es ganz schnell, Ruhe in die allgemeine Debatte zu bringen, vernünftige Fragen zu stellen und erste konkrete Antworten zu geben. Das richtige Instrument in schwierigen Zeiten. Die dreiparteiische Zusammensetzung entlässt niemanden aus der Verantwortung und verhindert dadurch voreilige oder gar einseitige Schlussfolgerungen und Beschlüsse.

Es geht nicht ans Eingemachte, wie die Arbeitgeber es wollten. Die Beschlüsse des Rententisches werden nicht angetastet, Mindestlohnerhöhung und Rentenajustement

von 3,5% werden ab 1.1.2003 bezahlt. Dies auch als Bestandteil einer gerechten Umverteilungspolitik zu Gunsten jener, die bei den massiven Steuererleichterungen der Jahre 2001 und 2002 leer ausgingen.

Die Tripartite hat eine notwendige und offensive Entscheidung getroffen, nämlich, sich in den nächsten Wochen konkret mit den Schwachstellen der Wirtschaft und des Landes auseinanderzusetzen und Lösungsvorschläge auszuarbeiten. Dies um zu verhindern, dass im Falle einer realen Krise, die finanziellen Reserven des Staates aufgebraucht wären ohne dass man versucht hätte bestehende Strukturdefizite zu beheben.

Der OGB♦L hat von Anfang an das Krisengerede und das Lamentieren zurückgewiesen, hat für eine seriöse Analyse der Situation optiert und gleichzeitig Sozialabbau vehement abgelehnt.

Ein wichtiges "Nebenprodukt" der kalten Dusche müsste eigentlich die Erkenntnis sein, dass nun endlich der "Zukunftstisch" - wie vom OGB♦L seit 1994 ununterbrochen gefordert - zusammen gestellt werden muss, um eine Analyse der Stärken und Schwächen des Landes und seiner gesamten Wirtschaft vorzunehmen, um dieser und den nachfolgenden Generationen eine sichere Zukunft zu gewährleisten.

Streik im Straßen- güterverkehr

Wer meinte, der OGB♦L sei ein Papiertiger, wurde einmal mehr eines Besseren belehrt.



John Castegnaro
Präsident

Ohne auf Einzelheiten einzugehen, sei daran erinnert, dass das Nichteinigungsprotokoll nach drei Jahren erfolgloser Kollektivvertragsverhandlungen unterzeichnet wurde. Die Verantwortung hierfür trägt eindeutig das Patronat mit seiner Hinhaltetaktik. Die Fern- und anderen Berufsfahrer dieses Sektors haben ein absolutes Anrecht auf gute Lohn- und Arbeitsbedingungen. Die von OGB-L-ACAL organisierten Schwerpunktstreikaktionen waren ein voller Erfolg. Wir haben an diesen fünf Tagen unsere Streikfähigkeit unterstrichen. Diese Aktionen sind nur ein Teil eines Aktionsplanes, der dann in Kraft tritt, wenn die Verhandlungen nicht aufgenommen oder einmal mehr der Leerlauftaktik zum Opfer fallen sollten. Das Patronat sei gewarnt.

Bedauerlich in diesem Konflikt ist die Haltung der Polizeidirektion. Sie ist ein Vorgeschmack auf das, was dann passieren wird, falls der vom OGB-L bereits angeprangerte Versuch das Strafgesetzbuch besonders da zu verschärfen, wo es um die Aktionsfreiheit auch der Gewerkschaften geht, Realität würde. Wir lassen uns unsere Aktionsfreiheit nicht einschränken; sie ist ein wesentlicher Teil der Gewerkschaftsfreiheit. Der OGB-L ist bereit gegebenenfalls ein Aktionskomitee gegen das Vorhaben des Minister zu gründen.

vor Allgemeininteressen hat. Die abtrünnigen Aleba-Leutchen wollten eigentlich dem OGB-L beitreten, Einzelne hatten bereits sozusagen einen Eid in dem Sinne abgelegt. Weil die Absicherung persönlicher Vorteile, wie z. B. Posten im Verwaltungsrat, Priorität hatten, entschieden sich die Aleba-Leute für den schwachen Partner, den LCGB, der bei der BGL praktisch nicht existent ist. Posten und Pöstchen sowie Gewerkschaftsbeiträge zu Schleuderpreisen als Lockmittel, werfen ein schiefes Licht auf das was da passieren soll.

Was wohl die in der christlichen Gewerkschaft organisierten Arbeiter und Beamten denken, die praktisch den doppelten Gewerkschaftsbeitrag entrichten, u.a. damit ihre Organisation das Prädikat "nationale Repräsentativität" garantieren kann. Wo bleibt da die Solidarität und die Gerechtigkeit?

Trotzdem wünschen wir allen Mitgliedern und Freunden frohe Festtage. Vergessen wir nicht die unter uns, die keinen Grund zum Feiern oder Angst um ihren Arbeitsplatz haben. Vertrauen wir aber auch auf die Stärke unserer über 52.000 OGB-L-Mitglieder und der Tatsache, dass wir die Kraft besitzen ein guter Interessenvertreter zu sein.

Gewerkschaftlicher Ausverkauf

Wie Dirnen haben sich der LCGB und die frühere Aleba-Sektion bei der BGL verkauft. Ein Beispiel dafür, wie Eigennutz den Vorrang



Die Tagesordnung des OGB♦L-Nationalvorstands wurde von der wirtschaftlichen und sozialen Lage des Landes, dem bevorstehenden Syndikatstag sowie dem Bildungsabkommen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern bestimmt. Aus Aktualitätsgründen gehörte der Streik im Straßentransport ebenfalls dazu.

Die größte Gewerkschaft des Landes zähle seit dem 15. November über 52.000 Mitglieder, so OGB♦L Präsident John Castegnaro eingangs der Pressekonferenz vom 20. November. Der Nationalvorstand habe zudem die Luxair-Katastrophe bedauert und die Todesopfer beklagt, so ein nachdenklicher Gewerkschaftsführer. In Anlehnung an das Flugzeugunglück erinnerte Castegnaro an die 30 bis 35 tödlichen Arbeitsunfälle pro Jahr. Auch die Verkehrstoten seien es wert, dass man sich mit ihnen auseinandersetze.

Maximale Disziplin gefordert

In Zusammenhang mit den laufenden Streikaktionen im Straßentransport mahnte Castegnaro zur Ruhe und Ordnung. Der Streik sei kein Zweck an sich, sondern ein letztes Mittel. Die Marschrichtung der Streikenden ist laut Gewerkschaftspräsident unmissverständlich: maximale Disziplin und keine Straßenblockaden.

Dennoch sei die Nervosität teilweise sehr groß, so Castegnaro, der im drohenden Streik in Frankreich auch eine Eskalationsgefahr für Luxemburg sieht. Der Straßentransport sei das Nervenzentrum vieler wirtschaftlicher Aktivitäten. Aus Sicht der Gewerkschaft liegt die Verantwortung für die verfahrenere Lage verständlicherweise beim Arbeitgeber. Durch die Praxis des "Just in time" sei die Betriebskultur insgesamt gefährdet.

Schwer nachvollziehbar sei zudem die abwartende, widersprüchliche Haltung des LCGB. Die Streikprozeduren müssten im neuen Kollektivvertragsgesetz klarer geregelt werden, so Castegnaro.

Besonnenheit angesagt

Der OGB♦L-Präsident begrüßte des Weiteren die beschlossenen Rentenanpassungen, die hoffentlich rechtzeitig zum 1. Januar ausbezahlt würden. Die Mindestloohnerhöhung sei in der Dreierunde weder auf Begeisterung noch auf nennenswerten Widerstand gestossen. Dennoch sei mehr drin gewesen als 3,5%, so Castegnaro, der den Nachholbedarf für Mindestlohnbezieher bei über 10% sieht. Diese Maßnahmen käme insbesondere dem Handel zugute, da die Mindestloohnerhöhung in den Konsum fliesse. Warum ausgerechnet der Handel lamentiere, verstehe er nicht. Angesichts der monolithischen Ausrichtung der luxemburger Wirtschaft plädierte John Castegnaro für eine industrielle Diversifizierung. In diesem Zusammenhang sollte man gegebenenfalls den Konflikt mit Umweltschützern nicht scheuen.

Tripartite: bewährtes Instrument

Im Hinblick auf die in diesem Jahr düsteren Brüsseler Wachstumsprognosen warnte OGB♦L-Präsident John Castegnaro vor Panikmache. Ein Schnupfen sollte nicht wie eine Lungenentzündung behandelt werden.

Jenen, die nach einem anderen Krisenmanagement rufen, erteilte Castegnaro eine klare Absage. Die Tripartite sei ein bewährtes Instrument, um schwierige Situationen zu bewältigen.

Die geplante zügigere Eintreibung von Steuerrückständen könnte derweil zu weiteren Konkursen sprich Arbeitslosen führen – und damit ein noch größeres Problem schaffen. Vor dem Hintergrund der bevorstehenden Sozialwahlen gehe die gewerkschaftliche Mobilisierung weiter, u.a. stellte Castegnaro eine Petitionsaktion in den Betrieben in Aussicht. Auf diese Weise sollen die Delegierten und Arbeitnehmer für bevorstehende Aufgaben sensibilisiert werden. Die geplanten Entlassungen bei Euromotor hätten auf Hinwirken des OGB♦L vorübergehend ausgesetzt werden können. Ein diesbezüglicher Antrag des Unternehmens sei von Arbeitsminister Biltgen abgelehnt worden.

René Pizzaferrri bemängelte u.a. fehlende Transparenz und Dialogbereitschaft in Zusammenhang mit den Quadripartite-Beschlüssen und den Verhandlungen mit der Ärzteschaft und der "Union de caisses de maladie". Es würde hinter verschlossenen Türen verhandelt. Als Kompensation für die abgelehnte Dekonventionierung sollten Ärzte nun mit 500 Mio. LUF entschädigt werden. Dieser Posten sei im Budget der Krankenkassen jedoch nicht vorgesehen.

Auf dem für den 24. Januar 2003 angesetzten Syndikatstag werden die wirtschaftliche Lage des Landes und die Mitbestimmung in den Betrieben im Mittelpunkt des Interesses stehen.

Lucien Montebusco "t"

Indexmodulation und Lohnmäßi- gung: ist alles erlaubt?

In ihrer Sitzung vom 21. Oktober befasste sich die Exekutive des OGB♦L mit der politischen Aktualität und wichtigen sozialpolitischen Themen, wobei die von der FEDIL geforderte Indexmodulation und der Appell zur Lohnmoderation von Minister Grethen im Mittelpunkt der Diskussionen standen.

Revidierte Wachstumszahlen: Minister Grethen schlägt die falschen Lösungen vor

Wie vom OGB♦L befürchtet, riefen die revidierten Wirtschaftswachstumszahlen all jene auf den Plan, die nun den sozialen Besitzstand der Luxemburger Arbeitnehmer in Frage stellen wollen. Besonders hervor tut sich die Industriellenföderation FEDIL, die nun Schlag auf Schlag die Mindestlohnerhöhung in Frage stellt respektive sich ein Szenario zur Beschneidung des Index - die Indexmodulation - ausgedacht hat. Für ihre Zwecke schreckt die FEDIL nicht einmal vor einer verdrehten Darstellung der historischen Indexentwicklung zurück. Dabei müssten die Arbeitgeberverbände doch schon längstens den Index als festen Bestandteil des sozialen Friedens in Luxemburg erkannt haben.

Dass sich nun der liberale Wirtschaftsminister "lieb Kind" bei den Arbeitgebern macht und ihnen anlässlich seiner traditionellen Herbstfoire-Ansprache das Wort redet, wirft eine Menge Fragen auf. Durch seine Warnung vor einer "unüberlegten" Erhöhung des Mindestlohnes, gekoppelt an seinen Appell zur Lohnmoderation und seine Darstellung der Begrenzung der Lohn- und Lohnnebenkosten als Wettbewerbsfaktor, stellt Minister Grethen die Regierungsentcheidung zu einer "außergewöhnlichen" Mindestlohnerhöhung ernsthaft in Frage.

Genau mit dieser wollte der Regierungsrat - im Beisein des Wirtschaftsministers - vom vergangenen Montag vermeiden, dass die Arbeitnehmer und unter ihnen die Mindestlohnbezieher, Opfer der wirtschaftlichen Verlangsamung sein sollen. Dementsprechend wurde die notwendige Anpassung in die Prioritätenliste der Regierung vom 14. Oktober eingeschrieben. Durch seine Aussagen widersetzt sich der Wirtschaftsminister nun nicht nur dem Regierungschef, sondern schert aus der gemeinsamen ministeriellen Verantwortungsfrent aus.

Dabei gibt es keine Krise, die solche Maßnahmen rechtfertigen könnte. In diesem Sinn kann es für die Exekutive auch keinen Grund geben, irgendwelchen Vorstellungen von

Indexmodulation, von Lohnmäßigung oder gar einem Verzicht auf das Rentenajustement zu folgen. Gerade in schwierigen Zeiten, in denen strukturelle Anpassungsprozesse stattfinden, muss jeder seine Verantwortung übernehmen. Anstatt durch provokative Äußerungen soziale und politische Spannungen zu provozieren, gilt es gemeinsam durch eine offensive Politik die Konjunktur wieder anzukurbeln. Dazu gehört an erster Stelle der Erhalt der Kaufkraft.

Die Exekutive kritisiert daher aufs Schärfste das unsolidarische Verhalten der FEDIL, die in Sachen Indexierung eine inkonsequente Haltung vertritt und mit zweierlei Maß und Gewicht an das Problem herangeht. Deren Verantwortliche haben nämlich anlässlich der Verhandlungen der Ärzte mit der Krankenkassenunion, diesen die geforderte automatische und unbeschränkte Indexanpassung ihrer Honorare zugestanden, wollen sie jedoch den weitaus weniger gut situierten Arbeitnehmern vorenthalten. "D'Fanger ewech vum Index".

Zeitkonten: nicht zu Flexibilisierungszwecken mißbrauchen

In Zusammenhang mit der im Wirtschafts- und Sozialrat geführten Diskussion über die Einführung von Zeitkonten, stellt die Exekutive fest, dass Zeitkonten wohl ein Mittel zur Individualisierung der Arbeitszeitgestaltung sind, sie jedoch auch als zusätzliches Flexibilisierungsinstrument der Arbeitszeit mißbraucht werden können. Aufgrund der großen Komplexität des Themas, müssen im Vorfeld wesentliche arbeits-, sozial- und steuerrechtliche Probleme abgeklärt werden. Darüber hinaus warnt die Exekutive davor, die Zeitkonten dazu zu benutzen die 40-Stunden-Woche oder die Urlaubsgesetzgebung in Frage zu stellen. Der OGB♦L verlangt daher, dass die Arbeitszeit-Konten nur über den Weg von kollektiven Abkommen zwischen den Arbeitgebern und den national repräsentativen Gewerkschaften eingeführt werden dürfen. Nur so kann ein Gleichgewicht zwischen den individuellen Ansprüchen und den betrieblichen Anforderungen in Sachen Arbeitsorganisation hergestellt werden; nur so können Mißbräuche und eine zusätzliche Flexibilisierung auf Kosten der Arbeitnehmer verhindert werden.

Dementsprechend tritt der OGB♦L für eine Rahmengesetzgebung ein, die Zeitkonten über den Weg kollektiver Abkommen ermöglicht und die nötigen Rahmenbedingungen zur Lösung arbeits-, sozial- und steuerrechtlicher Probleme schafft.



Auf dieser Basis werden die OGB-L Mandatäre ihre Position zu den Zeitkonten auf den verschiedenen Ebenen und in den einzelnen Gremien entwickeln.

Konkurse: der Aufwärtstrend geht weiter

Mit Beunruhigung nahm die Exekutive zur Kenntnis, dass mit 534 Konkursen zum 17. Oktober 2002 und 902 Betroffenen (davon 470 Grenzgänger) die Zahl der Geschäftspleiten weiter eine steigende Tendenz aufzeigt. Es scheint, dass es immer noch am politischen Willen fehlt um die bestehenden Gesetze und Reglements kurzfristig so zu ändern, dass Fehlentwicklungen mit der nötigen Konsequenz ausgemerzt werden können.

Pflegeversicherung: Herabsenkung des Beitragssatzes gefordert

Die Exekutive nimmt zur Kenntnis, dass der OGB-L am 16. Oktober 2002, in einem Brief an Sozialminister Wagner, diesen aufforderte, den Beitragssatz zur Pflegeversicherung ab dem 1. Januar 2003 zu senken, da die Reservefonds den gesetzlich erlaubten Rahmen übersteigen.

Bauschuttdeponien: Debatte versachlichen!

Seit November 2000 traf der OGB-L in Sachen Bauschuttdeponien regelmäßig sowohl die Arbeitgeberverbände, das Gemeindesyndikat Syvicol, als auch das zuständige Umweltministerium. In diesen Gesprächen wurden immer wieder Lösungsmöglichkeiten angesprochen, die auch in weiteren Gesprächen vertieft werden sollten. Außer sporadischen Aktionen der Arbeitgeberverbände und beschwichtigenden, entwarnenden Aussagen des Ministeriums, gab es keinen wesentlichen Fortschritt in diesem Dossier.

Da einzelne Baufirmen seit einigen Wochen wieder gezielt beim Umweltminister intervenieren, mit dem Hauptargument, Arbeitsplätze seien in Gefahr, gilt nun endlich zu klären, ob ein Problem besteht oder nicht. Falls die Lage sich zuspitzen sollte, wären die Folgen nämlich sowohl wirtschaftlicher als auch sozialer Natur. Die Exekutive warnt insbesondere davor, die Arbeitnehmer als Geisel in diesem Politikum zu missbrauchen.

Abschließend kommentierte die Exekutive die Lage in den Betrieben und strich den guten Kollektivvertrag bei Cora Foetz hervor.

Für die Verbesserung und die Modernisierung der Gewerkschaftsrechte

Eine den aktuellen Betriebsgegebenheiten weitgehend unangepasste Gesetzgebung

Die Gesetzgebung über die Personalvertretungen in den Betrieben stammt aus dem Jahr 1979, jene über die gemischten Betriebsräte und die Vertretung des Personals in den Verwaltungsräten aus dem Jahr 1974.

Ein Vierteljahrhundert später und in einer zunehmend globalisierteren Arbeitswelt, stellt sich heraus, dass der Arbeitnehmer das schwächste Glied der Kette ist.

Sowohl die Betriebsstrukturen, als auch die Arbeitsorganisation und die Arbeitsmethoden haben sich im Lauf der letzten Jahre wesentlich verändert. In diesem Zusammenhang, weist die bestehende Gesetzgebung tagtäglich ihre Grenzen und Schwachstellen auf. Dem Gesetzgeber fehlt es aber weiterhin an politischem Willen und Mut, diese Gesetze schnellstmöglich den aktuellen Gegebenheiten anzupassen und gefährdet so das empfindliche Gleichgewicht des sozialen Friedens.

Wir brauchen mehr Demokratie in der Arbeitswelt!

- Zur Schaffung **eines wirklichen Rechtes auf Information, Anhörung und Mitbestimmung der Personalvertreter** in Bezug auf die wirtschaftliche, finanzielle und soziale Situation des Betriebes ;
- zur Schaffung von **wirksamen Einwirkungsmöglichkeiten der Personalvertreter** im Fall von Restrukturierung, Abtretung von Betriebsteilen, Fusion oder Auslagerung des Betriebes oder von Teilen des Betriebes ;
- zur Schaffung von **wirksamen Möglichkeiten zur Durchführung sämtlicher Aufgaben des Personalvertreter** im Betrieb, dies auf sämtlichen Mitbestimmungsebenen ;
- zur Schaffung von **wirksamen Schutzbestimmungen für Personalvertreter** im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Mandate im Betrieb ;

muss die bestehende Gesetzgebung dringend reformiert werden!

Eine solche Reform ist unbedingt notwendig, um einen wirksamen und gleichberechtigten Sozialdialog und um gute soziale Umgangsformen in den Betrieben zu garantieren.

Konkrete und ausführliche Vorschläge wurden der Regierung und der Abgeordnetenversammlung unterbreitet. **Die Bedenkzeit und die Zeit der Anhörungen ist abgelaufen: den Worten müssen endlich Taten folgen.**

Die Unterzeichneten, Arbeitnehmer oder Personalvertreter in den Betrieben, verlangen, dass die Regierung dem Parlament kurzfristig eine Reform der Gesetzgebung über die Personalvertretung und die Mitbestimmung im Betrieb unterbreitet.

Pour l'amélioration et la modernisation des droits syndicaux

Une législation trop éloignée de la réalité dans les entreprises

La législation sur les délégations du personnel date de 1979, celle sur les comités mixtes d'entreprise et la représentation salariale dans les conseils d'administration de 1974.

Un quart de siècle après la mise en vigueur de ces lois et dans un monde du travail de plus en plus globalisé, le salarié s'avère être le maillon le plus faible de la chaîne.

Tant les structures que le fonctionnement des entreprises ont énormément changé au fil des dernières années. Dans ce contexte, la législation actuelle montre ses limites et insuffisances au quotidien. Le législateur quant à lui, manque de volonté et de courage politique à vouloir réformer ces lois en vue d'une adaptation urgente aux besoins et réalités d'aujourd'hui et met ainsi en danger l'équilibre fragile de la paix sociale.

Nous avons besoin de plus de démocratie sur le lieu de travail!

- Pour garantir **un réel droit à l'information, à la consultation et à la participation des représentants du personnel** sur la situation et l'évolution économique, financière et sociale d'une entreprise ;
- pour permettre **une intervention efficace des représentants du personnel** en cas de restructuration, de cession, de fusion ou de transfert d'une entreprise ou d'une partie d'une entreprise ;
- pour permettre **une exécution efficace de toutes les missions des délégués du personnel** auprès de leur entreprise et à différents niveaux de cogestion dans l'entreprise ;
- pour garantir **la protection des délégués du personnel** dans l'exercice des mandats qui leur ont été conférés par les membres du personnel des entreprises,

la législation actuelle doit être réformée d'urgence!

Une telle réforme est indispensable pour permettre un dialogue social efficace et équitable et pour garantir de bonnes relations sociales dans les entreprises.

Des propositions concrètes et détaillées pour une telle réforme ont été soumises au Gouvernement et à la Chambre des députés. **Le temps de réflexion et discussion est expiré : maintenant, il faut agir.**

Les soussignés, salarié(e)s ou délégué(e)s du personnel dans les entreprises, exigent du Gouvernement qu'il entame incessamment l'indispensable réforme de la législation sur la représentation du personnel à tous les niveaux de l'entreprise, par la présentation d'un projet de loi à la Chambre des députés.

Plus de droits pour les délégués du personnel ! Mehr Rechte für die Personalvertreter!

Nom et Prénom Name & Vorname	Entreprise Betrieb	Signature Unterschrift
---------------------------------	-----------------------	---------------------------

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25

Merci de remettre cette pétition à votre délégué OGB•L ou de la renvoyer à l'OGB•L - BP 149 - L-4002 Esch/Alzette
Bitte geben Sie die ausgefüllte Petitionsliste an Ihren OGB•L Personalvertreter zurück oder schicken sie an den OGB•L - Postfach 149 - L-4002 Esch/Alzette

Point de Vue

Modernisation du droit syndical : Avances et hésitations !

La législation sur les conventions collectives de travail : une première étape vient d'être franchie

Le projet de loi sur la réforme de la législation sur les conventions collectives de travail vient d'être déposé à la Chambre des députés et la procédure législative peut commencer. Mais avant que le débat parlementaire n'ait lieu les chambres professionnelles et le Conseil d'Etat devront rendre leurs avis. Il faut se rappeler que la législation sur les négociations collectives est depuis des années en discussion et cela n'est pas seulement dû aux querelles entre les différentes organisations syndicales que d'aucuns ont essayé de construire sur les débris de la FEP, ni à cause de la question de la représentativité sectorielle dans le secteur financier, ni à cause des prétentions d'organisations qui font du surplace depuis des années et qui sont plutôt devenues une structure d'appui pour un parti politique.

Après 35 années d'existence, une révision de cette législation s'imposait pour adapter la législation sur les conventions collectives à l'évolution de la vie économique, sociale et syndicale. En avril 1997, le Conseil économique et social (CES) a déjà rendu un avis en la matière à la suite d'une saisine gouvernementale datant de juillet 1995. Dans cet avis, le CES a émis de nombreuses propositions de réforme, même si sur certains points comme la définition de la représentativité nationale et l'instauration d'une représentativité sectorielle les positions divergeaient au sein du CES. Rappelons par ailleurs les propositions faites dans la suite par le CES en ce qui concerne le renforcement du dialogue social national et les propositions conjointes de l'Union des entreprises du Luxembourg (UEL), de l'OGB♦L et du LCGB au sujet de la nécessité de créer les bases légales permettant la négociation d'accords interprofessionnels.

Le projet de loi que le ministre du Travail et de l'Emploi vient de déposer au nom du Gouvernement à la Chambre des députés, ne se limite d'ailleurs pas à proposer des solutions

en ce qui concerne la définition de la représentativité syndicale, mais il procède à une refonte globale du système de négociations collectives au Luxembourg et il reprend un certain nombre de propositions des avis cités ci-dessus et de la résolution que le congrès de l'OGB♦L avait adoptée en décembre 1999 à ce sujet.

Le projet de loi innove dans beaucoup de domaines. Ainsi le projet part du principe qu'il n'y a qu'une seule convention collective qui peut comprendre des volets ouvriers et des volets employés. Il souligne que la représentativité syndicale n'est plus liée à un statut professionnel, mais doit être établie tant auprès des ouvriers qu'auprès des employés. Il énumère des critères permettant de vérifier si un syndicat est réellement indépendant du pouvoir économique et a les moyens pour mener une action syndicale efficace par des négociations collectives. Le projet définit la notion de "cadre" et prévoit la possibilité de conclure des conventions collectives spécifiques aux cadres. Il crée la possibilité de négocier des conventions-cadre et des accords interprofessionnels. Il prévoit aussi la possibilité de transposer les résultats de négociations au niveau européen par des négociations entre syndicats et patronat au niveau national.

Le projet établit également une procédure pour le déroulement des négociations et réforme profondément l'Office national de conciliation.

Même s'il faut analyser en détail le projet de loi et si les propositions concernant le déroulement des négociations et la procédure de conciliation soulèvent beaucoup de questions, il est clair pour l'OGB♦L que ce texte constitue une bonne base de discussion.

Pour terminer sur ce sujet, je voudrais faire deux remarques. L'une concerne l'implication de cette loi pour la fonction publique, l'autre le reproche fait par d'aucuns que ce projet serait anti-démocratique.



Jean-Claude Reding
Secrétaire général

Si pour des raisons politiques et juridiques liées aux spécificités du droit de la fonction publique, ce projet de loi exclut clairement de son champ d'application les fonctionnaires et employés publics, il n'en reste pas moins que le Gouvernement ne pourra pas utiliser d'autres principes lorsqu'il s'agira de régler les questions liées à la représentativité et au droit syndical dans la fonction publique.

En ce qui concerne la question de la démocratie, celle-ci comporte pour nous deux volets. Pour l'OGB♦L, il doit être clairement fixé qu'une convention collective de travail ne pourra pas être validée contre l'avis d'un ou de plusieurs syndicats qui représentent la majorité du personnel concerné. Le projet essaie de donner des garanties dans cette direction. Il faut cependant analyser si les réponses proposées sont les bonnes. En deuxième lieu, nous estimons qu'il ne serait pas démocratique de donner les mêmes droits à des syndicats affichant 2500 affiliés qu'à des syndicats qui ont 52000 affiliés. La démocratie s'exprime également par l'adhésion. Il importe de respecter ce choix démocratique et d'en tenir compte. Le projet de loi va dans ce sens.

Pour ceux qui désirent s'informer en détail sur le projet, je tiens à signaler que le texte du projet est disponible sur le site Internet de l'OGB♦L (<http://www.ogb-l.lu>).

La démocratie sur le lieu de travail fait du surplace

L'OGB♦L mène une campagne pour la modernisation de la législation sur les délégations du personnel, sur les comités mixtes et la représentation des salariés dans les conseils d'administration.

Nos propositions sont connues depuis le congrès de l'OGB♦L de décembre 1999. Face à l'inertie du Gouvernement et de la Chambre des députés par rapport à ce dossier, l'OGB♦L avait organisé le 16 octobre un rassemblement

de délégués et militants syndicaux devant la Chambre des députés à l'occasion du débat d'orientation sur ce sujet qui avait été initié par le député socialiste Lucien Lux. Ce rassemblement a été un succès et nous avons pu constater que les revendications et propositions de l'OGB♦L rencontraient beaucoup d'appui au sein de la Chambre des députés et ce tant au sein de la majorité que de l'opposition. Mais le travail politique n'avance pas suffisamment vite. Il n'est pas acceptable qu'un projet de loi ne soit déposé que fin 2003. Cela signifierait en clair qu'une réforme ne serait plus votée avant les élections politiques de 2004. Il faut avancer beaucoup plus vite. Pour progresser dans cette direction, l'OGB♦L vient de lancer dans le cadre de sa campagne de mobilisation une action de pétition qui s'adresse à tous les salariés. Le texte de cette pétition est reproduit dans ce numéro de l'Aktuell, il est disponible dans nos bureaux, auprès des secrétaires centraux de l'OGB♦L et sur notre site Internet. La pétition sera diffusée dans les prochaines semaines dans les entreprises.

Appuyez-la, signez-la, diffusez-la ! L'engagement pour une réforme de la législation sur les délégations du personnel et de la cogestion est un engagement pour plus de démocratie sur le lieu de travail !

Das geeignete Instrument, um die wirtschaftliche und soziale Lage kritisch einzuschätzen

Der OGB•L begrüßt, dass der Staatsminister nicht in die gleiche Hysterie verfällt wie verschiedene Wirtschaftsakteure des Landes und er mit Recht auf das historische Kriseninstrument "Tripartite" zurückgreift, das sich bereits seit 25 Jahren bewährt hat, um dem Hin und Her um die wirtschaftliche Situation des Landes ein Ende zu bereiten.

Laut Staatsminister soll nun diese Institution eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation machen, ohne prinzipiell die Mechanismen der automatischen Indexanpassung, des Mindestlohnes oder der Lohnpolitik in Luxemburg anzutasten. Weder die Rentenanpassung zum 1. März 2002, noch das fällige Rentenajustement zum 1. Januar 2003 stehen dementsprechend im Moment zur Diskussion.

Der OGB•L teilt übrigens seit jeher die Meinung des Staatsministers, dass eine wohlverstandene und verantwortliche Lohnpolitik keinesfalls mit 0%-Abschlüssen gleichzusetzen ist, sondern dass die Kollektivverträge der jeweiligen wirtschaftlichen Situation und dem Produktivitätszuwachs des betroffenen Unternehmens Rechnung tragen müssen.

Der Ruf nach Krisenmanagern hat sich damit erübrigt. Mit der Einberufung der Tripartite müssen nun alle Beteiligten Handlungsbereitschaft auf einer ehrlichen und solidarischen Basis zeigen. Und vor allem einen kühlen Kopf bewahren.



Ein Schnupfen ist noch keine Lungenentzündung

Trotz der unerwarteten, kalten Dusche aus Brüssel - die EU-Kommission sieht für 2002 in Luxemburg lediglich 0,1% Wirtschaftswachstum voraus, auch wenn die Prognosen für 2003 und 2004 weitaus positiver sind - waren sich die Sozialpartner im Rahmen der Tripartite einig, dass es keinen Grund zur Panik- und Angstmache gibt, obwohl die Lage ernst ist.

Es gilt einen klaren Kopf zu behalten, umso mehr als die vielfältigen Reserven (Steuerrückstände, Investitionsfonds und Budgetreserven) nicht ausgeschöpft sind und zur Überbrückung dieses schwierigen Moments dienen können.

Der OGB•L begrüßt ausdrücklich, dass während der Konzertierungsrunde auf höchstem Niveau weder die sozialpolitischen Errungenschaften der Vergangenheit (wie z.B. die Beschlüsse des "Rententisches") noch das Rentenajustement und die Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2003 in Frage gestellt wurden. Der OGB•L war beim letzten Punkt seit

jeher der Meinung, dass eine Aussetzung des Anpassungsmechanismus kontraproduktiv ist, da es jetzt mehr denn je gilt die interne Konsumkraft zu steigern.

Der OGB•L unterstreicht daher, dass man zur Zeit den "Schnupfen" unseres Wirtschaftssystems nicht als "Lungenentzündung" behandeln darf. Drastische Mittel würden in diesem Fall nur soziale Ungerechtigkeiten provozieren und nicht zur Gesundung der Zahlen beitragen.

Die Tripartite, in der die Interessen der Arbeitnehmer durch eine starke Gewerkschaft vertreten werden, hat sich erneut als das geeignete Instrument bestätigt, um radikale Kehrtwendungen zu vermeiden. Die Beteiligten, Regierung und Sozialpartner, tragen eine gemeinsame Verantwortung und haben Handlungsbereitschaft auf einer ehrlichen und solidarischen Basis gezeigt.

Einsetzen eines Zukunftskonvents

Das Problem verträgt keinen Aufschub mehr!



Der OGB♦L bedauert, dass mit der Abstimmung im Parlament über ein Zukunftskonvent, nun das traurige Hin und Her vorläufig seinen traurigen

Höhepunkt erreicht hat und riskiert im parteipolitischen Geplänkel zu münden. Dabei wurde übersehen, dass bereits viel wichtige Zeit verloren gegangen ist.



Seit 1994 verlangte der OGB♦L das Einsetzen eines "Rates des Weisen", der sich mit der Zukunftsgestaltung des Landes beschäftigen sollte. In seiner Rede zur Lage der Nation von Mai 2002 griff der Staatsminister diese Idee auf und schlug die Einrichtung eines "Conseil supérieur du développement durable" vor. Dieser sollte wegen seinem horizontalen Aufgabenmix vom Staatsminister präsiert und von den Landesplanungs- und Umweltministerien animiert werden. Da der OGB♦L der Meinung war, dass diese Form des Zukunftskon-

vents das geeignete Instrument wäre, um endlich eine Auflistung all jener politischen Entscheidungen - ökonomische, ökologische und soziale - zu erstellen, die Nachhaltigkeit für die Menschen und die Umwelt ermöglichen, hatte er zu dem Zeitpunkt seinen Anspruch auf die Mit-einbeziehung in die Diskussionen gestellt und erweiterte seine Forderung für alle Akteure der Zivilgesellschaft.



Das nun eine falsche Konkurrenz zwischen dem Parlament und der Regierung entsteht, ist der Lösung dieses Problems nicht nur abträglich, sondern schlicht und einfach schädlich.



Das Thema ist zu wichtig, als dass noch weitere wertvolle Zeit verloren gehen kann.

Budgetamendements

Das richtige Signal in schwierigen Zeiten

Unter Vorbehalt einer detaillierten Analyse begrüßt der OGB♦L grundsätzlich die von Budgetminister Luc Frieden vorgestellten Modifizierungen an der Haushaltsvorlage 2003, die sich dadurch auszeichnen, dass sie einerseits keine grundlegende Kursänderung beinhalten und andererseits die Investitionsausgaben auf hohem Niveau beibehalten.

Dadurch schreiben die Amendements sich in den Sinn und Geist der Tripartitebeschlüsse vom 21. November ein.

Nun gilt es unter Berücksichtigung der grösseren Korrekturen und des verlangsamten Wirtschaftswachstums im Rahmen der Tripartite die Weichen für die zukünftige Entwicklung des Landes richtig zu stellen.

KRITISCHE MASSE ERREICHEN



Am 6. November unterzeichneten die "Entente des hôpitaux" (EHL) und die Gewerkschaften OGB•L und LCGB die Vereinbarung über die Schaffung des "Centre de formation professionnelle continue Dr Robert Widong" für Gesundheitsberufler. Der Name trägt. Es soll keine neue Schule werden.

Der Spitalsektor zählt zu den Bereichen mit den grössten Traditionen in Sachen berufliche Weiterbildung", unterstreicht Henri Hinterscheid, Verwaltungsdirektor des städtischen Krankenhauses Esch/Alzette und Präsident des Verwaltungsrates des neu geschaffenen CFPC in einem "Tageblatt-Gespräch".

Allein die rasante Entwicklung der Medizintechnik in den vergangenen Jahrzehnten verdeutlicht, dass es undenkbar ist, mit der einmal erworbenen Grundausbildung ein Leben lang den Beruf im Gesundheitssektor auszuüben und dabei den Patienten qualifizierte Pflegeleistungen zu bieten.

Vor 30 Jahren noch sei Weiterbildung kein Thema gewesen, bestätigt André Roeltgen, im OGB•L für den Gesundheitsbereich zuständig. Früher reichten einmalige Schulausbildung und berufliche Praxis, um Schritt zu halten.

"Betriebsinterne Weiterbildung wird seit Jahren schon angeboten. Einzelne Krankenhäuser investierten sehr viel darin, andere weniger", so Hinterscheid. Das neue Finanzierungssystem der Spitäler, das mit dem 1992er Gesetz eingeführt wurde und die Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Krankenkassen vorsieht, erleichterte die Weiterbildungsanstrengungen der Spitäler.

Hinzu kam das Gesetz über die Gesundheitsberufe von 1992. Das verpflichtete den Berufstätigen, sich weiterzubilden, so Roeltgen. Dem Gesundheitsberufler wurde das Recht auf jährlich 40 bezahlte Arbeitsstunden für Weiterbildung eingeräumt.

Dem Einzelnen werde die Möglichkeit gegeben, die Qualität seiner Arbeitskraft zu erhalten, unterstreicht der Gewerkschaftler.

Weiterbildung dürfe jedoch nicht allein Angelegenheit der Betriebe sein. Im Interesse der Leute müsse sichergestellt werden, dass das Recht auf Weiterbildung nicht bloss ein formales bleibe. Auch müsste das Personal in Sachen Inhalte mitreden können, so eine Forderung der Gewerkschaften seit Mitte der 1990er Jahre.

Doch einmal abgesehen davon, so einfach scheint Weiterbildung im Spital nicht zu sein. Oft werde eine sehr spezifische Ausbildung benötigt, meint Hinterscheid. In einem kleinen Land wie Luxemburg

werde jedoch selten die benötigte "kritische Masse" an Interessenten erreicht. Für eine rein betriebsinterne Formation wäre der Aufwand zu gross. Undenkbar sei, auch das Kursangebot auf Landesebene zu organisieren.

Als Beispiel nennt Hinterscheid die Zusatzspezialisierung im Bereich Radiotherapie. Luxemburg zähle nur ein nationales Zentrum. Lediglich eine Handvoll Mitarbeiter kämen für hochspezialisierte Weiterbildungskurse in Frage.

Ähnliche Probleme bestünden auch für andere, nicht gesundheitsbezogene Berufsbilder. Im Verwaltungsbereich benötige man Spezialisten für Spitalrechnungswesen oder Krankenhauslogistik. Für die wenigen Verwaltungsspezialisten, deren Aufgabengebiete sich nochmals unterschieden, sei es unmöglich, grosse Weiterbildungsstrukturen zu schaffen. Im Ausland bestünden dazu Schulen, auf die man jedoch nur bedingt zurückgreifen könnte.

"Wenn einige wenige Mitarbeiter in einem spezifischen Bereich Probleme haben besteht praktisch keine Chance, ihnen zu helfen", betont Hinterscheid. Stellten sich ähnliche Fragen jedoch in mehreren Häusern, sei Abhilfe möglich.

Genau hier soll das neue berufliche Weiterbildungszentrum Dr. Robert Widong einspringen. Das CFPC spiele demnach eine subsidiarische Rolle. **"Was nicht in den einzelnen Krankenhäusern geleistet werden kann, soll über das CFPC möglich werden"**, so Hinterscheid. Es sei als Instrument der Betriebsräte der Krankenhäuser zu verstehen, unterstreicht seinerseits Roeltgen.

CFPC Dr. Robert Widong

Das Centre de formation Professionnelle continue Dr Robert Widong für Gesundheitsberufler wird kein Lyzeum bis, meint CFPC-Präsident Henri Hinterscheid. Es soll vielmehr koordinierende Aufgaben übernehmen. Prioritäre Aufgabe des Instituts sei es, die Bedürfnisse der Spitäler festzustellen. Um dann die bestmöglichen Antworten darauf zu entwickeln, indem z.B. Gastreferenten gesucht und eingeladen werden, Weiterbildung in Partnerschaft mit ausländischen Instituten organisiert wird. Geleitet wird die asbl CFPC von einem Verwaltungsrat, der paritätisch von den Arbeitgebern in den EHL und den Vertragsgewerkschaften OGB•L und LCGB zusammengesetzt ist. Diese Struktur entspricht der Praxis in den Betrieben.

Die Krankenhäuser sind wie im Kollektivvertrag vorgesehen in Sachen berufliche Weiterbildung autonom. Allerdings analysieren die Betriebsräte die Weiterbildungsbedürfnisse, entscheiden über Bildungspläne und Qualitätskontrolle.

Finanziert wird das CFPC zur Hälfte von den Beschäftigten und den in der EHL versammelten Arbeitgebern. Insgesamt werden 0,1% der Lohn- und Gehältermasse zur Verfügung gestellt. Für 2002 sind das immerhin rund 300.000 Euro.

Das CFPC ist nach Dr Robert Widong benannt, dem ehemaligen medizinischen Direktor des städtischen Krankenhauses Esch/Alzette. Er zählt zu den Pionieren der beruflichen Weiterbildung für die Gesundheitsberufler in Luxemburg. 1965 gründete er die Escher Krankenschwesternschule, die 1995 eine Filiale des "Lycée technique pour professions de santé" wurde.

"tageblatt"

Journée syndicale statutaire du Syndicat Santé et Services Sociaux de l'OGB♦L

Lors de la Journée syndicale statutaire du Syndicat Santé et Services Sociaux de l'OGB♦L, qui s'est tenue le 21 novembre 2002 au Casino syndical de Bonnevoie, les quelques 100 délégués présents ont approuvé, après avoir écouté le discours d'ouverture de Marco Goelhausen, Président du Syndicat Santé et Services Sociaux de l'OGB♦L et l'allocution de John Castegnaro, président de l'OGB♦L, le rapport d'activité 2000-2002 de la direction syndicale présenté par Pit Schreiner, secrétaire central du syndicat.

Par la suite les représentants du personnel de la santé et des services sociaux ont été informés sur la constitution du CFPC Dr Robert Widong, un projet de cogestion de la formation professionnelle continue (v. aussi page 16 de ce numéro). Cet exposé de M. Henri Hinterscheid, Président de la commission du personnel de l'EHL, était suivi de la présentation par André Roeltgen, chef de département de l'OGB♦L, du programme d'action 2003/2004 du Syndicat Santé et Services Sociaux de l'OGB♦L et des élections sociales de 2003 .

Dans le prochain AKTUELL, nous reviendrons en détail sur les principaux axes de son discours.

Après adoption d'une résolution, les délégués ont écouté l'allocution de clôture de M. Carlo Wagner, Ministre de la Santé et de la Sécurité Sociale.

Résolution de la journée syndicale du 21.11.2002

Le Syndicat Santé et Services Sociaux de l'OGB♦L constate

- ♦ que les carrières des professions de l'aide-soignant, de l'infirmier, des assistants techniques de laboratoire, de radiologie et de chirurgie, de l'infirmier-anesthésiste, de l'infirmier en pédiatrie, de l'infir-

mier psychiatrique, de la sage-femme, de l'éducateur et de l'éducateur-gradué sont sous-évaluées par rapport aux classifications barémiques des autres professions actives au niveau des services publics luxembourgeois,

- ♦ que l'adaptation barémique de ces carrières professionnelles à la suite de la revalorisation et de la prolongation des études respectivement de l'évolution générale du niveau d'études et des diplômes de ces professions au cours des années 90 n'a pas été réalisée jusqu'à ce jour,
- ♦ que le gouvernement malgré l'annonce dans l'accord de coalition de 1999 de procéder à une révision des traitements des fonctionnaires de l'Etat n'a pris aucune initiative pour réformer et adapter les carrières et les traitements de ces professions sociales et de santé,
- ♦ que les niveaux d'études et que les missions et les responsabilités de



toutes ces professions justifient pleinement l'adaptation relative des carrières et des traitements.

Le Syndicat Santé et Services Sociaux de l'OGB♦L demande **par conséquent**

au gouvernement luxembourgeois d'élaborer un projet de loi sur la révision des traitements de toutes ces carrières professionnelles



Konstruktiver Meinungs austausch

Am 12. November trafen sich OGB♦L und LSAP zu einem konstruktiven Meinungs austausch über die soziale und wirtschaftliche Situation des Landes. Der OGB♦L war hierbei von John Castegnaro und Marie-Thérèse Sannipoli vertreten. Die LSAP-Delegation setzte sich aus Jean Asselborn, Jeannot Krecké, Lucien Lux, Mars di Bartolomeo, Myriam Wagener-Schanck, Dan Kersch und Etienne Schneider zusammen.

Trotz aktueller negativer Wirtschaftsdaten, welche nicht unterschätzt werden sollten, wird die Situation der öffentlichen Finanzen weiterhin als zufriedenstellend bezeichnet. Die vorausschauende Finanzpolitik der letzten 15 Jahre erlaubt es der Regierung die aktuelle Entwicklung ohne Panik, Austerität und sozialen Abbau anzugehen. Es besteht deshalb auch kein Grund, die vom Land

dringend benötigten grossen Investitionsprojekte, oder gar die schon beschlossenen sozialen Verbesserungen im Interesse der schaffenden Menschen in Frage zu stellen. In diesem Sinne fordern OGB♦L und LSAP eine substantielle Erhöhung des Mindestlohnes zum 01.01.2003, die deutlich über die einfache Anpassung von 3,5% an die Löhne und Gehälter der Jahre 1999 und 2000 hinausgehen muss.

OGB♦L und LSAP können sich des Weiteren nicht mit dem Projekt der Regierung in Sachen Finanzierung der Privatschulen einverstanden erklären. Es kann nicht angehen, dass Privatschulen mit Millionensummen von staatlicher Seite finanziert werden und die öffentlichen Schulen gleichzeitig sträflich vernachlässigt werden. Priorität muss dem Ausbau der öffentlichen Schulen sowie

der paraschulischen Einrichtungen gelten. Die öffentliche Schule bildet als einzige die Garantie, den vielfältigen Anforderungen die an das Schulwesen gerichtet werden, im Sinne der Chancengleichheit gerecht zu werden.

Beide Organisationen drängen ausserdem auf die Reform des Mitbestimmungsgesetzes, die unbedingt - so wie es in der Regierungserklärung versprochen wurde - noch in dieser Legislaturperiode verwirklicht werden muss.

Schliesslich fordern OGB♦L und LSAP einen gesetzlichen Kader zur Bekämpfung des Mobblings am Arbeitsplatz. Mit blossen Absichtserklärungen, wie sie zur Zeit von der Regierung geplant sind, ist es nicht getan.

Stress am Arbeitsplatz

Die nationale Stressberatungsstelle konkretisiert sich

Anschließend an die Unterzeichnung eines Kooperationsabkommens im September 2002, mit dem gemeinsamen Ziel eine nationale Beratungsstelle für stressgeplagte Arbeitnehmer einzurichten, haben der OGB♦L und die "Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale" mit Arbeitsminister François Biltgen und mit Gesundheitsminister Carlo Wagner Gespräche geführt, um das Projekt vorzustellen. Dabei ging es vorrangig um das Bereitstellen der notwendigen öffentlichen Geldmittel zur Konkretisierung des Projektes.

Beide Minister bekundeten ein grosses Interesse an der gemeinsamen Initiative und erklärten sich prinzipiell bereit, Mittel und Wege zu finden um die Gründung dieser Beratungsstelle tatkräftig zu unterstützen. Um deren Funktionieren ab 2003 zu garantieren, ist es unumgänglich die Mittel aus dem Staatshaushalt via Budgetamendement für das kommende Jahr frei zustellen. So würden den Worten konkrete Taten folgen.

Bleibt hervorzuheben, daß das Problem des negativen Stresses am Arbeitsplatz und den damit verbundenen Konsequenzen immer mehr zu einem realen Gesellschaftsproblem heranwächst, dies umso mehr als die

anfallenden Kosten generell zu Lasten der Sozialversicherungssysteme sowie zu Lasten der Betriebe sind. Sowohl die "Ligue" als auch der OGB♦L sind der Meinung, daß diese Tendenz unbedingt gebrochen werden muß und zwar durch konkrete Präventionsmassnahmen einerseits zum Schutz der

Opfer als auch zum Entgegenwirken der Verursacher dieser Problematik.

Die angepeilte Schaffung einer nationalen Stressberatungsstelle für Arbeitnehmer ist dabei das erste wichtige Glied in diesem Präventionsprozess.



9e Journée Syndicale du Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques



En date du samedi, 9 novembre 2002 les délégués du personnel du secteur du bâtiment et de la construction avaient rendez-vous à la Maison du Peuple à Esch pour leur journée syndicale lors de laquelle ont été notamment discutés le remaniement et la réforme des conventions collectives.

A l'issue des travaux de l'après-midi, deux résolutions intitulées "La réforme de la loi des délégations du personnel" et "Quel avenir pour la construction ?" ont été adaptées par les délégués présents.

Ces deux résolutions ainsi que l'avis de la direction syndicale sur le questionnaire concernant l'introduction éventuelle d'un système de comptes épargne-temps peuvent être consultés sur le nouveau site internet: <http://www.ogb-l.lu>



*NON à une
réduction de nos
salaires !*



Depuis dimanche, 17 novembre 2002, les routiers de l'OGB♦L-ACAL et Landesverband sont en grève. La grève a commencé au Cargo centre à l'aéroport Findel lequel fut paralysé par quelques 400 grévistes de dimanche, 20h, jusqu'à lundi, 18 novembre 2002, 11 h. D'autres actions de grève ont eu lieu le mardi, 19 novembre 2002 à la zone industrielle Schéleck I à Dudelange et à la zone industrielle Bommelscheuer à Bascharage. Le 20 novembre 2002, les zones industrielles de Contern et Rodange (ARES) ont été paralysées. Une autre action a eu lieu à la zone industrielle de Munsbach. Toutes les actions ont été un succès. Spontanément, les chauffeurs ont coupé leurs moteurs et ont participé à la grève. **Ces actions ont été un premier et sérieux avertissement aux entreprises de transport luxembourgeoises.**

Contrairement à la politique mensongère et d'intimidation menée par les patrons, les actions de grève sont tout à fait LEGALES. Après l'échec des négociations et des discussions à l'Office National de Conciliation, la grève est la suite logique. Le comité de grève a décidé de **durcir le mouvement de grève si les employeurs ne retournent pas à la table de négociations.**

Les syndicats OGB♦L-ACAL et FNCTTFEL luttent pour avoir une convention collective tenant compte des revendications suivantes :

1. **Définition du temps de travail.** Prise en compte du temps

*Renforcez nos rangs
et faites grève !*

d'attente comme travail effectif. Il s'agit des temps passés auprès des clients, dans le bouchon, aux ports et aéroports, aux bureaux douaniers, au siège de l'entreprise, à bord de ferries, trains ou avions.

2. **Une indemnité des jours bloqués à l'étranger** en raison d'un jour férié, d'une interdiction de conduire ou de problèmes de chargement ou déchargement.
3. **Une adaptation des frais de route à 27 € par jour.**
4. **Une augmentation linéaire des salaires de 2% par année,** avec une durée de 3 ans de la convention collective.
5. **Rétroactivement au 31 mars 1999** (date d'expiration

de l'ancienne convention collective) une indemnité de l'ordre de 1% par année perdue.

Selon les employeurs, il y a un manque de plusieurs centaines de conducteurs au Luxembourg. Ils parlent même de pénurie. En même temps, le fret transporté par route est en croissance permanente. Il progressera, selon les pronostiques de la Commission Européenne, de 50% dans les 10 ans à venir. **Ce surplus de travail ne devra en aucun cas être réalisé sur le dos des chauffeurs !** Pour combattre la pénurie de chauffeurs, il nous faut, avant tout, des conditions humaines dans ce secteur. Toute autre position n'est qu'un renforcement de Kralowetz et co.

L'union fait la force ! Luttons ensemble pour obtenir de meilleures conditions sociales !



de l'ancienne convention collective) une indemnité de l'ordre de 1% par année perdue.

Les employeurs marquent leur accord pour une augmentation des frais de route de 1,98 €. En même temps, **ils nous imposent une réduction du salaire de base de 9%** comme condition de négocier au sujet du cahier de revendications. Ils exigent un effet strictement neutre sur les salaires.

Une réduction de nos acquis sociaux ne sera pas tolérée !



Kollektivvertrag Lkw-Fahrer

Streikmobilisierung der Basis läuft

Nach den erfolgreichen Warnaktionen der vergangenen Woche, startet das Streikkomitee nun, mit Hilfe der gewählten Personalvertreter, eine breite Mobilisierungs- und Motivierungskampagne in den Transportbetrieben.

Ziel dieser Kampagne ist es, im Gespräch mit jedem einzelnen Fahrer, die Beschäftigten des gewerblichen Straßengüterverkehrs dazu zu bewegen, im Sinne einer nationalen Streikaktion im Sektor die Arbeit niederzulegen. Nicht ausgeschlossen sind jedoch punktuelle Streikaktionen auf Betriebsebene.

Gefordert werden nach wie vor eine Arbeitszeitregelung, die ein Einbeziehen der Wartezeiten in die effektive Arbeitszeit vorsieht, sowie ernsthafte Gespräche über Lohnaufbesserungen für die Lastkraftwagenfahrer.

OGB♦L und Landesverband betonen ausdrücklich ihre Bereitschaft, am Verhandlungstisch mit dem „Groupement Transport“ über einen akzeptierbaren Kollektivvertrag zu diskutieren. Bedingung hierfür ist, dass die Arbeitgeber Abstand nehmen von ihrer Forderung nach einer Kürzung der Basislöhne.



Abänderung des Strafgesetzbuches

Die gewerkschaftliche Freiheit muss garantiert bleiben

Nachdem der Ministerrat vom 14. November den Vorentwurf eines Gesetzes bestätigte, der eigentlich die friedliche Nutzung von Eigentum und die Bewegungsfreiheit garantieren soll, in der Praxis aber riskiert die Veranstaltung von Protestaktionen unmöglich zu machen, hatte der OGB♦L als erste Organisation öffentlich dagegen protestiert.

In einem Brief den der OGB♦L an Justizminister Luc Frieden mit Kopie an den Staatsminister schickte, wird um eine dringende Unterredung zu diesem Thema gebeten. Anlässlich

der Unterredung will der OGB♦L die Hintergründe erfahren, die den Ministerrat zu dieser Maßnahme geführt haben und wird seine Befürchtungen in Bezug auf die Einschränkung der Gewerkschaftsfreiheit und der gewerkschaftlichen Aktionsmöglichkeiten mitteilen.

Entsprechend dem Ablauf dieser Unterredung wird der OGB♦L gegebenenfalls die Initiative ergreifen um ein Aktionskomitee gegen die geplante Einführung des Artikels 442-1. ins Strafgesetzbuch zu gründen.

Que fait-on des droits du personnel ?



La veille de la Toussaint, le Ministre Fernand Boden a étendu les horaires d'ouverture des magasins, reculant la fermeture de 18h00 à 20h00. Or, la loi du 19 juin 1995 prévoit que les commerces doivent être fermés à 18h00 les samedis et veilles de fêtes.

L'OGB♦L déplore que le Ministre soit à la botte du patronat et qu'il ne se soucie pas de cette nouvelle détérioration des conditions de travail pour les milliers d'employés travaillant dans le secteur du commerce.

Non à la détérioration des conditions de travail dans le secteur du commerce

Lorsque l'on sait que, dans le commerce, les patrons sont toujours à l'origine des nouvelles contraintes imposées au personnel (détérioration du temps de travail, allongement des horaires d'ouverture, travail dominical, heures de travail réparties sur six jours de la semaine) et que, dans le même temps, ils ne versent que des salaires de bas échelon, qui ne correspondent, bien souvent, qu'au salaire minimum garanti, il est évident que la colère monte chez les employés.

Car les milliers d'employés du commerce ont, eux aussi, une vie de famille et des enfants dont ils doivent s'occuper. Et, comme tout autre personne, ils ont également besoin de loisirs et de repos.

Lorsque l'on sait qu'au mois de décembre, les magasins seront, de toutes façons, ouverts presque tous les dimanches, il est aisé de comprendre que si les horaires d'ouverture des magasins sont portés de 18h00 à 20h00 les samedis, mener une vie de famille normale relèvera de l'impossible.

L'objectif de cette action menée par l'OGB♦L au nom du personnel est d'attirer votre attention, à vous, les consommateurs, sur les conditions de travail souvent très difficiles dans le secteur du commerce.

Solidarité avec le personnel

La fin de l'année, avec son cortège de festivités traditionnelles, est à notre porte. En tant que consommateur, vous pouvez manifester votre solidarité avec le personnel en renonçant, de votre propre initiative, à effectuer vos achats au-delà de 18h00 le samedi, afin que ces jours-là soient aussi une fête pour les employés du commerce.

Un personnel heureux saura vous en remercier



International

Débat sur l'avenir d'Europe : sans renforcement de la dimension sociale, l'Europe n'aura pas d'avenir

Tel est le message que les responsables du secrétariat européen commun de la CGT-L (OGB♦L, FNCTTFEL, FLTL) et du LCGB ont fait passer lors de la présentation à la presse de la résolution de la Confédération européenne des syndicats (CES) au sujet des propositions syndicales pour les travaux de la convention européenne chargée de préparer une révision des traités européens.

Le texte de la résolution est disponible sur le site internet du secrétariat européen (www.secec.net) qui a été présenté à la même occasion.

Ce site offre également d'autres informations importantes, des liens vers des sites spécialisés en la matière et il contient un forum de discussion ouvert à tout(e) intéressé(e).

Il renseigne également sur les activités du secrétariat européen, notamment en relation avec le programme sur l'avenir de l'Europe.

Dans le cadre de ce programme, le secrétariat a eu des entrevues avec le parti des verts (Déi Gréng), le parti socialiste (LSAP), le parti chrétien social (CSV) et le parti libéral (DP).

Une entrevue a eu lieu avec le Conseil national des femmes et des entrevues avec le Cercle des ONG de développement, avec l'Union des consommateurs et les mouvements de jeunesse sont programmées.

Le mouvement écologique a refusé un échange de vue arguant qu'il n'a-

vait pas de compétences en la matière.

Etonnant alors que la protection de l'environnement est certainement un des domaines le plus influencé par la politique européenne et le mouvement écologique utilise d'ailleurs avec beaucoup de compétence et d'efficacité les directives européennes en matière d'environnement (cf. les dossiers sur la construction de l'autoroute vers la Sarre et sur la modernisation de l'aéroport).

Le secrétariat européen devra donc chercher d'autres interlocuteurs dans le secteur de l'environnement.

Jean-Claude Reding



Secteur du nettoyage

RAPPEL

Prime de fin d'année !

Les jours de fêtes et la fin d'année approchent. Ce sera l'occasion pour les patrons de prouver le respect des engagements encourus vis-à-vis de leur personnel ou faut-il rappeler que les partenaires sociaux du secteur Nettoyage étaient tombés d'accord que pour l'année 2002 une prime de fin d'année unique serait allouée à tou(te)s les salarié(e)s de tout le secteur ?

Voici les principales modalités de cette prime :

- ◆ Une prime de fin d'année unique de 200.- € est allouée à chaque ouvrier(ière) occupé(e) dans l'entreprise au 1er avril 2002.
- ◆ Cette prime unique de fin d'année sera payée avec la paye de novembre 2002.
- ◆ À la date du 30 septembre 2002, le salarié doit avoir au moins une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise.
- ◆ Certaines réductions de la prime unique de fin d'année pour absences-maladie sont prévues et la prime est payée comme suit :
 - ◆ Sans aucune période d'absence, 100%
 - ◆ Avec 1 période d'absence, 75%
 - ◆ Avec 2 périodes d'absence, 50%
 - ◆ Après la deuxième période d'absence, la prime est supprimée.
- ◆ La période de référence prise en considération pour cette première prime commencera le 1er avril 2002 et prend fin au 30 septembre 2002.

Il faut préciser et savoir que :

La prime est la même pour tous, sans faire de différence entre les contrats à temps partiel et temps complet.

Il n'y a donc pas de proratisation par rapport aux heures de travail prévues par le contrat de travail. Chaque salarié devra donc toucher les 200 € si les conditions d'octroi ont été respectées.

En cas de transfert de contrat : il est important de savoir que les salarié(e)s ont droit à tous les avantages et acquis résultant de leurs contrats de travail, notamment concernant l'ancienneté acquise. Par exemple : si une société X reprend un contrat d'une société Y, le personnel trans-

féré qui était déjà en place le 1er avril 2002 auprès de son ancien patron aura droit à la prime auprès du nouveau patron. Les parties signataires de la convention doivent veiller à ce que toutes les sociétés du secteur respectent cet accord.

Étant donné que cette prime fait partie intégrante de la convention collective d'obligation générale, toute société opérant sur le territoire du G.D. de Luxembourg est tenue de respecter cet accord.

L'OGB♦L lance donc un appel à tou(te)s les salarié(e)s du secteur «Nettoyage» de le contacter tout de suite au cas où une société ne respectait pas cet accord ou si elle n'appliquait pas correctement les conditions prévues par cet accord.

Léon Jenal

Transfert de contrat "Auchan" Les patrons se tirent dans les pattes....

Quant les patrons des 2 plus grandes sociétés du Grand-Duché de Luxembourg (Pedus et ISS) se font la guerre, les salariés deviennent des «soldats d'étain». Cela a été le cas dans le cadre du transfert de contrat nettoyage d'Auchan où une cinquantaine de salarié(e)s sont concerné(e)s.

Il faut savoir qu'un client peut lancer un appel d'offre pour renouveler son contrat «nettoyage» avec son ancien fournisseur ou pour trouver un nouveau fournisseur, qui, le cas échéant, ferait une meilleure offre que le prestataire en place.

Dans le cas Auchan, la société Pedus a perdu cet important client aux dépens de la société ISS. Suite à ce changement, les deux sociétés ont eu l'obligation de respecter la Convention Collective de Travail en vigueur qui prévoit ce qui suit :

Article 5.2

(a) L'entreprise qui obtient le contrat d'entretien a l'obligation de reprendre 75% des ouvriers occupés et présents aux

chantiers depuis au moins une année. L'entreprise qui perd le chantier a l'obligation de garder les ouvriers qui se trouvent au moment du transfert du contrat d'entretien notamment en congé de maladie, congé de maternité, congé parental et congé pour raisons familiales.

(b) L'entreprise qui reprend le chantier n'a l'obligation de reprendre les ouvriers que si elle obtient des informations précises sur le salaire, l'ancienneté et le nombre des ouvriers qu'elle doit reprendre au moins huit jours ouvrables avant la prise de possession du chantier.

(c) Le repreneur a le droit de refuser le transfert du contrat de travail des ouvriers que le client refuse sur base d'une motivation claire et objective ou par d'autres motifs à justifier par le repreneur.

(d) L'entreprise qui perd le chantier a le droit de garder, le cas échéant, ses ouvriers.

(e) Les ouvriers qui ne seront pas repris par la nouvelle entreprise continueront leur relation de travail avec leur employeur.

(f) Les ouvriers repris par la nouvelle entreprise garderont tous leurs droits et obligations résultant de leurs contrats de travail. Ils n'ont pas le droit de refuser le transfert de leur contrat de travail.

Article 5.3

Pour une correcte application des dispositions du présent article, une Commission Paritaire constituée par des représentants patronaux et des représentants syndicaux signataires de cette convention collective sera chargée de la surveillance du transfert du contrat d'entretien.

Entreprises

L'OGB♦L a été informé de cette reprise le 10 octobre 2002.

Depuis cette date, le secrétaire de l'OGB♦L a pris l'initiative de contacter les directions de Pedus respectivement ISS, pour régler la situation des salariés concernés par ce transfert et pour veiller au respect des modalités prévues par la CCT.

Du côté des deux sociétés, la situation était que la société Pedus voulait garder un maximum du personnel dans ses rangs (ce qui pourrait paraître positif à première vue) et que la société ISS essayait de reprendre un maximum du personnel en place c.à.d. les salariés Pedus.

Sur intervention de l'OGB♦L, les deux sociétés ont confirmé qu'ils respecteraient les stipulations de la CCT.

En réalité, l'information qui devait se faire vis-à-vis du personnel par les deux directions a finalement abouti à une désinformation voire déstabilisation complètes. Parallèlement sur le terrain certains «éléments» ont essayé d'influencer le personnel, soit de démissionner de Pedus, soit de ne pas accepter le passage à ISS etc.

Un troisième larron en la personne du secrétaire du LCGB s'est encore mêlé dans ce dossier en lançant de fausses informations et affirmations au personnel. Le personnel en place était totalement déstabilisé et ne savait plus à quel saint se vouer.

Face à cette situation, l'OGB♦L a donc lancé une campagne pour informer correctement les salariés sur leurs droits et ce par le biais des délégations Pedus et ISS respectivement par des tracts et affiches sur le site.

Pour éviter que les salariés ne se retrouvent dans une situation sans issue, l'OGB♦L a convoqué une réunion paritaire (prévue par l'art. 5.3. de la CCT) en date du 22 novembre, en invitant les deux sociétés concernées et la Fédération de Nettoyage à se mettre autour de la table avec l'OGB♦L. Cette réunion a eu le mérite que la situation soit pour le moins concluante au niveau de la situation du personnel (55 personnes concernées).

La société Pedus avait proposé le transfert de 20 salariés à ISS et voulait garder 35 salariés dans ses rangs.

La société ISS a refusé de reprendre 8 personnes (sur les 20 proposées) pour des raisons comme : «trop lente aux cadries ... lente au travail ... absences fréquentes ... mauvaise qualité de travail ... incompatibilité avec les autres salariés ...» pour en garder finalement 12 à pouvoir rester sur le site Auchan.

Les huit salariés dont la reprise a été refusée par ISS continueront dorénavant leur tâche auprès de Pedus.

D'une manière générale, cette opération a démontré que l'interprétation des textes de la convention collective ne fait pas l'unanimité des acteurs et que ces mêmes textes donnent matière à réfléchir et nous montrent qu'il faudra les revoir, adapter et préciser d'avantage, afin de ne plus laisser la possibilité d'en abuser. L'OGB♦L insiste sur le fait que ce volet très important sera revu et corrigé dans le cadre du renouvellement de la convention collective dans les semaines à venir et ce dans l'intérêt des salariés du secteur.

Ainsi l'OGB♦L souligne que ces transferts de contrats ne doivent pas servir aux sociétés pour faire de la concurrence déloyale sur le dos du personnel du secteur et profiter de l'occasion pour effectuer des opérations « de nettoyage » dans les rangs de leur personnel.

L'OGB♦L déplore finalement que dans le cas Auchan les salariés aient été les dindons de la farce.

Syndikat Handel Lieber Patrick Zanier !

Du hast es immer noch nicht verstanden und wirst es wahrscheinlich auch nie verstehen !

Es geht nicht darum, auch bei bevorstehenden Sozialwahlen, die Muskeln gegenüber dem OGB♦L spielen zu lassen.

Viel mehr solltest Du Deine ganze Kraft darauf verwenden, mit dem OGB♦L zusammen, vernünftige Lösungen im Interesse der Beschäftigten im Handel zu erreichen, denn nur gemeinsam können wir einen ernst zu nehmenden Gesprächspartner für ein geeintes Patronat abgeben.

In einem Sektor der Niedriglöhne, schlechten Arbeitszeiten, nicht bezahlten Überstunden und flexiblen Arbeitszeiten müsstest sogar Du verstehen, dass wir nur etwas erreichen, wenn wir zusammen arbeiten.

Zur Sache :

- ♦ Nicht "Du", sondern "wir" haben einen neuen Kollektivvertrag bei AUCHAN unterschrieben, obschon Du mit allen Mitteln versucht hast, uns vom Verhandlungstisch fern zu halten.
- ♦ Nicht "Du", sondern "wir" sind dabei, einen Sozialplan für die Beschäftigten bei COURTHEOUX auszuarbeiten.

Es geht nicht darum, ob "Du" oder "ich" in der ersten Reihe stehen, sondern schlichtweg um die Interessen der zigtausend Beschäftigten im Sektor Handel.

Romain Daubenfeld

Fermeture de la Centrale COURTHEOUX à Strassen

En date du 8 novembre 2002 ont eu lieu les premières négociations pour un plan social entre la Direction et les syndicats OGB♦L et LCGB.

Lors de ces négociations, la direction nous a informés que actuellement 88 personnes sont engagées en leurs services.

De ces 88 salariés, 25 personnes vont garder leur poste au sein du groupe, 8 vont

être mutées à des autres postes au sein du groupe Courthéoux-Match, 4 ont atteint l'âge de la préretraite et pourront probablement en profiter, 11 seront placées en «outsourcing» et 40 vont être licenciées.

Les syndicats ont de suite fait opposition en rappelant que le plan social devra également accompagner les personnes qui sont mutées hors du groupe Courthéoux, les personnes partant en préretraite ou pension et les personnes visées par le «outsourcing».

La direction de l'entreprise nous a présenté, à part des indemnités légales prévues par la loi, une enveloppe vide.

Nous nous sommes montré scandalisés par l'attitude de la direction qui se comporte absolument inhumainement vis-à-vis de collaborateurs qui ont une ancienneté allant jusqu'à 40 ans de service.

En contrepartie, nous avons demandé pour chaque licencié la somme de 25.000.- € et un mois de salaire pour chaque année de service.

Pour ceux qui gardent leur travail, nous avons également demandé des garanties supplémentaires.

AUCHAN

Renouvellement de la convention collective de travail

En date du 14 septembre 2002, les syndicats OGB♦L et LCGB et la Direction du hypermarché AUCHAN à Kirchberg ont convenu d'un renouvellement de la convention collective de travail.

Durée : 3 ans à partir du 1er janvier 2003.

Un nouveau système de rémunération, basé sur une appréciation individuelle, sera introduit. Ce nouveau système, avec lequel les syndicats n'ont aucune expérience, pourra être révisé à la fin de cette convention.

Egalement, l'employeur garantit une évolution de la masse salariale brute de 3% (à effectif constant et hors index) sur la période allant du 1er juillet 2002 au 30 juin 2005.

Autres avantages

La nouvelle convention augmente le congé d'ancienneté :

- ♦ d'une journée pour une ancienneté de 5 ans
- ♦ de deux journées pour une ancienneté de 10 ans
- ♦ de trois journées pour un ancienneté de 15 ans.

Un congé payé de 8 heures/an pour des visites médicales est introduit.

Syndicat Commerce

Appel aux responsables de l'Horesca

Messieurs, l'être humain doit être au centre du monde de travail

Suite aux articles de presse relatifs à l'entrevue des responsables de la Fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers (Horesca) avec une délégation du groupe parlementaire du PCS, le Syndicat Alimentation et Hôtellerie de l'OGB♦L constate que les dirigeants de l'Horesca ne cessent de mener en bateau les salariés de cet important secteur de notre économie,

En effet, contrairement à ses dires, l'Horesca n'a jamais vraiment mené des négociations avec les partenaires sociaux. Bien au contraire, elle a toujours empêché et bloqué de telles négociations par son attitude arrogante. C'est la raison pour laquelle l'OGB♦L a dû s'adresser au Ministre du Travail en revendiquant que le législateur prenne ses responsabilités pour légiférer et en soumettant un texte précis qui a finalement été retenu dans ses grandes lignes.

Si l'Horesca réclame maintenant une nouvelle période de transition avant que la nouvelle loi n'entre en vigueur, sa démarche a comme seul but de gagner du temps et de cacher son incapacité de trouver une solution au cours des 30 dernières années.

Par cette nouvelle percée patronale sont à nouveau visés les plus faibles de la société à savoir les

salariés les plus mal payés du pays, qu'on soumet à une organisation du travail la plus flexible et qui de ce fait ne connaissent ni de vie de famille régulière, ni de temps de loisirs. Ce qui est honteux pour le pays le plus riche du monde.

L'OGB♦L n'acceptera en aucun cas des pertes de salaires des concernés et veillera de très près à l'exécution de la nouvelle loi HORECA et de tous ses amendements.

Syndicat Alimentation et Hôtellerie

Plan social chez Deloitte & Touche

Et l'on aurait cru qu'une délégation dont la mission est de défendre les intérêts des employés tous bords et convictions confondues, se donnerait le plus de poids possible pour négocier un plan social. Loin de là !

Chez Deloitte & Touche, la délégation du personnel fonctionne autrement, pour le plus grand malheur des employés concernés par le licenciement récemment annoncé.

Le droit du travail précise que lors de la négociation d'un plan social dans une entreprise qui n'est pas liée par convention collective, les représentants des travailleurs peuvent se faire assister par des experts. Qui de mieux que les syndicats pour assumer cette assistance ?

Peut-être prise à court de temps, probablement dû aussi à un manque d'information, la délégation du personnel de chez Deloitte & Touche s'est lancée dans un processus de sélection du type «qui dit mieux».

Finalement, les négociations ont débuté en présence du LCGB, comme seul syndicat présent, ce qui veut dire que l'OGB♦L a été écarté de la table de négociation par cette même délégation du personnel. Ainsi faisant, la délégation a volontairement ignoré que parmi les personnes menacées de licenciement, il y a des membres de l'OGB♦L ayant déjà mandaté leur syndicat à défendre leurs intérêts dans cette déplorable situation.

Pourtant il aurait été simple de respecter les désirs des personnes concernées et de se doter d'un large savoir-faire en demandant l'appui des différents syndicats représentatifs sur le plan national, au lieu de ne charger qu'un seul syndicat de cette importante et délicate mission.

Par ailleurs la direction d'une société de renommée telle que Deloitte & Touche devrait savoir que dans un souci de responsabilité sociale et avant toute notification de licenciement, elle aurait dû informer les syndicats représentatifs sur le plan national pour discuter de la situation et de limiter les licenciements. Ainsi faisant elle aurait évité des créer des tensions supplémentaires.

Syndicat Services et Energie

Contrôles des chantiers de construction Contrôle spectaculaire, mais inutile si pas de suivi !

L'OGB♦L a pris note avec satisfaction de la récente descente spectaculaire d'environ 230 fonctionnaires de la Police grand-ducale, des services des Douanes et accises, de l'Inspection du Travail et des Mines, de l'administration de l'Union des caisses de maladie et
a u t r e s

administrations auprès d'un chantier important au Kirchberg.

Le syndicat Bâtiment de l'OGB♦L ne cesse de dénoncer les pratiques de concurrence déloyale pratiquée par certaines entreprises, ainsi que la politique de tolérance ou de discrétion du pouvoir public, acceptant actuellement que des sociétés cumulent des retards importants dans les paiements obligatoires auprès des services de la sécurité sociale, de la TVA ou des impôts.

Ces ressources «illégalles et supplémentaires» placent ces entreprises frauduleuses en position de force dans la guerre des prix, leur permettant ainsi de diminuer les prix à un niveau impossible à supporter par les entreprises qui respectent leurs obligations légales. Le résultat est le dumping social ; le nombre inquiétant des faillites dans le secteur de la construction en est témoin.

L'OGB♦L tient à féliciter et remercier les «contrôleurs» pour leur dévouement en matière de respect des règles de sécurité et de santé des travailleurs dans un secteur qui connaît un rythme frénétique croissant, imposé par une dangereuse course contre la montre quand il s'agit de terminer des chantiers dans des délais de plus en plus courts. Malheureusement cette action de contrôle n'était qu'une action singulière qui démontre pourtant l'importance de tels contrôles s'ils étaient effectués plus régulièrement. Ce qui n'est pas le cas actuellement faute de moyens ou de volonté de la part des instances compétentes.

Nous déplorons depuis longtemps déjà, l'inertie de l'ITM dans le secteur de la construction et revendiquons une augmentation des contrôles de la part de l'ITM ainsi que des sanctions plus rigoureuses si des irrégularités sont constatées. Nous avons également depuis longtemps attiré l'attention aux énormes dégâts que certaines sociétés causent au secteur de la construction, mais aussi à l'Etat et à la sécurité sociale, dégâts dont les autorités ont fait constat lors de leur dernier contrôle.

C'est dans le but
d'empêcher
que la santé,

l'intégrité physique ou la vie des travailleurs ne soient mises en péril par les excès de vitesse résultant de délais irréalistes imposés pour finir les chantiers, que l'OGB♦L invite le gouvernement à prendre les mesures nécessaires afin que les contrôles de grands et petits chantiers, puissent être effectués systématiquement par un personnel en nombre suffisant, chargé aussi de veiller au respect des dispositions légales et conventionnelles sur la durée du travail.

L'OGB♦L s'étonne en effet que lors du contrôle du 25 novembre 2002 aucune infraction en matière de temps de travail ou des infractions conventionnelles n'aient été constatées en dépit de la présence de l'ITM. Nous éprouvons des difficultés à croire que les seules infractions relevées et présentées à la presse soient d'ordre administratif (impôts, sécurité, TVA,...) ou en relation avec la sécurité sur le travail et revendiquons que les constats d'infraction faits en matière de temps de travail soient aussi rendus publics.

Prévenir au lieu de punir !
Donner les moyens aux délégués à la
sécurité de faire leur travail !

L'OGB♦L est d'avis qu'un nombre non négligeable de risques d'accidents pourrait être éliminé à la source, si les délégués du personnel et surtout les délégués à la sécurité dans les entreprises du secteur de la construction pouvaient accomplir leur mandat librement, au lieu d'être limités, empêchés ou entravés par des interprétations douteuses que certains employeurs font sur les dispositions d'une loi qui ne tient pas compte de la situation réelle du secteur. Le syndicat Bâtiment de l'OGB♦L revendique depuis longtemps déjà, dans le cadre de la réforme de la loi sur les délégations du personnel, la revalorisation et l'extension des compétences des délégués à la sécurité quant au nombre d'heures allouées pour faire leurs tours de contrôle, ainsi qu'au moyens mis à leur disposition et à la formation qui leur est nécessaire pour faire leur métier de délégué à la sécurité d'une manière effective et efficace. Les statistiques sur les accidents de travail démontrent clairement qu'il existe un malaise en matière de sécurité et de santé au travail au sein du secteur bâtiment, qui mène depuis toujours la tête de liste en ce qui concerne le nombre d'accidents de travail. C'est pourquoi

nous revendiquons l'instauration d'un observatoire national à la sécurité au travail et l'élection d'un comité national des délégués à la sécurité qui aurait le droit de se rendre sur le chantier de leur choix afin de vérifier et constater toute plainte et d'aplanir des différends éventuels ayant trait à la santé et sécurité au travail.

Nous sommes d'avis que des contrôles réguliers sur les chantiers sont utiles et nécessaires pour combattre le dumping social et les fraudes des entreprises « malhonnêtes », mais nous insistons à ce que le but reste celui de punir les vrais malfaiteurs et non de chicaner les ouvriers sur place.

La lutte paie !

Tel est le constat que font les collègues du secteur de la construction en Suisse. Les nombreux débrayages locaux du mois d'octobre et la grève nationale du 4 novembre ne sont pas restés sans effets. Les entrepreneurs viennent de signer définitivement la convention sur la retraite anticipée, légèrement modifiée en raison du retard pris pour son introduction. La lutte a été longue et ardente. Une bonne douzaine de débrayages locaux partout en Suisse et une journée nationale de grève, suivie par plus de 15.000 grévistes, ont été nécessaires pour montrer aux entrepreneurs suisses que les travailleurs de la construction ne se laissent pas arnaquer. Au lendemain de la grève nationale, les choses sont devenues plus claires : les entrepreneurs n'avaient plus guère le choix, ils devaient simplement respecter la convention conclue ce printemps. C'est ce qui permet maintenant d'introduire dans la construction la retraite anticipée à 60 ans, avec des rentes suffisantes. En même temps, une augmentation de salaire a été convenue pour l'an prochain : au 1er janvier 2003, tous les salaires seront majorés de 65 francs suisses par mois ou de 0,40 francs suisses à l'heure !

Les retards créés par les employeurs dans l'application de l'accord signé au dernier printemps ont forcé les ouvriers de la construction en suisse de lutter à nouveau. Ils n'ont pas eu peur de faire grève pour la deuxième fois en une année et ont été récompensés d'un surplus dans le salaire, car ils ont démontré UNION face

au patronat et ont suivi massivement les appels à la mobilisation des syndicats helvétiques. Ceci en avant-goût pour les négociations des conventions collectives dans le secteur de la construction qui viennent de débiter sous le mauvais augure des discussions pessimistes qui prônent une soi-disant crise de l'économie et demandent des modérations salariales.

Les ouvriers du secteur de la construction du Luxembourg ne peuvent que féliciter leurs collègues suisses pour le succès de leurs actions syndicales et garantir qu'ils sauront en faire pareil au Grand-Duché, tel qu'on l'a déjà démontré en 2000 !

Syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions Métalliques

Fours Hein s.à r.l., Strassen Négociations de nouveau devant l'ONC !

Depuis presque une année durent les négociations pour le renouvellement de la convention collective des ouvriers de l'entreprise HEIN, Fabrique de fours, à Strassen. Dès l'ouverture de ces négociations, la direction de l'entreprise n'a cessé de soumettre à la délégation syndicale des propositions négatives et inacceptables pour le personnel.

A défaut de trouver un accord, l'OGB♦L avait saisi une première fois l'Office National de Conciliation juste avant les vacances d'été.

Une proposition de compromis, résultat d'une réunion de l'ONC en septembre dernier, fût soumise au personnel ouvrier de l'entreprise, lors d'une réunion plénière le 14 octobre 2002.

Constatant que le compromis proposé, malgré quelques améliorations apportées en dernière minute par la direction, constitue toujours une dégradation substantielle des conditions actuelles et entraîne inévitablement des pertes de revenu, les ouvriers ont, à la quasi unanimité, rejeté cette dernière proposition patronale

et chargé les représentants syndicaux de ressaisir l'ONC.

Aussi, la grande majorité des ouvriers de l'entreprise se sont déclarés prêts à entamer de suite des actions syndicales, si nécessaire jusqu'à la grève, si un accord satisfaisant devait rester impossible et si la direction restait inflexible sur ses positions.

Suite à la réunion du personnel, l'OGB♦L et la délégation du personnel ont tenté une dernière fois de trouver un accord acceptable à la table de négociation, ce que la direction a malheureusement catégoriquement refusé !

En conséquence, l'OGB♦L s'est vu obligé de renvoyer le litige à l'ONC, où une non-conciliation devient maintenant plus probable que jamais.

Si le climat social et la paix sociale se sont actuellement dégradés à tel point qu'une grève n'est plus à exclure, c'est à la direction et son attitude intransigeante qu'incombe la seule responsabilité !

Syndicat Transformation
sur Métaux et Garages

Vent de panique sur Intermoselle !

Si, dans notre paysage industriel, nous trouvons encore quelques rares entreprises qui depuis des décennies vivent et évoluent dans un contexte économique radieux, nous pouvons sans hésitation aucune affirmer que l'entreprise Intermoselle située à Rumelange en fait partie.

Ou plutôt devrions-nous dire qu'elle en faisait partie. En effet,

depuis quelques semaines un vent de panique vient de perturber voire de détruire cette image d'Épinal. Divers éléments et événements viennent de nous ramener brusquement sur le terrain de la dure réalité de notre système capitaliste.

Tout d'abord, d'un ancrage totalement luxembourgeois à l'origine, l'entreprise est peu à peu devenue propriété du cimentier allemand Dyckerhoff. Ce dernier sera d'ici fin 2002 et à concurrence de 68% des actions englouti par le cimentier italien Buzzi Unicem S.p.A. Jusque-là rien de bouleversant vous direz-vous. Et dans ce qu'on appelle communément un monde globalisé vous avez sans nul doute raison. Pourtant, là où les choses commencent à se corser, c'est que depuis fin juillet de cette année et suite à une longue enquête menée par l'administration allemande, il appert que depuis des années le marché allemand du ciment était empreint d'irrégularités criantes notamment en matière d'arrangements par rapport aux prix de ventes pratiqués sur des marchés soi-disant libres.

Conclusion de cette enquête, le groupe Dyckerhoff s'est vu infliger une amende de l'ordre de 95 millions d'€uro. Un malheur ne venant jamais tout seul, des problèmes de surcapacité et un fort ralentissement du secteur de la construction en Allemagne se greffent à cette situation difficile (ainsi pour 2003 les prévisions de vente pour Intermoselle passent de 840.000 tonnes à +/- 640.000). Et les actionnaires de Dyckerhoff, en bons capitalistes qu'ils sont trouvent évidemment et immédiatement la solution miracle à leur problème : il faut réduire les frais fixes. En bon français cela signifie réduire la masse salariale et réparer ses erreurs et errances sur le dos des travailleurs.

Ordre fut donc donné à la

direction locale d'Intermoselle d'agir dans ce sens et de prendre toutes les dispositions qui s'imposent.

Heureusement que dans cette affaire nous avons en face de nous une direction qui réfléchit et agit sur du long terme, qui tient à l'outil de travail et qui respecte le modèle de relations et de négociations sociales tel que nous le pratiquons depuis des décennies dans notre pays. Les différentes parties concernées : direction, délégation des ouvriers, délégation des employés, LCGB et OGB♦L se sont réunis à plusieurs reprises pour essayer de trouver une solution à cette situation.

Ce 27 novembre fut donc retenu la proposition suivante : vu la baisse de production prévue pour 2003, le fonctionnement de l'usine passera pendant une grande partie de l'année d'un système feu continu en 4 équipes à un système en deux équipes. Afin d'atténuer au maximum la perte financière entraînée par cette modification du régime de travail, chaque perte de salaire brute sera compensée par une indemnité équivalant à 50 % de la perte subie.

Une réunion permettant de finaliser cet accord est programmée pour le 9 décembre, les parties continueront à se voir régulièrement tout au long de l'année prochaine et suivront de près l'évolution du dossier.

Syndicat Chimie

LCGB und GOODYEAR Direktion werden sich einig

Vor kurzem verteilte der LCGB ein seltsam anmutendes Flugblatt bei GOODYEAR, das zwar viele Fragen aufwirft, aber auch einiges erklärt.

Die LCGB-Fraktion berichtet von ihren kürzlich erzielten Durchbrüchen bei Geheimgesprächen mit der Direktion.

Ist es in einem Betrieb normalerweise üblich, dass der Betriebsrat regelmäßige Sitzungen mit der Betriebsleitung hat, um anstehende Fragen oder Probleme zu klären, so ist das bei GOODYEAR ab jetzt anders.

Die LCGB Fraktion, die anscheinend nur aus zwei Betriebsräten und ihrem neuen Zentralsekretär besteht, traf die Direktion um verschiedene Fragen zu diskutieren, die bisher offenstanden. Und siehe da die Direktion reagiert wohlwollend und erklärt sich bereit die Forderungen der Schrumpffraktion höheren Ortes vorzubringen.

Ein konstruktives Klima herrscht schon seit längerem zwischen LCGB und Direktion. Man versteht sich, tauscht Informationen aus, gibt sich Tipps und kommt einfach gut miteinander klar. Super. Da stört es kaum, dass im Betriebsrat dieselbe Schrumpffraktion manchmal eine andere Haltung vertritt, als in solchen Gipfelgesprächen.

Aber wer will sich schon an solchen Kleinigkeiten stören.

Die Meinung aller anderen Betriebsräte, seien es die Kollegen vom NGL, dem OGB♦L oder den anderen Betriebsräten des LCGB ist da nicht gefragt.

Ausserdem redet es sich einfach besser im kleinen Kreis. So ein Betriebsrat ist ja auch viel zu schwerfällig, Demokratie oder gemeinsames Vorgehen sind mehr als überflüssig. Wenn man sich versteht und zu kollaborieren weiss, kommt man klar. Was schlussendlich dabei herauskommt ist ja auch nebensächlich. Hauptsache man hat was zu berichten. Und macht von sich reden. So oder so.

Kollektivvertragsverhandlungen der Angestellten bei GOODYEAR abgeschlossen

Nach längerem Hin und Her und einem Zwischenspiel beim Schlichter konnte kürzlich der Kollektivvertrag für die Angestelltenbelegschaft bei GOODYEAR, nach einem Referendum, unterschrieben werden. Der Vertrag hat eine Laufdauer von 2 Jahren und sieht, neben anderen Punkten, die Auszahlung einer einmaligen Prämie von 500 € für 2003 vor. Damit entspricht er in etwa dem Abschluss bei den Arbeitern.

Daneben wurden einige Punkte des Abschlusses bei den Arbeitern übernommen. Darunter fällt auch eine fortschrittliche Anti-Mobbingprozedur, die bei den

Arbeitern, unter der Initiative des OGB♦L ausgehandelt wurde.

Abschliessend kann man sagen, dass weder der Arbeiter- noch der Angestelltenvertrag Anlass zu Freudensprüngen gibt, obwohl sich im Nachhinein die Entscheidung der Arbeiter das Verhandlungsergebnis anzunehmen, und nicht vor den Schlichter zu ziehen, als richtig erwiesen hat.

Syndikat Chemie

Unterschrift der Kollektivverträge des Pflege- und Sozialsektors verzögert

Einmischung der Regierung in die Tarifautonomie

Am 29. November sollten die neuen Kollektivverträge für die rund 5.500 Angestellten und Arbeiter des SAS-Sektors unterzeichnet werden. Da nun die Regierung aber noch kein Gutachten zu den neuen Bestimmungen erstellt hat, haben die Arbeitgeberverbände einen Rückzieher gemacht und den Termin verschoben. Wobei ein neues Datum noch nicht feststeht.

Die Tarifkommission der OGB♦L-Syndikate Erziehung und Wissenschaft sowie Gesundheit und Sozialwesen hat festgestellt, dass die Einstellung der Regierung gegenüber den Beschäftigten des SAS-Sektors eine bodenlose Frechheit ist.

Bekanntermaßen hatten die Vertragsparteien am 25. Oktober das Verhandlungsprotokoll unterschrieben und dieses wurde den politisch Verantwortlichen noch am gleichen Tag zugestellt. In der Zwischenzeit haben die zuständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmergremien das Verhandlungsergebnis angenommen.

Die Haltung der Regierung, die nebenbei bemerkt, bereits am 22. Juli 2002 ihre Zustimmung in Bezug auf die Lohn- und Gehaltserhöhungen für das SAS-Personal schriftlich gegeben hatte, ist unverständlich, um so mehr als dass, die Vertragsparteien sich strikt an die 2001 von den Beschäftigten hart erkämpfte Anwendung des Artikels 28 gehalten haben.

Eine konkrete Frage wirft sich auf: Ist dies wiederum eine Taktik seitens der Regierung um die Tarifautonomie der Vertragsparteien zu untergraben? Nicht genug damit, dass die Regierung Gesetze geschaffen hat, die diese Tarifautonomie bereits stark einschränken und das Personal des öffentlichen Dienstleistungsbereiches und die Staatsarbeiter Dank der Regierung vom Verhandlungsergebnis einer CGFP abhängig sind, der sie nicht angehören und die noch nie die Interessen dieser Arbeitnehmer wahrgenommen hat, nein, nun werden auch noch Verhandlungsergebnisse überprüft.

Solange die Regierung die Gewerkschaften des Personals des öffentlichen Dienstleistungsbereiches nicht zu den Verhandlungen im Öffentlichen Dienst zulässt, verwehrt sie den Betroffenen bewusst jegliches Mitspracherecht. Dies sowohl in Bezug auf ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen als auch auf ihre Laufbahnen. Von einer dem Korporatismus verschriebenen Gewerkschaft, wie jener des Öffentlichen Dienstes, ist kaum zu erwarten, dass sie sich für eine Aufwertung der Laufbahnen der Gesundheits- und Sozialberufler einsetzt, da diese nicht zu ihren Mitgliedern zählen. Es ist daher unumgänglich, dass die Regierung, die Gewerkschaft, die mit absoluter Majorität das Personal im Gesundheits-, Pflege und Sozialsektor vertritt, also den OGB♦L, an den Verhandlungstisch zulässt und auch ansonsten aufhört Monopole zu fördern indem sie die Tarifautonomie untergräbt.

Syndikat Erziehung und Wissenschaft und Syndikat Gesundheit und Sozialwesen

Delegationswahlen der Privatbeamten bei SERVIOR

Alle Mandate für den OGB♦L

Bei den ersten Delegationswahlen der Privatbeamten bei SERVIOR, dem größten Arbeitgeber im Pflegebereich, gewinnt der OGB♦L alle 6 Mandate.

Dieses überragende Resultat bestätigt erneut, dass der OGB♦L als federführende

Gewerkschaft im luxemburgischen Gesundheits- und Pflegesektor die Unterstützung der Privatbeamten genießt. Der OGB♦L wird mit der nötigen Verantwortung der gewählten Personaldelegation von SERVIOR zur Seite stehen und die Interessenvertretung der weit über 200 Privatbeamten aus 15 Pflege- und Altersheimen, unterstützen.

Die Personalvertreter sind: Fabienne Gautier, Liliane Kajganic, Martina Langini, Claudine Lanners, Mohamed Ouannoughi, Nicole Weber. Als Ersatzdelegierte fungieren Jadwiga Fizaine, Stéphanie Crapez, Marion Elsen, Christian Hermes, Hiltrud Hoor und Alexander Olah.

Syndikat Gesundheit und Sozialwesen

Création du SESF Une alliance contre-nature

Réuni en date du 21 novembre pour analyser la situation syndicale à la Banque Générale, l'OGB♦L/BGL regrette que l'Aleba/BGL ait abandonné l'idée d'une unification au sein de la BGL, bien que la section d'entreprise OGB♦L/BGL s'est toujours montrée solidaire et qu'une collaboration efficace dans le but de défendre au mieux les intérêts du personnel de la BGL s'était établie.

La décision qui a été prise actuellement est une décision purement opportuniste et faite "sur mesure" selon les prétentions et besoins personnels de certaines personnes. Il va de soi que cette décision aura comme conséquence d'affaiblir le mouvement syndical à la Banque Générale.

L'Aleba/BGL, qui reproche à l'ALEBA nationale un comportement autocratique, a de son côté illustré un

agissement on ne peut plus autocratique. Seules 40 personnes présentes à l'assemblée générale extraordinaire (munies de quelque 150 procurations ?) ont la préention de décider du sort de 1000 personnes. Dans un souci démocratique, une seule question se pose: pourquoi l'Aleba/BGL n'a-t-elle pas procédé à un référendum pour connaître l'avis de ses membres quant à quel syndicat s'affilier?

Il est un fait que désormais une chance unique a été ratée afin de réaliser enfin l'union de la représentation du personnel, tant souhaitée par tous les employés de la BGL. N'oublions pas que l'OGB♦L/BGL compte 7 délégués sur 17, fait partie de la délégation du personnel depuis le début et représente une fraction importante du personnel alors que le LCGB avec un seul délégué n'a qu'une représentativité marginale. Ensemble nous aurions eu une force jamais atteinte et cela au moment où de graves problèmes menacent les employés des banques.

La seule conséquence qui découlera de la décision prise par l'Aleba/BGL, sera de

réactiver une longue tradition d'attaques personnelles alors que les intérêts du personnel resteront sur la touche.

La section d'entreprise OGB♦L/BGL rappelle que depuis sa création elle a suivi une politique cohérente tant à la BGL que dans le secteur bancaire. Ses membres pourront donc continuer de lui faire confiance comme par le passé. Par la même occasion l'OGB♦L-BGL lance un appel à tous les employés de la BGL de rejoindre massivement l'OGB♦L, un syndicat

- ♦ qui n'a pas besoin de cacher son visage sous un nom farfelu
- ♦ qui est présent à la délégation par son propre effort
- ♦ qui n'a jamais signé une convention collective en cavalier seul
- ♦ qui a toujours combattu le principe de performance néfaste introduit par le contrat collectif signé à l'époque par le LCGB
- ♦ qui est uni, dispose de finances saines et d'une structure efficace.

Pour tout renseignement complémentaire visitez le site www.flouamouer.lu

Section d'entreprise OGB♦L/BGL

CHANGEMENT d'ADRESSE et/ou d'EMPLOYEUR

Il est important de communiquer vos changements d'adresse, de patron, non seulement à la commune, à l'employeur, à vos établissements financiers, au Centre Commun de la Sécurité Sociale (Département Affiliation), à la Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste, mais également à votre syndicat.

Avis de changement à découper et à envoyer à l'OGB♦L, Monsieur Albert Hirtz - B.p. 149 - L-4002 Esch/Alzette
ou à faxer au (+352) 54 16 20

Nom et prénom: Matricule de Sécurité Sociale:.....

Matricule OGB♦L: Date de naissance:.....

CHANGEMENT D'ADRESSE

Anciennement:

Rue et numéro

Code postal..... Localité

Actuellement:

Rue et numéro

Code postal..... Localité

CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Anciennement:.....

Actuellement:.....



Plenarversammlung der Arbeiterkammer

Haushalt 2003: Diagnose zufrieden stellend

Anlässlich ihrer letzten Plenarversammlung beschäftigte die Arbeiterkammer sich unter anderem mit einem Gesetzentwurf zum Niederlassungsrecht für große Geschäftszentren.

Die Arbeiterkammer sieht den Haushaltsentwurf 2003 im Zusammenhang des gebremsten Wirtschaftswachstums und der international angespannten Lage.

Weil weniger Wachstum aber kein Rückgang sondern immer noch Wachstum ist, wehrt die Arbeiterkammer sich entschieden gegen alle Bestrebungen, die aktuelle Situation als Vorwand zu nehmen, um sich jetzt an den sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer zu vergreifen.

Der Haushaltsentwurf für 2003, so die Arbeiterkammer, ist eine Konsolidierung auf hohem Niveau und zeigt, dass der Staat seiner Rolle als Wohlfahrtsstaat gerecht bleibt.

Keine Panik

Die Diagnose der Wirtschafts- und Finanzlage Luxemburgs ist sehr zufrieden stellend, so die Arbeiterkammerin ihrer detaillierten Analyse des Haushaltsentwurfs. Erstens erfüllt der Staat die Kriterien des Stabilitätspaktes. Des Weiteren spielt die Tatsache, dass die Guthaben der Spezialfonds jetzt für Investitionen genutzt werden, eine positive, weil antizyklische und somit stabilisierende Rolle in Zeiten gebremsten Wachstums der Wirtschaft. Diese Rolle wird ebenfalls von der weit über dem europäischen Durchschnitt liegenden, sehr aktiven Investitionspolitik des Staates wahrgenommen. In dem Zusammenhang schlägt die Arbeiterkammer vor, in Zukunft gemeinsam mit dem Haushaltsentwurf auch eine Liste der jährlich getätigten Investitionen zu veröffentlichen.

Weil die Finanzen im Kern gesund sind, soll man jetzt nicht in Panik verfallen und sich nicht vorrangig auf die Bekämpfung der Inflation versteifen, so die Arbeiterkammer.

Anstatt nach moderaten Lohnforderungen zu rufen, ist es besser, die Binnennachfrage, auf die immerhin noch das geringe Wachstum im Jahr 2001 zurückzuführen ist, weiter zu unterstützen, um dadurch Wachstum und Beschäftigung zu fördern.

Steuerpolitik

Wenn die Arbeiterkammer auch mit der allgemeinen Ausrichtung des Haushaltes für 2003 einverstanden ist, so hat sie doch punktuelle Einwände, beispielsweise im Bereich der Steuerpolitik.

So hegt die Arbeiterkammer Zweifel an der von der Regierung erwarteten 13%igen Steigerung der Einkommensteuereinnahmen für 2003.

Um die Steuern regelmäßiger einzuziehen zu können und somit Steuergleichheit zu schaffen und auch, um Steuerbetrug besser bekämpfen zu können, schlägt die Arbeiterkammer vor, das Personal der Steuerbehörden aufzustocken.

Was die Betriebsbesteuerung angeht, wiederholt die Arbeiterkammer ihre Forderung, dass Unternehmen jährlich darüber Bilanz vorlegen sollen, was sie an Steuererleichterungen und sonstigen Vorteilen erhalten haben und welche Gegenleistung sie im Sinne der Konsolidierung des Standortes Luxemburg dafür erbracht haben, beispielsweise welche Investitionen getätigt wurden und wie viele neue Arbeitsplätze geschaffen wurden.

Im Rahmen einer nachhaltigen Standortpolitik ist die Arbeiterkammer auch gegen eine Steuerdumpingmethode, um Betriebe ins Land zu lotsen.

Gegen übertriebene Steuererleichterungen

Die Arbeiterkammer spricht sich allgemein auch gegen zu übertriebene Steuererleichterungen aus, weil der Staat damit Gefahr läuft, den kollektiven Bedürfnissen nicht mehr ausreichend nachkommen zu können.

In diesem Zusammenhang nennt die Arbeiterkammer die private Altersvorsorge, die sie zwar nicht ablehnt, die aber die staatliche Vorsorge auch nicht aushebeln darf. Die Arbeiterkammer erinnert auch daran, dass Steuervorteile aufgrund dieser Zusatzversicherung nicht von jenen genutzt werden können, die sowieso keine Steuern zahlen oder nicht genug verdienen, um eine solche Versicherung überhaupt abschließen zu können.

Die Arbeiterkammer rät zu einer fundamentalen Analyse unseres Steuersystems, dies auch, um eine gerechtere Verteilung der Einkommen zu erreichen. Stichwörter, an die in dem Zusammenhang erinnert werden kann, sind die Negativsteuer oder eine zu versteuernde Verdoppelung des Kindergeldes.

Nachholbedarf besteht der Arbeiterkammer nach auch in der Infrastrukturpolitik des Staates. Es soll stärker in die Transportinfrastrukturen investiert werden, nicht nur in Luxemburg, sondern auch in Zusammenarbeit mit der Großregion. Auch der Einsatz im Kampf gegen die Verschmutzung unserer Gewässer soll verstärkt werden.

Viel zu tun bleibt der Arbeiterkammer nach auch im Bereich der neuen Kommunikationstechnologien. Aus rezenten Studien geht hervor, dass auf Seiten der Bürger nicht jede Bevölkerungsschicht, wie ältere Leute oder Arbeiter, zu genüge mit diesen neuen Technologien vertraut sind und, dass auch der Staat mit "eGovernment" seiner Vorreiterrolle nicht gerecht wird.

Ähnlich wie bei Post- oder Telefondiensten soll der Universaldienst auch auf die Informationsgesellschaft ausgedehnt werden, so die Arbeiterkammer.

Wirtschaft stärker diversifizieren

Was die wirtschaftliche Entwicklung anbelangt, warnt die Arbeiterkammer vor einer Abhängigkeit vom Finanzsektor und fordert eine stärkere Diversifizierung, auch im industriellen Bereich. Hier sollen dann Arbeitsplätze entstehen, die von wenig oder nicht qualifizierten Arbeitskräften besetzt werden können.

Im Bereich Beschäftigungspolitik und Arbeitsrecht fordert die Arbeiterkammer kurzfristig unbedingt mehr Personal für die Gewerbeinspektion, um die Interessen der Arbeitnehmer besser verteidigen zu können und um besser gegen Schwarzarbeit vorgehen zu können.

Mittel- und langfristig ist aber eine generelle Reform der Behörde nötig.

Um wenigstens einem Teil der immer noch zahlreichen Bankrotterklärungen von Betrieben entgegenzuwirken, fordert die Arbeiterkammer, dass die Niederlassungsgenehmigung strenger gehandhabt und kontrolliert wird.

Um die Arbeiter im Falle eines Bankrotts besser zu schützen, sollen ihre Löhne durch einen obligatorischen Fonds oder eine Reserve abgesichert werden.

Die im Haushalt 2003 vorgesehen Mittel hinsichtlich der Ausarbeitung eines "Code du travail" werden von der Arbeiterkammer begrüßt. Bedauert wird aber, dass das Arbeitsministerium im Alleingang handelt, ohne die betroffenen Akteure wie Berufskammern und Gewerkschaften zu Rate zu ziehen.

Als ungenügend wertet die Arbeiterkammer die finanzielle Unterstützung, die sie vom Staat bekommt. Wenn der Staat die Hälfte der gewerkschaftlichen Fortbildung übernehmen würde, könnte die Arbeiterkammer ihre Eigenmittel stärker auf ihre Beratungstätigkeiten im Dienste der Allgemeinheit verwenden.

Mangel an bezahlbarem Wohnraum

Die Arbeiterkammer vermisst im Haushaltsentwurf für 2003 die nötigen Ansätze und die Dynamik, um den abgrundtiefen Mangel an bezahlbarem Wohnraum zu beheben.

Im Bereich der Sozial- und Familienpolitik weist die Arbeiterkammer darauf hin, dass der Staat auch die Mittel zur Verfügung stellen muss, um die gewünschten Ziele zu erreichen. Dazu gehört eine dringend nötige Verbesserung des Informatikmaterials des CCSS (Centre commun de la sécurité sociale), ein Heraufsetzen der Bettenkapazitäten in den Pflegeheimen und eine kohärente Präventionspolitik mit mehr Informationen über Vorbeugemedizin und Früherkennungsmaßnahmen.

Wenn die Arbeiterkammer sich dafür einsetzt, dass mögliche Haushaltsüberschüsse in Zukunft verstärkt im Erziehungsbereich eingesetzt werden sollen, dann aus gutem Grund. Es besteht nämlich großer Nachholbedarf. Eine ernste Schwäche der Regierung ist die Schulbautenpolitik. Sowohl Planung wie Bau der benötigten Gebäude hinken den Anforderungen hinterher.

Mangelhaft ist schließlich auch der allgemeine Zugang zur schulischen und beruflichen Weiterbildung.

AK-INFO'S 3/2002 LES TRANSFERTS SOCIAUX

Le 3e numéro de la publication trimestrielle AK-Info's de la Chambre de travail vient de paraître sous le titre "Les transferts sociaux".

À première vue, la dénomination "transferts sociaux" peut paraître un peu compliquée. Il s'agit cependant de rien de moins que d'un élément important de la politique sociale d'un pays et du moyen d'action primordial de l'État-providence.

Les transferts sociaux concernent un ensemble très vaste d'interventions de l'État, et, par conséquent, presque tous les groupes de citoyens et toutes les tranches d'âges en bénéficient. Il s'agit e.a. de pensions, d'indemnités dans le cadre de l'assurance maladie, d'allocations familiales et d'aides au logement.

Les différents transferts sociaux existant au Luxembourg sont présentés d'une manière claire et simplifiée dans cet AK-Info's. Une partie de l'AK-Info's est également consacrée à des explications concernant les objectifs et le fonctionnement de la politique de redistribution, qui a comme objectif majeur la lutte contre la pauvreté.

Des statistiques européennes intéressantes sont présentées sur les bénéficiaires des transferts sociaux et sur l'importance des dépenses de protection sociale dans les divers pays européens. Pour toute information complémentaire, le lecteur pourra s'enquérir auprès de la Chambre de travail et des organismes cités en annexe de la publication.

Chambre de travail
23, rue des Bruyères, L-1274 Howald
Tél.: 48 86 16-1 / e-mail: ak-l@ak-l.lu.



Etant donné que le domaine d'activités de la Chambre de travail ne cesse de s'étendre et afin de mieux représenter encore les intérêts des travailleurs, la Chambre de travail a récemment recruté 3 nouvelles collaboratrices.

Il s'agit de Manon Scholtes, secrétaire au centre de formation de Remich et de Véronique Kessler et Anna Ruscitti, toutes deux secrétaires à la Chambre de travail à Luxembourg.



Le programme de formation janvier 2003

Date	Intitulé du cours/séminaire	Langue
18.01.2003	Syndicalisme et valeurs syndicales	F
20.01.2003	PC-Seminar für pensionierte Mitglieder des OGB-L	L/A
27-28.01.2003	Les élections sociales Niveau 1	F
30-31.01.2003	Wéi soll eng Delegatioun funktionnéieren	L
30-31.01.2003	Délégué du personnel dans son entreprise, s'entraîner pour le devenir	F
30-31.01.2003	La mondialisation de l'économie	F

Le programme complet de formation 2003 va paraître prochainement.
 Prière de vous inscrire par téléphone auprès du secrétariat de l'IFES 26 66 13 – 1
 ou par e-mail r.santini@ifes.lu.

Grosser Erfolg bei den Kursen zur Gleichstellung von Männern und Frauen im Betrieb



Insgesamt 24 Gleichstellungsdelegierte, bzw. Personaldelegierte des OGB•L nahmen am 27. März und am 4. April 2002 am ersten Gendertraining teil. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer thematisierten die Gleichstellung der Interessensvertretung von Männern und Frauen auf der Ebene der Personalvertretung im Betrieb. Sehr konkret wurden Lohnpolitik und Arbeitszeitgestaltung in diesem Kontext unter die Lupe genommen. Ansätze und Ideen zu positiven Aktionen im Betrieb wurden entwickelt und erprobt. Während der Folgekurse werden sich die Teilnehmer gezielt mit den Aufgaben des Gleichheitsdelegierten bzw der Gleichheitsdelegierten beschäftigen.



Gender Training

**Formation continue pour
délégué(e)s à l'égalité,
des chances, délégués du
personnel, militantes et militants**

L'expression anglaise différencie entre le sexe biologique et le sexe social nommé gender.

L'expression gender s'est établie en tant que terme dans le contexte de l'approche Gendermainstreaming au sein de l'Union Européenne (UE).

L'IFES / OGB♦L a offert tout au long de l'année 2002 une série de formation continue dans le domaine du Gender Mainstreaming initié dans tous les pays de l'UE suite à une directive européenne.

Tu souhaites

en tant que délégué(e) à l'égalité des chances, délégué(e) du personnel ou en tant que militant(e) syndicaliste faire bouger l'approche entre femmes et hommes dans ton entreprise, améliorer les conditions de travail et par ce biais l'organisation de vie privée. Peut-être voudrais-tu lancer un projet d'égalité des chances dans ton entreprise ?

Nous offrons

une formation continue afin de concrétiser l'égalité des chances entre femmes et hommes au sein des entreprises.

Tu auras l'occasion d'apprendre comment réaliser un projet à l'égalité des chances dans ton entreprise et ce en collaboration avec tes collègues de travail.

Nous thématiserons les diverses situations et étapes de vie des femmes et des hommes et rechercherons de façon pragmatique des solutions qui pourront satisfaire aussi bien les femmes que les hommes.

**Cette formation aura lieu
les 21 février et 9 avril 2003**

**Pour de plus amples renseignements
et inscription :**

**Institut de formation économique et sociale
IFES / OGB♦L**

12, rue du château

L-5516 REMICH

Tél: 26 66 13 -1 Fax 23 69 93 52

e-mail : r.santini@ifes.lu



DEBOUTÉS DU DROIT D'ASILE : DES EXPULSIONS SANS CŒUR

Le Ministre de la Justice a décidé de "faire sa loi". Des familles de demandeurs d'asile sont réveillées à 6 heures du matin pour être expulsées vers le Montenegro, un pays sans conditions de vie, ni de travail (plus de 70% de la population est au chômage).

Parmi les expulsés des enfants nés et scolarisés au Luxembourg.

Le 12 novembre 2002, un arrêt de la Cour Administrative a annulé l'expulsion et le refus du Ministre de la Justice et du Ministre du Travail d'accorder une autorisation de séjour à un citoyen de l'ex-Yougoslavie. L'arrêt de la Cour confirme l'avis de certaines associations qui contestent cette politique musclée et expéditive de la part du Gouvernement qui monte plus la force et moins la raison

Le Département des Immigrés s'est prononcé contre ces expulsions sans cœur, ni loi.

Nous l'avons dit depuis le début : la régularisation des sans papiers effectuée en 2001 a été trop restrictive. Nous avons alerté sur la nécessité d'une opération de régularisation rapide, simple, large, généreuse et basée sur un texte législatif ou réglementaire.

Plusieurs milliers de personnes ont été exclues de cette opération de régularisation et le gouvernement a voulu montrer qu'il sait être implacable avec des gens (même

avec des enfants nés au Luxembourg) qui n'ont qu'un seul souhait, celui de vivre et travailler en paix au Grand-Duché.

Pour nous, il ne s'agit pas de vérifier si la loi a été bien appliquée, mais si le pays ne pouvait accueillir ces personnes, les former, les aider à trouver un emploi...

D'autres immigrés vont venir des pays de l'Est, candidats à l'adhésion à l'Union européenne, pourquoi ne pas accepter et aider ceux qui se trouvent déjà sur le territoire du Grand-Duché ?

Nous sommes contre les expulsions de personnes qui pourraient être intégrées avec une volonté politique plus humaine.

Ouça a



*todas as 3as Feiras
entre as 19H00 e as 20H00
Programa "OS VOSSOS DIREITOS"*

EDUARDO DIAS
esclarece e responde às questões dos ouvintes
sobre as leis sociais e do trabalho

Pode colocar as suas questões através do telefone **54 94 18**
ou escreva para **Radio Amizade**
Programa "Os Vossos Direitos"
45, rue du Canal L-4050 ESCH/ALZETTE

"O Mundo do Trabalho"

TODOS OS SABADOS
entre as 9h30 e as 10h00

na **RADIO LATINA**
101.2 e 103.1 FM

Um programa da OGB♦L
para todos os trabalhadores
com o melhor da Música

Para estar bem informado sobre as realidades económicas
e sociais do Luxemburgo e da Europa

OUÇA AS NOSSAS EMISSÕES
FAÇA AS SUAS SUGESTÕES OU CRÍTICAS
LIGUE PARA O TELEFONE 1363

Fonds d'Education de l'OGB♦L

Subvention pour études universitaires

Le Comité National de l'OGB♦L met à disposition un crédit de plus de 50.000€ pour les bourses de l'année scolaire 2002/2003 destinées aux enfants des membres de l'OGB♦L qui font des études universitaires. Cette somme sera distribuée d'une façon égale à tous les candidats qui remplissent les conditions du règlement et qui sont retenus par la commission de l'OGB♦L.

**Dernier délai pour
le renvoi de la demande:
15 décembre 2002**

Règlement:

- 1) Le Fonds d'Education de l'OGB♦L a pour but de subventionner - par l'octroi d'une bourse annuelle - les études universitaires des enfants des membres de l'OGB♦L.
- 2) Une bourse peut être accordée pour toutes les études poursuivies dans les écoles d'Etat ou reconnues comme telles à caractère universitaire. Les cours par correspondance ou les cours du soir ne seront pas pris en considération.
- 3) Les enfants des membres de l'OGB♦L peuvent obtenir une bourse si le membre a adhéré au syndicat avant ses 25 ans ou s'il y est affilié depuis au moins 20 ans. En outre le membre doit avoir payé dans les 5 ans qui précèdent la

- demande la cotisation prévue par les statuts de l'OGB♦L. En cas de décès du membre, il sera tenu compte des années écoulées depuis sa mort, sous condition que sa veuve ait continué l'affiliation.
- 4) Pour le Fonds d'Education sont considérés comme enfants:
 - a) les enfants légitimes
 - b) les enfants reconnus à l'état civil
 - c) les enfants placés dès leur jeune âge, sous la tutelle d'un membre de l'OGB♦L
 - d) les enfants d'un premier mariage du conjoint d'un membre de l'OGB♦L, pour autant qu'ils vivent sous son toit et qu'ils soient en grande partie à sa charge.
 - 5) Si un membre a été repris d'un autre syndicat, il sera tenu compte des années pendant lesquelles il en a été membre. Toutefois, ce membre devra faire partie de l'OGB♦L même pendant cinq ans au minimum.
 - 6) L'étudiant/e qui passe lui/elle-même la demande doit être membre de l'OGB♦L depuis au moins 5 ans.
 - 7) Les bourses seront attribuées par une commission nommée par le comité exécutif. En cas de refus par la commission, le comité exécutif décidera en dernière instance. Le comité national de l'OGB♦L fixera annuellement le montant de la bourse accordée.
 - 8) Il ne sera accordé aucune bourse pour les années scolaires doublées.
 - 9) Les demandes pour l'octroi d'une bourse devront être présentées pour le **15 décembre** au plus tard de l'année scolaire.
- Sont à joindre à la demande:
1. Une copie du diplôme de maturité requis;
 2. Une attestation de l'immatriculation par l'école choisie;
 3. Le cas échéant, les certificats des examens déjà passés à l'école supérieure, ainsi que des périodes de stages déjà effectuées.
 4. Une attestation de réussite de l'année scolaire.

Concerne : Demande en obtention d'une subvention pour études universitaires ou similaires allouée par l'OGB♦L

A renvoyer à : OGB♦L
c/o Mme Marie-Thérèse SANNIPOLI
B.P. 149
L-4002 ESCH/ALZETTE

Madame,

Par la présente,

le/la soussigné(e) _____

né(e) le _____ domicilié(e) à _____

code postal _____ rue et numéro _____

matricule OGB♦L _____ Date d'entrée _____

Autres affiliations: _____

sollicite auprès de l'OGB♦L un subside pour

son fils/sa fille _____

qui fréquente l' _____

pour y accomplir des études de _____

où il/elle est inscrite(e) depuis: _____

Une subvention de l'OGB♦L a déjà été versée pour l'(es) année(s)

Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations syndicales.

Signature

Prière de compléter en caractères d'imprimerie.

Séminaire de la CES à Barcelone

La prise en charge syndicale de l'année européenne des personnes handicapées

En septembre 2002 la CES a organisé le séminaire de Barcelone pour pouvoir préparer au mieux la prise en charge syndicale de l'année européenne des personnes handicapées 2003. Dix-huit organisations syndicales européennes ainsi qu'un représentant du « European Disability Forum » ont participé au séminaire. Certaines organisations syndicales présentes étaient originaires de pays candidats à l'Union européenne p.ex. Tchèque, Chypre ou encore la Pologne. Il était intéressant de constater que ces pays étaient déjà dotés de structures syndicales très actives dans le domaine de l'intégration des personnes handicapées.

L'objectif principal du séminaire fut d'élaborer un plan d'action pour l'année 2003 « Année Européenne des Personnes Handicapées ».

Ce plan d'action s'organise autour de différents points. D'une part des revendications dans les trois domaines suivants :

- **droit à l'emploi**
- **droit à l'éducation et à la formation**
- **droit à la dignité**

ont été rédigées sous forme de résolution. Cette résolution sera remise à la Commission Européenne pour que l'ensemble de ces droits soit traduit dans une directive spécifique qui s'inscrit dans la directive-cadre adoptée le 27 novembre 2000 « en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ».

D'autre part la CES participera ou même organisera plusieurs conférences durant l'année 2003 pour promouvoir et défendre les intérêts des personnes handicapées.

Voici les temps forts de l'année 2003 :

- Lancement par la Présidence du Conseil de l'Année Européenne à Athènes les 25 et 26 janvier 2003
- Conférence CES/EDF les 2 et 3 mars à Salonique
- Conférence du Conseil de l'Europe à Malaga les 7 et 8 mai
- Congrès de la CES les 26-29 mai à Prague
- Clôture de l'Année Européenne à Rome sous la Présidence italienne le 3 décembre

Pour compléter les actions déjà nommées, il a été décidé de prévoir également du matériel de diffusion.

Voici le matériel proposé

Un slogan: **Un pour tous, tous pour un**

Une affiche qui servira de support aux manifestations organisées par la CES au niveau européen, mais aussi par les Confédérations au niveau national et les Fédérations.

Cette affiche reprendra :

- bien sûr le logo de la CES mais une place est réservée pour que les Confédérations y mettent aussi le leur
- le slogan de la campagne
- la référence à l'année européenne des personnes handicapées
- et la déclinaison en quelques mots des revendications syndicales en la matière

Une brochure

Pour compléter cette affiche, une petite brochure a été confectionnée, dans laquelle sont détaillées les grandes priorités de la CES. Dans cette brochure, également, une place est réservée aux organisations nationales pour y permettre leur propre expression et identification.

Un site web interactif

Pendant toute l'année 2003, il est proposé d'ouvrir un site web interactif sur le site de la CES, afin de permettre aux organisations de faire connaître leurs initiatives ou celles qui sont prises dans leur propre pays et d'inviter les autres organisations des autres pays à s'y associer (rassemblements, confé-



rence, ou tout autres initiatives prises y compris par les Etats-membres et dans lesquelles elles sont partie prenantes).

Personnellement j'espère que l'année 2003 ne servira pas uniquement à apaiser la mauvaise conscience de nos législateurs, en faisant semblant de s'intéresser à notre cause durant un laps de temps. Il faut que l'Année des Personnes Handicapées dure au-delà des 12 mois et que des actions concrètes suivent les belles paroles.

Pour conclure et pour donner matière à réflexion à toutes ces personnes qui ne comprennent toujours pas nos revendications ces quelques lignes :

Tout comme la valeur égale entre les hommes et les femmes signifie que les femmes doivent bénéficier d'un droit égal à l'emploi, l'éducation etc., tout comme l'égalité des races signifie que les membres des minorités raciales doivent avoir les mêmes possibilités d'emploi, accès à l'éducation etc., de même, l'égalité des personnes handicapées signifie que les mêmes possibilités doivent leur être offertes !

Joël Delvaux
Membre du G.T.T.H.



Lebensplanung und Telearbeit

„Telearbeit und flexible Arbeitsformen stecken bei uns noch in den Kinderschuhen“.

So oder so ähnlich könnte man die Situation in Luxemburg beschreiben. Gerade aber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bietet Telearbeit eine sehr gute Möglichkeit -auch langfristig- Beruf und private Verpflichtungen gewinnbringend miteinander zu verbinden.

Telearbeit bietet sich an, wann immer eine stärkere Anwesenheit zu Hause sinnvoll wird. Sei es, wenn sich Nachwuchs einstellen soll, oder auch, was in unserer Gesellschaft zunehmend zu einem Problem wird, bei der Übernahme der Verantwortung für ältere Menschen (um nur zwei Beispiele von vielen zu nennen). Allerdings sei grundsätzlich darauf hingewiesen, dass die Betreuung in beiden Fällen von Anderen übernommen werden sollte. Das Klischee der gleichzeitigen Pflichterfüllung in Beruf und Privatleben funktioniert nicht.

Der Arbeitgeber sollte möglichst schon im Vorfeld für das Thema sensibilisiert und dann gezielt angesprochen werden. Im Idealfall sollte die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer schon einen gut ausgearbeiteten Vorschlag vorlegen können, um den Arbeitgeber zu überzeugen.

Für beide Seiten kann durch diese Arbeitsform ein enormer Zugewinn entstehen.

Mit der richtigen Planung klappts bestimmt!

Zarabina asbl. bietet im Projekt Teleworking/Telelearning allen Interessierten kostenlos Informationen und Beratung zum Thema an.

Wenden Sie sich einfach an:

Mechthild Bresser, Zarabina asbl.

27, rue Emile Mayrisch,

L - 4240 Esch/Alzette

Tel.: 00352 / 26 55 12 13

Fax. 00352 / 26 55 12 14



m.bresser@zarabina.lu / info@zarabina.lu

Oder im Telebüro **Tel.: 0049/681/5895906**

Fax. 0049/681/5895907

AGMV

Wann Dir frou mat der Musek sidd a gären an engem Orchester spille wëllt, a wann der dann och nach en Instrument ewéi d'Mandolin, d'Guitar oder de Bass meeschtert, da mellet lech beim

AGMV

**Aarbechter- Gesang-
a Mandolinneveräin Diddeléng**

Telefon: 51 44 55

Mir si frou lech bei eis ze begréissen

VORTRAG

19. Dezember 2002 um 20.00 Uhr

Im Rahmen der "WEHRMACHT"-Ausstellung in Luxemburg organisiert der OGB♦L im Centre National de Formation Professionnelle Continue einen

VORTRAG

**von Roby Fleischhauer zum Thema:
Der Generalstreik von 1942**

Am 30. August 1942 gab der Gauleiter Simon bekoannt, dass ab sofort die Luxemburger die deutsche Staatsangehörigkeit besäßen, was bedeutete, dass sie auch in der deutschen Wehrmacht dienen mussten.

Der Vortrag befasst sich mit der Geschichte dieses Streiks und den Ereignissen in der Differdinger Schmelz.

Der Eintritt ist frei

IMPRESSUM

Zeitung des OGB♦L

"Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg"

Verleger: OGB♦L "Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg"

Herausgeber für den OGB♦L : John Castegnaro

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

Editeur responsable pour la Belgique :

Yvon Moinet ♦ FOY 13 B ♦ B-6600 Bastogne

INTERNET: <http://www.ogb-l.lu> / e-mail: ogb-l@ogb-l.lu

Tel.: 54 05 45-1 ♦ Fax: 54 16 20

Die gezeichneten Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar.

Die Redaktion behält sich Kürzungen der Beiträge vor.

Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction.

La rédaction se réserve le droit d'abrégier les textes.

Chefredakteur: Chantal Boly - chantal.boly@ogb-l.lu

Koordination: Maguy Baasch - maguy.baasch@ogb-l.lu

Layout: James Vallad - james.vallad@ogb-l.lu

Druck ♦ Impression: Techprint, Esch/Lankelz

En pause carrière ? En congé parental ?

Vous avez envie de vous former ou tout simplement de garder un contact avec votre secteur d'activité durant cette période ? Le GIE SITec vous propose une solution personnalisée :

le projet PARENT.

(Pour Améliorer le Retour en Entreprise). Ce projet vise à donner aux personnes en interruption de carrière la possibilité de développer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles, grâce aux apports des technologies de l'information et de la communication. A cet effet, une plate-forme de formation partiellement à distance et des outils de communication seront mis à disposition des participants. Ceci pour leur permettre de développer leurs compétences tout en sortant de l'isolement que peut provoquer un arrêt de travail momentané.

Si vous souhaitez participer à l'une de nos expériences innovantes et ainsi bénéficier de nos services de formation durant votre arrêt de travail momentané, n'hésitez pas à contacter

Madame Anne Debaty ou Monsieur Stéphane Jacquemart
par téléphone : +352 42 59 91-300, par mail : sitec@sitec.lu

Avec le soutien du Fonds Social Européen

Nouvelle loi sur L'INCAPACITE DE TRAVAIL et LA REINSERTION PROFESSIONNELLE

Explications et procédures pratiques

par
Monsieur René PIZZAFERRI
Président de la
PATIENTE VERTRIEDUNG asbl

La conférence en langue luxembourgeoise
aura lieu :

MERCREDI 11 décembre 2002
de 18.15 à 20.00 heures
à **ESCH-SUR-ALZETTE**
Café restaurant **BAIRRADA 62 bd Kennedy**
(anc. Maison du peuple)



John Castegnaro
Président

Joyeuses Fêtes ... malgré tout !

Depuis que, en octobre dernier, la Commission européenne a constaté une croissance économique de 1% seulement pour le Luxembourg, un vent de crise souffle sur le pays. Les patrons ont immédiatement réclamé la suppression du relèvement des pensions et clairement exprimé leur opposition à l'augmentation du salaire minimum et à l'ajustement des pensions de 3,5% au 1er janvier 2003. Ils ont par ailleurs appelé la mise en place d'un outil de gestion de crise.

A l'inverse, le gouvernement et les syndicats, notamment l'OGB♦L, ont appelé à la prudence et à une utilisation des réserves financières disponibles au service exclusif d'une politique offensive. Il faut garder la tête froide et ne pas jeter l'enfant avec l'eau du bain.

La Tripartite a fait ses preuves

Les 14 et 28 novembre, le comité de coordination tripartite s'est penché sur la situation économique et sociale du pays. Cet organe, à l'efficacité aujourd'hui éprouvée, a très rapidement permis d'apaiser les débats généraux, de poser les questions pertinentes et d'apporter de premières réponses concrètes. En ces temps difficiles, nous disposons là d'un instrument de travail approprié ! De par sa conception, la Tripartite assure l'implication responsable de toutes les parties prenantes et permet d'éviter, ainsi, des conclusions et prises de décision précipitées ou unilatérales.

Ce qui est acquis est acquis, n'en déplaise au patronat. Les décisions de la Table ronde sur les pensions ne sont pas remises en cause, l'augmentation du salaire minimum et l'ajustement des pensions de 3,5% interviendront au 1.1.2003. Ces mesures s'inscrivent d'ailleurs dans le cadre d'une politique de redistribution équitable des richesses en faveur de ceux qui n'ont pas bénéficié des allègements fiscaux considérables mis en œuvre en 2001 et 2002.

La Tripartite a pris une décision nécessaire et offensive, à savoir aborder et débattre

concrètement dans les prochaines semaines des points faibles de l'économie et du pays et élaborer des propositions de solution. Ceci afin d'empêcher que, en cas de crise déclarée, les caisses de l'Etat ne soient vidées sans même que l'on n'ait tenté de remédier aux déficiences structurelles.

Dès le départ, l'OGB♦L a refusé de parler de crise et de se répandre en lamentations, optant pour une analyse sérieuse de la situation et, dans le même temps, rejetant catégoriquement toute réduction des acquis sociaux.

"Effet secondaire" non négligeable de la douche froide, la nécessité d'une "Table ronde sur l'avenir du pays" – telle que la réclame inlassablement l'OGB♦L depuis 1994 - devrait en fin de compte être reconnue, avec pour mission d'analyser les forces et les faiblesses du pays et de son économie, et d'en assurer l'avenir pour les générations futures.

Grève dans les transports routiers de marchandises

Que ceux qui voyaient dans l'OGB♦L un tigre de papier soient détrompés, une fois de plus. Sans entrer dans les détails, rappelons la signature d'un protocole de désaccord après trois ans de négociations de convention collective infructueuses. La responsabilité en incombe ici clairement au patronat et à sa stratégie d'immobilisme. Les chauffeurs routiers internationaux et autres travailleurs de ce secteur ont un droit absolu à des conditions de travail et de salaire correctes. Les actions de grèves organisées par l'OGB♦L-ACAL ont été un véritable succès. Ces cinq jours nous ont permis de prouver notre capacité de mobilisation. Ces actions font partie d'une stratégie plus vaste que nous déclencherons si les négociations ne reprennent pas ou devaient, une fois de plus, faire les frais d'une politique de la chaise vide. Le patronat est averti.

L'attitude de la direction de la police dans ce conflit est regrettable. Elle nous donne

un avant-goût de ce à quoi nous devrions nous attendre si la tentative - déjà dénoncée par l'OGB♦L - de durcir les dispositions du Code pénal touchant spécifiquement à la liberté d'action, y compris celle des syndicats, devenait réalité. Nous ne laisserons personne limiter notre liberté d'action ; elle est une composante essentielle de la liberté syndicale. L'OGB♦L est prêt, s'il le faut, à mettre sur pied un comité d'action contre le projet du ministre.

Liquidation syndicale

Libertins comme d'aucuns, le LCGB et l'ancienne section Aleba se sont vendus à la BGL. Voilà un bel exemple de la primauté des intérêts personnels sur les intérêts de la communauté. Les transfuges de l'Aleba voulaient en fin de compte intégrer l'OGB♦L, certains ayant même déjà en quelque sorte prêté serment en ce sens.

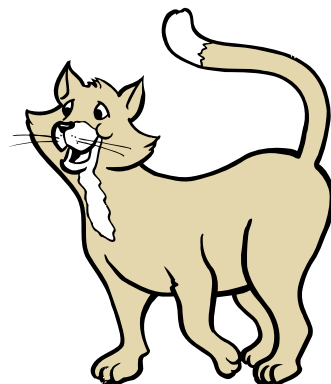
Mais la protection d'avantages personnels, tels que des fonctions au conseil d'administration, étant prioritaire, les gens de l'Aleba ont porté leur choix sur le partenaire le plus faible, le LCGB, pratiquement inexistant à la BGL. Faire miroiter postes et petites fonctions et jouer de cotisations syndicales bradées comme d'un appât, voilà qui jette une lumière plutôt crue sur les pratiques en vigueur.

Que peuvent bien penser les travailleurs et employés du syndicat chrétien, qui versent une cotisation syndicale pratiquement deux fois plus importante, afin entre autres que leur organisation puisse se prévaloir d'une "représentativité nationale". Où sont la solidarité et l'équité ?

Quoi qu'il en soit, nous souhaitons à tous nos membres et amis de joyeuses fêtes. N'oublions pas ceux d'entre nous qui n'ont pas le cœur à la fête ou qui craignent pour leur emploi. Mais faisons confiance à la force de nos plus de 52.000 membres OGB♦L et à notre capacité effective de représenter et défendre efficacement les intérêts des travailleurs.



Chienne ^{Pas si} de Vie que ça !



"REGIME LOCAL : LE DECRET D'APPLICATION EST SIGNE !"

Le décret d'application concernant le régime local est enfin signé. La loi de modernisation sociale de janvier 2002, a permis la réintégration des frontaliers retraités au régime local de sécurité sociale.

Pour pouvoir bénéficier du régime local, les frontaliers exclus depuis 1998 doivent se faire reconnaître auprès de la
CRAV à Strasbourg

(tél. 03 88 25 25 22 / Fax. 03 88 25 25 05).

Pour cela, ils ont un délai d'un an à partir de la date de signature du décret qui est entré en vigueur au 27 octobre 2002.

Les frontaliers retraités devront également acquitter une cotisation pour le régime local sur l'ensemble des retraites perçues, y compris dans les pays étrangers. (Les personnes concernées devront faire la déclaration de leurs pensions versées par des organismes étrangers auprès de la CRAV avant le 1er avril de chaque année). L'institution calculera et prélèvera ensuite les cotisations sur les pensions en question. (Les modalités d'application concernant le recouvrement de ces cotisations ne sont pas encore connues à l'heure actuelle).

Cependant, plus rien ne s'oppose à la réintégration des frontaliers retraités au régime local. Pour mémoire, il aura fallu quatre années, (depuis avril 1998) aux différents comités de défense des travailleurs frontaliers ainsi qu'à l'OGB♦L pour obtenir ce résultat.

Frontaliers retraités, prenez donc contact le plus rapidement possible avec la CRAV à Strasbourg.

En cas de problème, vous pouvez, bien entendu, vous mettre en rapport avec la section des frontaliers français de l'OGB♦L, aux jours et heures de permanences de la section.

Une victoire de plus à l'actif de l'OGB♦L !

Philippe Manenti

OGB♦L Frontaliers français Volmerange-les-Mines

A partir de janvier 2003
changement des heures
de permanence :
Lundi et jeudi de 15h30 à 17h00

Radio Norte

RADIO INTERCULTURAL

103.9 FM

às Quartas-feiras
entre as 19H15 e as 20H00

"ASSIM É QUE NÓS NOS ENTENDEMOS "

António Ferreira em conversa com EDUARDO DIAS

Para informar e esclarecer os ouvintes
sobre as leis sociais e do trabalho

Se está de férias, boas férias !

Próximas emissões:

18 de Dezembro

15 e 29 de Janeiro

Se quer participar, telefone (80 45 15 ou 80 45 16)
ou escreva-nos!

Modernisierung des Gewerkschaftsrechts: Erste Schritte und Verzögerungen!



Jean-Claude Reding
Generalsekretär

Die Gesetzgebung über die Kollektivverträge: eine erste Etappe ist zurückgelegt

Der Gesetzentwurf über die Reform der Gesetzgebung über die Kollektivverträge wurde gerade der Abgeordnetenkommission vorgelegt und das Gesetzgebungsverfahren kann beginnen. Vor der parlamentarischen Debatte muss der Entwurf jedoch von den Berufskammern und dem Staatsrat begutachtet werden. Man muss sich wieder in Erinnerung rufen, dass die Gesetzgebung über die Kollektivverhandlungen seit Jahren diskutiert wird, und zwar nicht nur aufgrund von Streitigkeiten zwischen den verschiedenen Gewerkschaftsorganisationen, die einige versucht haben, aus den Überresten der FEP zu schaffen, oder aufgrund der Frage der sektoriellen Repräsentativität im Finanzsektor und auch nicht aufgrund der Ansprüche von Organisationen, die seit Jahren nicht vorankommen und eher zu einer Unterstützungsstruktur für eine politische Partei geworden sind.

Nach 35 Jahren war eine Überprüfung dieser Gesetzgebung geboten, um die Gesetzgebung über die Kollektivverträge an die Entwicklung des wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Lebens anzupassen. Im April 1997 hat der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) bereits im Anschluss an eine Anrufung der Regierung vom Juli 1995 ein Gutachten in dieser Angelegenheit abgegeben. In diesem Gutachten hat der WSR zahlreiche Reformvorschläge gemacht, selbst wenn es zu bestimmten Punkten wie beispielsweise der Definition der nationalen Repräsentativität und der Einrichtung einer sektoriellen Repräsentativität unterschiedliche Positionen innerhalb des WSR gab. Wir möchten aber andererseits auch an die in der Folge gemachten Vorschläge des WSR bezüglich der Verstärkung des sozialen Dialogs auf nationaler Ebene und die gemeinsamen Vorschläge der Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), des OGB-L und des LCGB betreffend die Notwendigkeit der Schaffung der Rechtsgrundlagen für die Aushandlung von interprofessionellen Tarifabkommen erinnern.

Der Gesetzentwurf, den der Minister für Arbeit und Beschäftigung kürzlich im Namen der Regierung der Abgeordnetenkommission vorgelegt hat, beschränkt sich übrigens nicht auf das Vorschlagen von Lösungen betreffend die Definition der gewerkschaftlichen Repräsentativität, sondern nimmt eine umfassende Neuordnung des luxemburgischen Systems für Kollektivverhandlungen vor und nimmt eine bestimmte Anzahl von Vorschlägen der oben genannten Gutachten und der Entschließung, die vom OGB-L-Kongress im Dezember 1999 zu diesem Thema angenommen wurde, auf.

Der Gesetzentwurf führt in vielen Bereichen Neuerungen ein. So geht der Entwurf von dem Grundsatz aus, dass es nur einen einzigen Kollektivvertrag gibt, der Teile für Arbeiter und Teile für Angestellte umfassen kann. Er unterstreicht, dass die gewerkschaftliche Repräsentativität nicht mehr an eine bestimmte Arbeitnehmerkategorie gebunden ist, sondern sowohl bei den Arbeitern als auch bei den Angestellten vorhanden sein muss. In dem Entwurf sind Kriterien aufgelistet, anhand deren überprüft werden kann, ob eine Gewerkschaft tatsächlich wirtschaftlich unabhängig ist und über die Mittel verfügt, um eine effiziente Gewerkschaftsarbeit durch Kollektivverhandlungen durchzusetzen. Der Entwurf definiert den Begriff „leitender Angestellter“ und sieht die Möglichkeit vor, spezifische Kollektivverträge mit leitenden Angestellten abzuschließen. Er schafft die Möglichkeit der Aushandlung von Rahmenverträgen sowie von interprofessionellen Tarifabkommen. Außerdem sieht er die Möglichkeit vor, die Ergebnisse von Verhandlungen auf europäischer Ebene durch Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern auf nationaler Ebene zu übernehmen. Der Entwurf führt auch ein Verfahren für den Ablauf der Verhandlungen ein und reformiert das nationale Schlichtungsamt grundlegend.

Selbst wenn der Gesetzentwurf im Detail analysiert werden muss und die Vorschläge in Bezug auf den Ablauf der Verhandlungen und das Schlicht-

ungsverfahren viele Fragen aufwerfen, ist für den OGB-L klar, dass dieser Text eine gute Diskussionsgrundlage darstellt.

Ich möchte dieses Thema mit zwei Bemerkungen abschließen.

Die eine betrifft die Auswirkungen dieses Gesetzes auf den öffentlichen Dienst, die andere den Vorwurf einiger Kritiker, dass dieser Entwurf antidemokratisch sei.

Wenn dieser Gesetzentwurf aus politischen und rechtlichen Gründen im Zusammenhang mit den Besonderheiten des Rechts des öffentlichen Dienstes Beamte und öffentliche Angestellte klar aus seinem Anwendungsbereich ausschließt, so wird die Regierung nichtsdestoweniger keine anderen Grundsätze anwenden können, wenn es darum gehen wird, die Fragen im Zusammenhang mit der Repräsentativität und dem Gewerkschaftsrecht im öffentlichen Dienst zu klären.

Was die Frage der Demokratie betrifft, so umfasst diese für uns zwei Teile. Für den OGB-L muss klar festgelegt sein, dass ein kollektiver Arbeitsvertrag nicht entgegen dem Gutachten eines oder mehrerer Syndikate validiert werden kann, die den Großteil des betroffenen Personals vertreten. Der Entwurf versucht, Garantien in diese Richtung geben. Es muss jedoch analysiert werden, ob die vorgeschlagenen Antworten die richtigen sind. Zweitens sind wir der Meinung, dass es nicht demokratisch wäre, Gewerkschaften mit 2.500 Mitgliedern die gleichen Rechte zu geben wie Syndikaten mit 52.000 Mitgliedern. Die Demokratie äußert sich auch in der Mitgliedschaft. Es ist wichtig, diese demokratische Wahl zu respektieren und zu berücksichtigen. Der Gesetzentwurf geht in diese Richtung.

Diejenigen, die sich detailliert über den Entwurf informieren möchten, weise ich darauf hin, dass der Text des Entwurfs auf der Website des OGB-L (<http://www.ogb-l.lu>) abrufbar ist.

Die Demokratie am Arbeitsplatz kommt nicht voran

Der OGB-L führt eine Kampagne zur Modernisierung der Gesetzgebung über die Personalvertretungen, über die gemischten Betriebsräte und die Vertretung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten durch.

Unsere Vorschläge sind seit dem OGB-L-Kongress vom Dezember 1999 bekannt. Angesichts der Untätigkeit der Regierung und der Abgeordnetenkommission in Bezug auf dieses Thema hatte der OGB-L am 16. Oktober eine Versammlung seiner Personalvertreter und Gewerkschaftsmilitanten vor der Abgeordnetenkommission anlässlich der Orientierungsdebatte zu diesem Thema, die von dem sozialistischen Abgeordneten Lucien Lux eingeleitet worden war, organisiert. Diese Versammlung war ein Erfolg und wir konnten feststellen, dass die Forderungen und Vorschläge des OGB-L große Unterstützung innerhalb der Abgeordnetenkommission fanden, und zwar sowohl seitens der Regierung als auch seitens der Opposition. Aber die politische Arbeit schreitet nicht schnell genug voran. Es ist nicht akzeptabel, dass erst Ende 2003 ein Gesetzentwurf vorgelegt wird. Dies würde im Klartext bedeuten, dass über eine Reform nicht mehr vor den politischen Wahlen im Jahr 2004 abgestimmt würde. Es muss wesentlich schneller vorgegangen werden. Um in diese Richtung voranzuschreiten hat der OGB-L kürzlich im Rahmen seiner Mobilisierungskampagne eine Petitionsaktion eingeleitet, die sich an alle Arbeitnehmer richtet. Der Text dieser Petition erscheint in dieser Ausgabe des Aktuell und steht außerdem in unseren Büros, bei den Zentralsekretären des OGB-L sowie auf unserer Website zur Verfügung. Die Petition wird in den kommenden Wochen in den Unternehmen verteilt.

Unterstützen, unterzeichnen und verteilen Sie diese! Das Engagement für eine Reform der Gesetzgebung über die Personalvertretungen und die Mitbestimmung ist ein Engagement für mehr Demokratie am Arbeitsplatz!

Soirée Latina du 28 octobre 2002

Tirage de la tombola sur les billets d'entrée

1er prix	N° 289
2e prix	N° 761
3e prix	N° 386
4e prix	N° 152
5e prix	N° 415
6e prix	N° 692
7e prix	N° 502
8e prix	N° 003
9e prix	N° 260
10e prix	N° 810

Les gagnants sont priés de retirer leurs lots avant le 24.12.2002 au bureau de l'OGB♦L
19, rue d'Épéray à Luxembourg

Fête de l'Amitié du 9 novembre 2002

Département des Immigrés Differdange/Rodange

Tirage de la tombola sur les billets d'entrée

1er prix : VTT	N° 00457
2e prix : Bon d'achat de 70.- €	N° 00253
3e prix : Bon d'achat de 50.- €	N° 00885

Prix de consolation

Une bouteille de vin	N° 00693
	N° 00827
	N° 00934
	N° 00940
Un réveil	N° 00104
	N° 00229
	N° 00602
	N° 00791
	N° 00884
	N° 00929

Les prix sont à retirer avant le 15 décembre 2002 au «Café de l'Usine» 41, rue Emile Mark à Differdange

En raison des fêtes de fin d'année,
les bureaux de l'OGB♦L,
(centrale et bureaux régionaux)
seront fermés

du 24 décembre 2002 à 12h00
au 1^{er} janvier 2003 inclus.

De ce fait,
il n'y aura pas de permanences
pendant cette période.

L'OGB♦L et ses collaborateurs
seront à nouveau à votre service
à partir du
jeudi 2 janvier 2003.

Nous vous remercions tous,
membres et militants,
pour votre engagement en 2002
et vous souhaitons
un joyeux Noël
et une bonne année 2003

Eng Iddi mécht hire Wee.



FLAMMA
57, rue de Hollerich
B.P. 73
L-2010 Luxembourg
Tél. 48 71 33
Fax: 48 92 41
www.flamma-asbl.lu

Gesellschaft ohne Gewinnzweck, basierend auf dem Prinzip der Mutualität

FLAMMA
SOCIÉTÉ POUR LA PRÉPARATION DE L'ONÉRATION A.S.B.L. FONDÉE EN 1966

- Bereits nach sechsmonatiger Mitgliedschaft bleiben der Familie des Verstorbenen alle Bestattungskosten und Behördengänge erspart.
- Die Einäscherung erlaubt sowohl eine zivile als auch eine religiöse Beisetzung
- Sie zahlen lediglich eine einmalige, nach Ihrem Alter gestaffelte Beitrittsgebühr und einen Jahresbeitrag von €20.-

Bitte senden Sie mir unverbindliche Unterlagen über eine Mitgliedschaft bei der FLAMMA zu:

Name Vorname

Strasse

PLZ Ortschaft

Geburtsdatum:

Bitte einsenden an: **FLAMMA, B.P. 73, L-2010 Luxembourg**



NEPTUN CRUISES

Kreuzfahrten mit Reisebegleitung ab Luxemburg

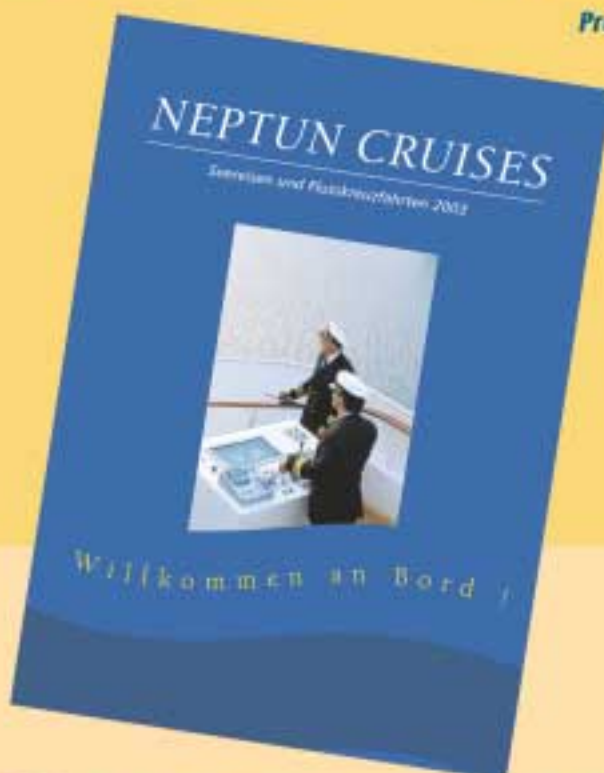
SEEREISEN

Schiff	Reise	Datum	Preise ab:
ASTORIA****	Jenseits von Afrika	21.02. - 10.03.	18 Tage : 4.425.-
MISTRAL****	Karibik	01.03. - 09.03.	9 Tage : 1.595.-
BREMEN****	Amazonas	02.04. - 18.04.	17 Tage : 6.840.-
EUROPEAN VISION****	Pazifit-Croisière	24.05. - 01.06.	8 Tage : 1.265.-
ASTOR****	Norwegen-Nordkap	16.06. - 29.06.	14 Tage : 2.820.-
BREMEN****	Grönland	24.07. - 07.08.	15 Tage : 6.275.-
MISTRAL****	Summer-Croisière	24.08. - 31.08.	8 Tage : 1.315.-
ASTORIA****	Schwarzes Meer	30.09. - 14.10.	15 Tage : 2.545.-
HANSEATIC*****	New York- Québec	07.10. - 19.10.	13 Tage : 4.860.-

FLUSSKREUZFAHRTEN

Schiff	Reise	Datum	Preise ab :
SAXONIA****	Potsdam-Prag	18.04. - 27.04.	10 Tage : 1.550.-
SWISS CROWN****	Donau	12.05. - 19.05.	8 Tage : 1.225.-
SURIKOV***	Moskau-St.Petersburg	22.06. - 01.07.	10 Tage : 1.680.-
A ROSA****	Bukarest-Passau	27.06. - 11.07.	14 Tage : 2.760.-
YELLOW CRANE****	China	21.08. - 05.09.	16 Tage : 3.390.-

Preise in Euro/pro Person
bei Doppelbelegung



KREUZWORTRÄTSEL

römische Göttin des Glücks	▼	Dosator	▼	Vormann der Andersen f	▼	Arwärtar	▼	▼	altes dt. Kartenspiel	Geruchsorgan	▼	alge	Kloster-Süß	langwütig	▼
Ägyptische Sonnenscheibe	▼						3		Angeh. eines Hirtenvolks	▼					
▼			4		grillbereit	▼						Geruch der Bienen		Ausruf der Überraschung	
niedel. Karibik-Insel		gestaltbildendes Mineral	▼					allgemein			Seitstand im Verkehr				
▼	6			Ladenfische		Getränk	▼						1		
Stippe		Sinken der Börsenkurse		Teil einer Filmszene	▼				französisch: Freund	▼				Signalgerät	
Degenerat von Zwitterformung	▼									Zentralstern		7	ehem. Zeichen für Siliun	▼	
erabli-scher Fährtenstein		ost-sävische Insel		zusammengedrückte Teile	▼			ehem. schwed. Popgruppe		Überglücklich	▼				
▼		2		serb. Romancler f (Danilo)	▼	ein Edelgas	▼						musikalischer Instrument	westliches Totenreich	
ehemaliger Höhenzug	▼		Melner Einschnitt, Schwart	▼					Zustimmung (Am.)	▼	slav. Gleichhörnchenfell			8	
Osteuropäerin	▼					hellhaarige Frau	▼			5					
See in Schottland (Loch ...)	▼					tiefes Rundtal	▼								

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

Die Buchstaben der Felder 1 bis 8 ergeben das Lösungswort.

Zu gewinnen sind:

- 1. Preis 1 elektrischer Wecker
- 2. Preis 1 Radio
- 3. Preis 1 Rechenmaschine

Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGB♦L Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 15. Januar 2003 an:

OGB♦L-Pressabteilung
Postfach 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 drei Gewinner veröffentlichen wir in der nächsten Nummer.

Die Gewinne können in der Escher OGB♦L Zentrale (Boulevard Kennedy) bei Albert Hirtz abgeholt werden.

ERREURS
 FEHLER
 DIFFERENCES
 DIFERENCIAS

SOLUTION
 AUFLÖSUNG
 ANSWER
 SOLUCIÓN



10/2002 Lösung Kreuzworträtsel: TOTENSONNTAG

- Monners Patrice, Koerich 1. Preis
- Thiel Norbert, Medernach 2. Preis
- Lamock Jean Paul, Konz (D) 3. Preis

SPRECHSTUNDEN / PERMANENCES

Secrétariats	Responsables	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Esch/Alzette L-4002 60, bd J.F. Kennedy Tél.: 54 05 45-1 Fax: 54 16 20	Antinori A.-M. Molitor Robert Lorang Yasmine	14.00 - 17.00 hrs	10.00 - 12.00 hrs 14.00 - 17.00 hrs		10.00 - 12.00 hrs 14.00 - 17.00 hrs	10.00 - 12.00 hrs 14.00 - 17.00 hrs
Differdange L-4620 4, rue E. Mark Tél.: 58 82 86 Fax: 58 34 56	Müller Gérard		09.00 - 12.00 hrs	14.00 - 17.00 hrs	15.00 - 18.00 hrs	
Dudelange L-3441 31, av. G.D. Charlotte Tél.: 51 50 05-1 Fax: 51 50 05-29	Clees Romain Manderscheid René	14.00 - 17.00 hrs	10.00 - 12.00 hrs 14.00 - 17.00 hrs	14.00 - 17.00 hrs	10.00 - 12.00 hrs 14.00 - 17.00 hrs	10.00 - 12.00 hrs 14.00 - 17.00 hrs
Luxembourg L-1490 19, rue d'Eprenay Tél.: 49 60 05-1 Fax: 48 69 49	Pereira Carlos Dias Eduardo Medvescek Jeff		09.00 - 12.00 hrs 14.00 - 17.30 hrs		09.00 - 12.00 hrs 14.00 - 17.30 hrs	
Ettelbruck L-9052 6, rue Prince Jean Tél.: 81 90 01 Fax: 81 97 13	Arndt Frank	09.00 - 11.45 hrs (sur rdv)	08.00 - 11.45 hrs 13.00 - 16.00 hrs	13.00 - 17.00 hrs (sur rdv)	08.00 - 11.00 hrs	
Rodange L-4818 72, av. Dr. Gaasch Tél.: 50 73 86 Fax: 50 44 81	Racké Robert Müller Gérard Moinet Yvon		14.00 - 17.00 hrs	09.00 - 12.00 hrs		14.00 - 17.00 hrs
Grevenmacher L-6720 4, rue de l'Eglise Tél.: 75 80 35	Clees Romain			15.00 - 18.00 hrs		
Wiltz L-9557 2, rue Michel Rodange Tél.: 95 72 70	Arndt Frank				14.00 - 17.00 hrs	

PERMANENZE IN ITALIANO per pensioni, infortuni, malattia e prestazioni sociali varie

Lunedì	DUDELANGE	Maison Syndicale	Tél.: 51 50 05-22	14.00 - 16.00	
Lunedì	RODANGE	72, av. Dr. Gaasch	Tél.: 50 73 86	17.00 - 18.00	
Martedì	DIFFERDANGE	Maison Syndicale	Tél.: 58 82 86	14.00 - 17.30	
Martedì	WILTZ	2, rue Michel Rodange	Tél.: 95 72 70	14.30 - 18.00	
Mercoledì	ESCH	60, bld Kennedy	Tél.: 54 05 45-236	9.00 - 11.30	
Giovedì	LUXEMBOURG	19, rue d'Eprenay	Tél.: 49 60 05-205	9.00 - 11.30	14.00 - 17.30
Giovedì	ETTELBRUCK	6, rue Prince Jean	Tél.: 81 90 01	14.30 - 18.00	
Venerdì	ESCH	60, bld Kennedy	Tél.: 54 05 45-236	14.00 - 17.30	

SBA
Luxembourg
Tél.: 26 49 69-20

SPÉCIAL FRONTALIERS

Frontaliers français: * Centre Socioculturel (M.J.C.) (1^{er} étage)
31, rue Leclerc - B.P. 41 - F-57390 Audun-le-Tiche
Tél.: (0033) 3 82 50 32 50+
Fax: (0033) 3 82 50 32 53
Mardi et vendredi (vend. sur rdv): 14.00 - 18.00 hrs
Jeudi: 16.00 - 18.00 hrs
* 2, rue des Ecoles - F-57330 Volmerange-les-Mines
Tél.: (0033) 3 82 50 61 51
Lundi: 16.00 - 17.00 hrs
Jeudi: 14.30 - 16.00 hrs
* 8, rue du Cygne - F-57100 Thionville
(bureau de l'union locale CGT)
Tél.: (0033) 3 82 54 27 90
Mercredi: 14.00 - 17.00 hrs

Frontaliers belges: * 80, rue des Martyrs - B-6700 Arlon
Tél.: (0032) 63 23 00 50
Fax: (0032) 63 22 64 32
Jeudi: 09.00 - 12.00 hrs / Après-midi sur RDV
* FGTB rue des brasseurs, 8a - B-Bastogne
Tél.: (0032) 61 21 19 87
Samedi: 09.00 - 12.00 hrs

Deutsche Grenzgänger: * Burgweg 10 - D-54646 Bettingen
Wolfgang Schnarrbach
Tél.: (0049) 6527 - 12 79
Fax: (0049) 6527 - 93 38 61
E-Mail: W.Schnarrbach@T-Online.de

CONSULTATIONS EURES TRANSFRONTALIÈRES

Permanences des conseillers EURES
Sprechstunden der EURES-Berater



- de l'EURES PED:
Robert Racké à Rodange et à Arlon
- de l'EURES Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat /
der EURES Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz
Romain Clees in Dülzlingen und Grevenmacher
à Dudelange et à Grevenmacher

OGB-L - CMB

tous les **mercredis** et **vendredis** de 14.30 à 17.00 hrs
FGTB - 16A, rue des Usines - B-6791 Athus
Tél.: (GSM) 0032 0477 26 88 89

Syndicat Bâtiment / Permanencias "Construção"

OGB-L ETTTELBRUCK 6, rue Prince Jean Tél. 81 90 01
le jeudi de 14.30 à 18.00 hrs (ou sur rendez-vous)
Quinta-Feira 14h30 - 18h00

OGB-L WILTZ 2, rue Michel Rodange Tél. 95 72 70
le mardi de 14.30 à 18.00 hrs (ou sur rendez-vous)
Terça-Feira 14h30 - 18h00